

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam organisasi terdapat suatu tujuan yang ingin dicapai. Salah satu faktor yang mendukung dalam pencapaian tujuan tersebut adalah sumber daya manusia didalam organisasi itu sendiri. Sumber daya manusia adalah aset yang paling berharga dalam sebuah organisasi karna keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia. Setiap organisasi di dalam perusahaan tentu selalu mempunyai tujuan dan menginginkan adanya suatu keberhasilan dalam usahanya. Suatu organisasi, baik pemerintah maupun swasta untuk mencapai tujuannya, harus melalui sarana dalam bentuk organisasi yang digerakkan sekelompok orang yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan perusahaan atau organisasi (**Tegallalang, 2022**).

Sumber daya manusia merupakan aset utama bagi organisasi yang menjadi perencana dan pelaku aktif berbagai aktivitas dalam organisasi. Sumber daya manusia mempunyai pikiran, perasaan, keinginan, status dan latar pendidikan yang pola pikirnya dapat dibawa ke dalam suatu lingkungan organisasi. Sumber daya manusia bukanlah seperti uang, mesin, dan material yang sifatnya positif dan dapat diatur sepenuhnya dalam mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Jadi keberhasilan suatu organisasi ditunjang dengan adanya *work life balance* dan loyalitas pegawai. Tercapainya tujuan organisasi juga tidak hanya tergantung pada teknologi, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang

melaksanakan pekerjaannya. Kemampuan memberikan hasil kerja yang baik untuk memenuhi kebutuhan organisasi secara keseluruhan merupakan kontribusi dari kinerja pegawai (**Sari & Andriani, 2022**).

Usaha pemerintah dalam mewujudkan masyarakat yang adil dan makmur berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 telah melaksanakan pembangunan disegala bidang secara berkesinambungan. Seperti halnya dalam memenuhi kebutuhan hidup masyarakat berupa sumber daya air. Kebutuhan air terbesar berdasarkan sektor kegiatan dapat dibagi kedalam tiga kelompok besar yaitu untuk kebutuhan domestik (rumah tangga dan permukiman); irigasi (pertanian); dan industri. Dengan demikian, maka pengelolaannya menjadi wewenang negara yang telah tertuang dan diatur lebih lanjut dalam Pasal 33 ayat (3) UUD 1945. Dan Undang-Undang Republik Indonesia No. 17 Tahun 2019 Tentang Sumber Daya Air Pasal 5 menyebutkan bahwa: “Sumber daya air dikuasai oleh negara dan dipergunakan untuk sebesar-besarnya kemakmuran rakyat.” Untuk dapat memenuhi kebutuhan air bersih bagi masyarakat, pemerintah daerah berdasarkan asas otonomi daerah dapat mendirikan Badan Usaha Milik Daerah (BUMD), yaitu badan usaha yang pendiriannya diprakarsai oleh Pemerintah Daerah dan seluruh atau sebagian besar modalnya di miliki oleh daerah melalui penyertaan secara langsung yang berasal dari kekayaan daerah yang dipisahkan dan dibentuk khusus sebagai penyelenggara.

Salah satu bentuk dari pembangunan yang didirikan oleh BUMD adalah Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) yang diatur oleh Peraturan Pemerintah

Dalam Negeri (Permendagri) Nomor 2 Tahun 2007 tentang Organ Dan Kepegawaian Perusahaan Daerah Air Minum. PDAM merupakan perusahaan yang bergerak dibidang pengelolaan air minum untuk kebutuhan masyarakat yang ada disetiap daerah, sehingga dengan adanya PDAM diharapkan masyarakat dapat mengakses air bersih dengan mudah, karena air merupakan salah satu unsur penting dalam menompang hidup manusia. Berlakunya Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 Tentang perubahan kedua atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah serta Peraturan Pemerintah Nomor 54 Tahun 2017 Tentang Badan Usaha Milik Daerah membawa perubahan yang mendasar terkait peraturan Badan Usaha Milik Daerah (BUMD).

Berdasarkan kepemilikan modalnya, BUMD terdiri atas Perusahaan Umum Daerah dan Perusahaan Perseroan Daerah. Secara ratio legis Perumda sebagai Badan Hukum Publik adalah milik pemerintah/negara secara penuh sehingga tunduk pada ketentuan hukum publik dalam hal mengatur rumah tangganya. Fungsi Perumda sebagai Badan Hukum Publik merupakan badan hukum yang bersifat melayani dan berorientasi pada kepentingan masyarakat/publik, sehingga tidak semata-mata hanya mencari keuntungan. Pelayanan Perumda dikontrol masyarakat berdasarkan ketentuan Undang-Undang No. 25 Tahun 2009 Tentang Pelayanan Publik.

Berkenaan dengan berlakunya Undang-Undang No. 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah, maka badan hukum Perumda sebagai Badan

Hukum Publik yang semula berbentuk Perusahaan Daerah maka beralih menjadi Perusahaan Umum Daerah. Dan oleh karena Perumda Tirta Muaro Kabupaten Tebo adalah BUMD yang seluruh modalnya dimiliki oleh satu daerah dan tidak terbagi atas saham, serta berfungsi dan berorientasi dalam melayani kepentingan publik maka bentuk BUMD yang tepat adalah Perusahaan Umum Daerah Air Minum. Sehubungan dengan hal tersebut, Budhi Irawan S.Sos selaku Direktur Perumda Tirta Muaro juga mengemukakan bahwa: “Perumda termasuk dalam kategori Badan Hukum Publik karena pendiriannya menggunakan anggaran daerah (negara) untuk menjalankan aktivitas bisnisnya yaitu dalam pendistribusian air, dan juga sesuai dengan kegiatan usahanya serta tujuan utama yaitu dalam melayani publik. Jika masuk dalam ranah Hukum Privat itu lebih bersifat orang perorang dan memiliki aturan tersendiri serta tertutup.

Selain itu, Perumda ini merupakan perusahaan terbuka milik daerah dan siapapun bisa masuk menjadi pelanggan” Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Muaro Kabupaten Tebo adalah pemisahan dari Perusahaan Daerah Air Minum Pancuran Telago Kabupaten Bungo Tebo, setelah pemekaran Kabupaten Bungo dan Kabupaten Tebo. Pada Tahun 2019, Perusahaan Air Minum Tirta Muaro Kabupaten Tebo mengalami perubahan nama bentuk hukum sebagaimana yang ditegaskan dalam Pasal 2 Peraturan Daerah Kabupaten Tebo Nomor 4 Tahun 2019 tentang Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Muaro Kabupaten Tebo yang menyebutkan bahwa: “Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Muaro sebagaimana dimaksud dalam Peraturan Daerah Kabupaten Tebo Nomor 8 Tahun 2004 Tentang Pembentukan Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Muaro

Kabupaten Tebo diubah nama bentuk hukumnya menjadi Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Muaro Kabupaten Tebo.” Maksud dan tujuan dari perubahan nama bentuk Hukum Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Muaro juga ditegaskan dalam Pasal 3 yang menyebutkan bahwa: “Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Muaro menjadi Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Muaro Kabupaten Tebo dimaksudkan sebagai penyesuaian terhadap peraturan Perundangundangan yang lebih tinggi untuk mendorong peningkatan kinerja Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Muaro Kabupaten Tebo sebagai Badan Usaha Milik Daerah agar menjadi lebih efektif, efisien dan produktif.”

Berdirinya suatu Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Muaro maka masyarakat di Kabupaten Tebo untuk memperoleh air bersih tersebut harus berlangganan air terlebih dahulu. Artinya, masyarakat harus melakukan suatu perjanjian atau kesepakatan berlangganan air dengan pihak Perumda Tirta Muaro selaku penyedia jasa dan penyalur air bersih. Dalam hukum perdata mengatur hubungan hukum antara penyedia dengan pengguna jasa sejak penandatanganan perjanjian sampai dengan berakhirnya perjanjian berlangganan air. Hubungan hukum antara konsumen dengan Perumda Tirta Muaro Kabupaten Tebo yang terjadi pada saat penandatanganan perjanjian berlangganan air sampai dengan proses berakhirnya perjanjian merupakan hubungan hukum perdata khususnya hubungan kontraktual.

Abdulkadir Muhammad mengemukakan bahwa: “perjanjian adalah suatu persetujuan dengan mana dua orang atau lebih saling mengikatkan diri untuk melaksanakan suatu hal dalam lapangan harta kekayaan.” Sehubungan dengan

perjanjian berlangganan air tersebut, isi dari perjanjian telah ditentukan secara sepihak oleh Perumda Tirta Muaro dan pihak konsumen hanya menyetujui atau tidak sama sekali. Bentuk perjanjian seperti ini dikenal dengan perjanjian baku. Perjanjian langganan air bersih ini adalah kesepakatan jual beli air bersih antara pihak Perumda Tirta Muaro dengan konsumen, dimana pihak Perumda Tirta Muaro selaku penjual berjanji menyerahkan benda (Pasal 1474 KUHPerdata) ialah air bersih dan konsumen selaku pembeli berjanji membayar harga pembelian, yakni biaya pemasangan sambungan instalasi air.

Pada saat melakukan kewajiban untuk memenuhi prestasi pada masing-masing pihak yang terikat dalam suatu perjanjian, di pihak konsumen kerap kali terjadi penyimpangan yang hal tersebut jelas sekali tidak boleh dilakukan karena bertentangan dengan perjanjian yang sudah disepakati sehingga terjadilah wanprestasi. Wanprestasi berarti kelalaian, kealpaan, cidera janji, tidak memenuhi kewajibannya dalam perjanjian. Dengan demikian, wanprestasi adalah suatu keadaan dimana seorang konsumen (berutang) tidak memenuhi atau melaksanakan prestasi sebagaimana telah ditetapkan dalam suatu perjanjian. Perbuatan tersebut dapat dilihat contohnya seperti konsumen air yang malas membayar iuran bulanan sehingga mengakibatkan pembayaran iuran terhadap Perumda Tirta Muaro terhenti, dan bahkan tidak membayar sama sekali yang mengakibatkan pipa air milik Perumda Tirta Muaro dibongkar dari rumah konsumen. Namun dari pihak Perumda Tirta Muaro pernah juga melakukan wanprestasi seperti yang terjadi di Kecamatan Rimbo Bujang Kabupaten Tebo yang disampaikan oleh Hadi Mulyono warga Jl. Pahlawan Unit 2, dimana air yang

dialirkan terkadang kurang lancar bahkan mati selama 2 hari jika ada kebocoran pipa, air berwarna keruh dan bau tidak sedap yang berasal dari pipa yang berkarat. Hal ini sangat membahayakan kualitas air karena resiko terkontaminasinya air dengan karat pipa.

Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Muaro Kabupaten Tebo adalah pemisahan dari PDAM Pancuran Telago Kabupaten Bungo Tebo, setelah pemekaran Kabupaten Bungo dan Kabupaten Tebo maka dibentuklah PDAM Tirta Muaro Kabupaten Tebo dengan dasar Hukum sebagai berikut: Peraturan Daerah Kabupaten Tebo Nomor 9 Tahun 2003 tentang Direksi Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Muaro Kabupaten Tebo. Peraturan Daerah Kabupaten Tebo Nomor 10 Tahun 2003 tentang Ketentuan-ketentuan Pokok Kepegawaian Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Muaro Kabupaten Tebo. Peraturan Daerah Kabupaten Tebo Nomor 11 Tahun 2002 tentang Badan Pengawas Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Muaro Kabupaten Tebo. Peraturan Daerah Kabupaten Tebo Nomor 8 Tahun 2004 tentang Pembentukan Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Muaro Kabupaten Tebo. Surat Keputusan Bupati Tebo tanggal 20 September 2011 Nomor 332/Adm Perekonomian tentang Pengangkatan Direktur Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Muaro Kabupaten Tebo.

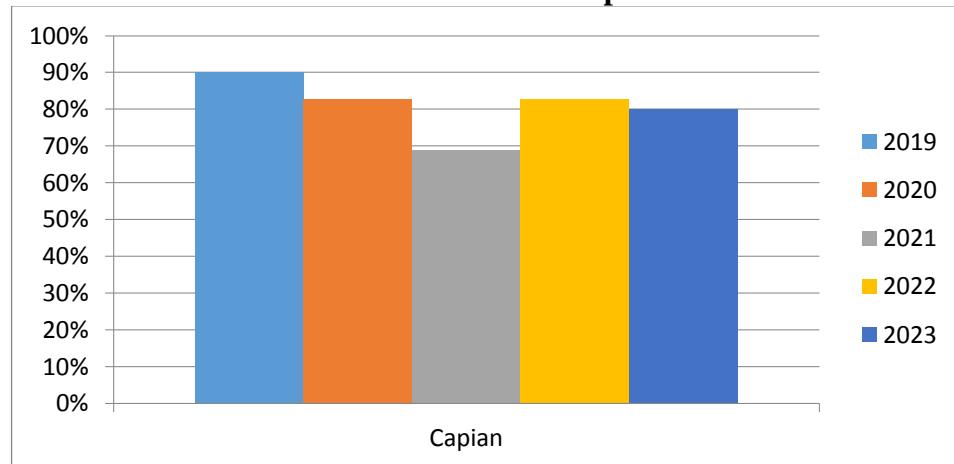
Untuk melihat capaian kinerja pada pegawai berikut data laporan Kinerja Pegawai pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Muaro Kabupaten Tebo Tahun 2019-2023:

Tabel 1.1
**Rata-rata Target Pelaksanaan Pelayanan Pegawai Perusahaan Umum
Daerah Air Minum Tirta Muaro Kabupaten Tebo Tahun 2019-2023**

Target Pelaksanaan Pelayanan			
Tahun	Target (Konsumen)	Realisasi (Konsumen)	Capain
2019	14.000	12.600	90%
2020	14.200	11.749	82,7%
2021	14.500	10.011	69%
2022	14.800	12.244	82,7%
2023	15.000	12.000	80%

Sumber : Lakip Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Muaro Kabupaten Tebo

Gambar 1.1
**Grafik Rata-rata Target Pelaksanaan Pelayanan Pegawai Perusahaan
Umum Daerah Air Minum Tirta Muaro Kabupaten Tebo Tahun 2019-2023**



Berdasarkan tabel dan grafik di atas menunjukkan kuantitas pekerjaan Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Muaro Kabupaten Tebo dari tahun 2019 sampai 2023 terjadinya fluktuasi setiap tahunnya. Dimana pada tahun 2019 dengan target konsumen 14.000 orang terealisasi 12.600 dengan capaian 90%, yang menunjukkan bahwa kinerja tahun 2019 belum tercapai sempurna, kemudian tahun 2020 dengan target konsumen 14.200 yang terealisasi 11.749 orang dengan capaian 82,7% yang menunjukkan bahwa kinerja tahun 2020 belum mencapai target. Lalu pada tahun 2021 dengan target konsumen 14.500 yang terealisasi

10.011 orang dengan capaian 69% yang menunjukkan bahwa kinerja tahun 2021 masih jauh untuk mencapai target, dan pada tahun 2022 dengan target konsumen 14.800 yang terealisasi 12.244 orang dengan capaian 82,7% yang menunjukkan bahwakinera tahun 2022 masih belum mencapai target, dan pada tahun 2023 dengan target konsumen 15.000 yang terealisasi 12.000 orang dengan capaian 80% yang menunjukkan bahwa kinerja pada tahun 2023 juga belum mencapai target dengan sempurna. Dimana capaian tertinggi terjadi pada tahun 2019 yaitu 90% sedangkan yang terendah pada tahun 2021 yaitu 69%. Dimana setiap tahunnya tidak tercapai sesuai target yang ditentukan. Hal ini menandakan Kinerja Pegawai di lingkungan Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Muaro Kabupaten Tebo belum optimal yang disinyalir disebabkan oleh *Work Life Balance* yang masih belum optimal, Loyalitas Pegawai yang masih rendah, dan Kepuasan Kerja yang masih rendah, menyebabkan Kinerja Pegawai tidak tercapai maksimal, ditambah kemampuan kerja yang kurang bagus, lalu faktor dukungan organisasi yang masih kurang menyebabkan Kinerja Pegawai menururn. Faktor psikologis yang kurang, dan semangat kerja pegawai yang masih rendah namun komitmen organisasi sudah cukup optimal.

Banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Salah satunya *work life balance*, dimana (**Anugrah & Priyambodo, 2021**) menyatakan *work life Balance* merupakan keadaan di mana seseorang dapat secara efektif mengatur waktu mereka dan mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. *Work life balance* dipandang sebagai sarana bagi pegawai untuk

menjalani hidup sehat, sehingga konsep ini berdampak pada peningkatan produktivitas pegawai.

Selain *work life balance*, loyalitas pegawai juga dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Dimana (**Heryati, 2022**) menyatakan bahwa Loyalitas pegawai adalah berbagai bentuk peran serta anggota dalam menggunakan tenaga dan pikiran serta waktunya dalam mewujudkan tujuan organisasi. Pendapat lain dikemukakan oleh (**Samsono, 2022**) bahwa Loyalitas pegawai merupakan suatu sikap yang timbul sebagai akibat keinginan untuk setia dan berbakti baik itu pada pekerjaannya, kelompok, atasan, maupun pada tempat kerjanya yang menyebabkan pegawai rela berkorban demi memuaskan pihak lain atau masyarakat.

Kemudian selain loyalitas pegawai, kepuasan kerja juga merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Kepuasan kerja adalah suatu ungkapan perasaan atau sikap seseorang terhadap pekerjaannya, terhadap kesempatan promosi, hubungan dengan rekan kerja, pengawasan dan perasaan puas terhadap pekerjaan itu sendiri (**Husein & Hanifah, 2019**).

Penelitian Yang Dilakukan Oleh (**Marlapa & Mulyana, 2020**) *The Effect of Work Life Balance and Work Motivation on Employee performance with job satisfaction as Interviening Variabels*. Hasil Penelitian Ini Menunjukkan Bahwa *Work Life Balance* Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja pegawai dan Kepuasan Kerja memediasi *Work Life Balance* Terhadap Kinerja pegawai.

Penelitian Yang Dilakukan Oleh (**Pangaribuan & Sihombing, 2021**) *The Effect of Employee loyalty on Employee performance Mediated on job satisfaction*

(*Case Study ; Ministry of Finance PPSDM Employee*). Hasil Penelitian Ini Menunjukkan Bahwa Loyalitas Pegawai Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja pegawai dan Kepuasan Kerja memediasi Loyalitas Pegawai Terhadap Kinerja pegawai.

Penelitian Yang Dilakukan Oleh (**Erri & Fajrin, 2021**) Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Media Intan Semesta Jakarta. Hasil Penelitian Ini Menunjukkan Bahwa Kepuasan Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai.

Maka penulis tertarik mengangkat permasalahan tersebut untuk dilakukannya penelitian dengan judul **Pengaruh Work Life Balance Dan Loyalitas Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Muaro Kabupaten Tebo.**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas maka terdapat beberapa permasalahan, dan diidentifikasi sebagai berikut:

1. *Work Life Balance* yang masih belum optimal menyebabkan Kinerja Pegawai tidak tercapai sesuai target.
2. Masih rendahnya Loyalitas Pegawai yang diberikan yang berdampak pada Kinerja Pegawai.
3. Kepuasan Kerja masih belum optimal menyebabkan Kinerja Pegawai menurun.

4. Keterampilan melakukan kerja yang masih kurang bagus menyebabkan Kinerja Pegawai kurang.
5. Tanggung jawab yang masih belum maksimal menyebabkan Kinerja Pegawai tidak tercapai maksimal.
6. Kemampuan kerja yang kurang maksimal yang menyebabkan Kinerja Pegawai kurang.
7. Faktor dukungan organisasi yang kurang menyebabkan Kinerja Pegawai rendah.
8. Kerja sama antara anggota organisasi yang belum optimal akan membuat menurunnya Kinerja Pegawai.
9. Semangat kerja yang masih rendah akan membuat menurunnya Kinerja Pegawai.
10. Keterampilan kerja pegawai yang belum optimal akan berdampak pada Kinerja Pegawai.

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah dan agar penelitian ini terfokus dan terarah, maka penulis perlu membatasi masalah yang diteliti dengan *Work Life Balance* (X1), Loyalitas Pegawai (X2) sebagai variabel bebas, Kinerja Pegawai sebagai variabel terikat (Y) dan Kepuasan Kerja (Z) sebagai variabel intervening pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Muaro Kabupaten Tebo.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dalam penelitian ini dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kepuasan Kerja pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Muaro Kabupaten Tebo?
2. Bagaimana pengaruh Loyalitas Pegawai terhadap Kepuasan Kerja pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Muaro Kabupaten Tebo?
3. Bagaimana pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kinerja Pegawai pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Muaro Kabupaten Tebo?
4. Bagaimana pengaruh Loyalitas Pegawai terhadap Kinerja Pegawai pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Muaro Kabupaten Tebo?
5. Bagaimana pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Muaro Kabupaten Tebo?
6. Bagaimana pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Muaro Kabupaten Tebo?
7. Bagaimana pengaruh Loyalitas Pegawai terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Muaro Kabupaten Tebo?

1.5 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.5.1 Tujuan Penelitian

Bertolak dari permasalahan yang telah dikemukakan sebelumnya, ada beberapa tujuan yang hendak dicapai oleh penulis, yaitu sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kepuasan Kerja pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Muaro Kabupaten Tebo.

2. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh Loyalitas Pegawai terhadap Kepuasan Kerja pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Muaro Kabupaten Tebo.
3. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kinerja Pegawai pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Muaro Kabupaten Tebo.
4. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh Loyalitas Pegawai terhadap Kinerja Pegawai pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Muaro Kabupaten Tebo.
5. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Muaro Kabupaten Tebo.
6. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Muaro Kabupaten Tebo.
7. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh Loyalitas Pegawai terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Muaro Kabupaten Tebo.

1.5.2 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberi kegunaan yang dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Bagi Peneliti

Berguna untuk menambah dan memperdalam ilmu tentang Pengaruh *Work Life Balance* Dan Loyalitas Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Muaro Kabupaten Tebo untuk membandingkan antara teori yang didapat dengan praktik yang ada di lapangan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi dan memberikan nilai tambah berupa pengetahuan dan wawasan mengenai Pengaruh *Work Life Balance* Dan Loyalitas Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Muaro Kabupaten Tebo.

3. Bagi Pembaca

Penelitian ini bisa menjadi dasar penelitian selanjutnya dan juga dapat menambah pustaka bagi mereka yang mempunyai minat untuk mendalami pengetahuan dalam bidang sumber daya manusia.