

SKRIPSI



**ANALISIS *WORK LIFE BALANCE* DALAM
MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI DI KANTOR
DESA JANGRANA KECAMATAN KESUGIHAN
KABUPATEN CILACAP**

Disusun Oleh:

Nama : Oktaviana Tutut Wardani
NPM : 2020011305
Jurusan : Administrasi Publik
Program Studi : MSDMA

**PROGRAM SARJANA TERAPAN
POLITEKNIK STIA LAN JAKARTA
LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA**

JAKARTA, 2024



**ANALISIS *WORK LIFE BALANCE* DALAM
MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI DI KANTOR
DESA JANGRANA KECAMATAN KESUGIHAN
KABUPATEN CILACAP**

Diajukan untuk memenuhi sebagian syarat guna memperoleh gelar Sarjana Terapan

Oleh

NAMA : OKTAVIANA TUTUT WARDANI
NPM : 2020011305
JURUSAN : ADMINISTRASI PUBLIK
POGRAM STUDI : MSDMA

SKRIPSI

**PROGRAM SARJANA TERAPAN
POLITEKNIK STIA LAN JAKARTA
LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA**

JAKARTA, 2024

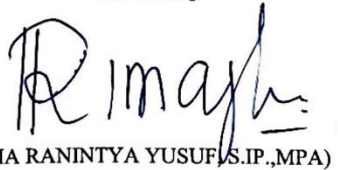
**LEMBAR PERSETUJUAN TUGAS AKHIR UNTUK
DIPETAHANKAN DALAM UJIAN**

NAMA : OKTAVIANA TUTUT WARDANI
NPM : 2020011305
JURUSAN : ADMINISTRASI PUBLIK
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
APARATUR
JUDUL : ANALISIS *WORK LIFE BALANCE* DALAM
MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI DI
KANTOR DESA JANGRANA KECAMATAN
KESUGIHAN KABUPATEN CILACAP

Diterima dan disetujui untuk dipertahankan

Pada 18 Mei 2024

Pembimbing



(RIMA RANINTYA YUSUF, S.IP., MPA)

J A K A R T A

LEMBAR PENGESAHAN

Diperiksa dan disahkan oleh Tim Penguji Ujian Tugas Akhir Sarjana Terapan
Politeknik STIA LAN Jakarta pada 18 Mei 2024.

Ketua merangkap Anggota



(Saut Gracer Sijabat, S.Psi., MM.)

Sekretaris merangkap Anggota

A handwritten signature in blue ink, belonging to Bambang Suhartono.

(Bambang Suhartono, S.Sos., ME.)

Anggota

A handwritten signature in blue ink, belonging to Rima Ranintya Yusuf.

(Rima Ranintya Yusuf, S.IP., MPA.)

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN NASKAH TUGAS AKHIR

Yang bertandatangan dibawah ini:

Nama : Oktaviana Tutut Wardani

NPM : 2020011305

Jurusan : Administrasi Publik

Program Studi : Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur

Dengan ini menyatakan bahwa hasil penulisan Tugas Akhir yang telah saya buat dengan judul *ANALISIS WORK LIFE BALANCE DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI DI KANTOR DESA JANGRANA KECAMATAN KESUGIHAN KABUPATEN CILACAP* merupakan hasil karya sendiri dan benar keasliannya. Apabila di kemudian hari penulisan Tugas Akhir ini merupakan **hasil plagiat atau penjiplakan** terhadap karya orang lain, maka saya bersedia mempertanggungjawabkan sekaligus bersedia **menerima sanksi** berdasarkan peraturan Politeknik STIA LAN Jakarta dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar dan tidak ada paksaan.

Jakarta, 13 Mei 2024

Penulis,



(Oktaviana Tutut Wardani)

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan atas kehadiran Tuhan Yang Maha Esa yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Analisis *Work Life Balance* dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Kantor Desa Jangrana Kecamatan Kesugihan Kabupaten Cilacap” dengan baik. Skripsi ini diajukan sebagai pemenuhan syarat kelulusan di Prodi Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur (MSDMA) Politeknik STIA LAN Jakarta. Dalam penyelesaian skripsi ini, penulis menyadari bahwa banyak sekali bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, terutama Ibu Rima Ranintya Yusuf, S.IP., MPA selaku dosen pembimbing yang telah berkenan menyediakan waktu, tenaga dan pikiran untuk mengarahkan penulis selama penyusunan proposal hingga penyusunan laporan penelitian ini. Ucapan terima kasih juga penulis sampaikan kepada:

1. Orang tua dan kakak yang selalu memberikan doa, semangat, dan dukungan tiada henti bagi peneliti agar dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
2. Ibu Prof. Dr. Nurliah Nurdin., S. Sos., MA. Selaku Direktur Politeknik STIA LAN Jakarta
3. Bapak Budi Fernando Tumanggor, SS., MBA, Selaku Kaprodi Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur Politeknik STIA LAN Jakarta.
4. Bapak Towil Al Baha, S.H. selaku Kepala Desa Jangrana Kecamatan Kesugihan Kabupaten Cilacap.
5. Ibu Ikka Virganita Nurcahyani selaku Sekretaris Desa Jangrana Kecamatan Kesugihan Kabupaten Cilacap
6. Seluruh pegawai Kantor Desa Jangrana yang telah membantu mensukseskan penelitian.

7. Nishrina Alifiya Briliani dan Veranti Indah Sari, teman sekaligus sahabat yang menjadi tempat berbagi keluh kesah serta selalu memberikan dukungan dan bantuan dengan tulus dalam penyusunan skripsi.
8. Teman-teman yang telah memberikan masukan dan semangat selama perjalanan penyusunan skripsi ini.

Dalam suatu hal tentu saja terdapat kelebihan dan kekurangan. Begitu juga dengan skripsi ini. Penulis menyadari banyaknya kekurangan dalam penyusunan skripsi, maka dari itu kritik dan saran yang bersifat konstruktif diterima oleh penulis sebagai proses penyempurnaan. Besar harapan penulis agar skripsi ini dapat bermanfaat dan dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Jakarta, Mei 2024

Penulis

POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A

ABSTRAK

Oktaviana Tutut Wardani, 2020011305

“ANALISIS WORK LIFE BALANCE DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI DI KANTOR DESA JANGRANA KECAMATAN KESUGIHAN KABUPATEN CILACAP”

Skripsi., xii., hlm., 161 halaman

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh survey yang menunjukkan bahwa 85% responden tidak memiliki keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis implementasi *work life balance* dan bagaimanakah pengaruh *work life balance* dalam meningkatkan kinerja di Kantor Desa Jangrana. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif pendekatan deskriptif. Teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara, kuesioner dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work life balance* yang terdiri dari keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan, dan keseimbangan kepuasan secara garis besar sudah baik. Namun masih didapati aspek yang kurang optimal maka diperlukan peningkatan agar lebih maksimal yaitu dalam aspek keseimbangan waktu dan keseimbangan kepuasan. Pegawai merasa bahwa waktu yang dialokasikan untuk keluarga terbatas, masih kurangnya pemahaman dan penguasaan terhadap semua pekerjaan, dan sosialisasi yang kurang dengan masyarakat. Oleh karena itu penulis menyarankan agar Kantor Desa Jangrana lebih sering menerapkan program *work life balance* seperti *family gathering* dan mengadakan pelatihan sesuai dengan kebutuhan pegawai.

Kata Kunci : *Work life balance*; kinerja pegawai; keseimbangan waktu; kepuasan kerja; *flexible working arrangement*.

ABSTRACT

Oktaviana Tutut Wardani, 2020011305

“WORK LIFE BALANCE ANALYSIS IN IMPROVING EMPLOYEE PERFORMANCE AT JANGRANA VILLAGE OFFICE, KESUGIHAN DISTRICT, CILACAP DISTRICT”

Final Project., xxi page., 161 page

This research is motivated by a survey that shows that 85% of respondents do not have a balance between work life and personal life. This study aims to analyze the implementation of work-life balance and how the influence of work-life balance in improving performance at the Jangrana Village Office. This research uses a qualitative method descriptive approach. Data collection techniques through observation, interviews, questionnaires and documentation. The results showed that the work life balance consisting of time balance, involvement balance, and satisfaction balance was generally good. However, there are still aspects that are less than optimal, so improvement is needed to be more optimal, namely in the aspects of time balance and satisfaction balance. Employees feel that the time allocated for family is limited, there is still a lack of understanding and mastery of all work, and less socialization with the community. Therefore, the author suggests that the Jangrana Village Office more often implement work-life balance programs such as family gatherings and hold training according to employee needs.

Keywords: Work life balance; employee performance; time balance; job satisfaction, flexible working arrangement.

DAFTAR ISI

LEMBAR JUDUL.....	i
LEMBAR PERSETUJUAN TUGAS AKHIR UNTUK	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN NASKAH TUGAS AKHIR.....	iv
KATA PENGANTAR.....	v
ABSTRAK	vii
ABSTRACT	viii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
BAB I PERMASALAHAN PENELITIAN.....	1
A. Latar Belakang Permasalahan.....	1
B. Rumusan Permasalahan	8
C. Tujuan Penelitian	8
D. Manfaat Penelitian	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	10
A. Tinjauan Kebijakan dan Teori.....	10
B. Konsep Kunci.....	24
C. Kerangka Berpikir.....	26
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	28
A. Metode Penelitian	28
B. Teknik Pengumpulan Data.....	29
C. Instrumen Penelitian	36
D. Teknik Pengolahan Data dan Analisis Data.....	36
BAB IV HASIL PENELITIAN.....	40
A. Gambaran Umum Obyek Penelitian	40
B. Penyajian Data	53
C. Pembahasan.....	128

D. Sintesis Pemecahan Masalah	141
BAB V PENUTUP	155
A. Kesimpulan	155
B. Saran	156
DAFTAR PUSTAKA	158
LAMPIRAN	162



POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Status Pegawai Kantor Desa Jangrana	6
Tabel 3. 1 <i>Key Informan</i>	32
Tabel 4. 1 Jumlah Penduduk Desa Jangrana	45
Tabel 4. 2 Tingkat Pendidikan Masyarakat Desa Jangrana	45
Tabel 4. 3 Pekerjaan atau Mata Pencaharian Masyarakat Desa Jangrana.....	46
Tabel 4. 4 Laporan Akhir Realisasi Pelaksanaan Kegiatan dan Anggaran.....	94
Tabel 4. 5 Sintesis Pemecahan Masalah	141

POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 Tingkat Absensi Pegawai Periode Juli-Desember 2023	6
Gambar 2. 1 Kerangka Berpikir	26
Gambar 3. 1 Proses Analisis Data Penelitian Kualitatif	38
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi Kantor Desa Jangrana	47
Gambar 4. 2 Kegiatan Senam Pegawai Kantor Desa Jangrana	54
Gambar 4. 3 Hasil Kuesioner	59
Gambar 4. 4 Hasil Kuesioner	62
Gambar 4. 5 Hasil Kuesioner	66
Gambar 4. 6 Hasil Kuesioner	69
Gambar 4. 7 Hasil Kuesioner	72
Gambar 4. 8 Hasil Kuesioner	73
Gambar 4. 9 Hasil Kuesioner	80
Gambar 4. 10 Hasil Kuesioner	92
Gambar 4. 11 Hasil Kuesioner	99
Gambar 4. 12 Hasil Kuesioner	106
Gambar 4. 13 Hasil Kuesioner	114
Gambar 4. 14 Hasil Kuesioner	118
Gambar 4. 15 Hasil Kuesioner	125

BAB I

PERMASALAHAN PENELITIAN

A. Latar Belakang Permasalahan

Sumber daya manusia (SDM) merupakan peran utama dalam sebuah keberhasilan suatu organisasi. Diantara banyaknya sumber daya yang memiliki dampak paling signifikan, SDM menjadi salah satu faktor sumber daya yang sangat menentukan bagi keberlanjutan dan keberhasilan organisasi. Manusia sebagai objek atau subjek kerja secara langsung tentu sangat diperlukan kemampuannya bagi instansi. SDM termasuk dalam aset penting, karena tanpa kehadirannya operasional organisasi tidak akan berjalan dengan lancar, baik dan optimal. SDM bukan hanya sebagai aset krusial, melainkan juga menjadi elemen kunci dalam mewujudkan visi, misi, dan tentunya tujuan dari organisasi. Dengan semakin berkembangnya zaman dan salah satu faktornya adalah dorongan adanya pengaruh globalisasi, maka organisasi kini dihadapkan pada tuntutan untuk meningkatkan produktivitas dan kinerja pegawainya.

SDM adalah modal dasar yang dimiliki suatu organisasi dan diharapkan bisa memberi peran yang berarti dalam melaksanakan aktivitas, sehingga dapat menciptakan kinerja yang optimal untuk mewujudkan tujuan dari organisasi. Dalam meningkatkan kinerja SDM diperlukan strategi dan manajemen yang efektif guna menciptakan tingkat profesionalitas yang tinggi menurut (Wonua et al., 2023). Karenanya, instansi harus maksimal memanfaatkan semua sumber daya yang tersedia sebagai faktor terpenting untuk meraih tujuan organisasi (Faradina & Sojanah, 2018). Dalam meraih apa yang menjadi tujuan organisasi dibutuhkan SDM yang berkualitas. Standar kualitas pegawai menjadi tolak ukur para pemimpin untuk melaksanakan penilaian kinerja, sementara itu juga dijadikan pedoman untuk setiap pegawai dalam memperlihatkan kinerja yang dimiliki menurut (Kurdi, 2020).

Menurut Sinambela (2018) menyatakan kinerja merupakan kemampuan dari seorang karyawan dalam mempraktikkan keahlian tertentu. Diperlukannya kinerja pegawai karena melalui kinerja akan teridentifikasi sampai sejauh mana kemampuan pegawai yang bersangkutan dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya. Maka, perlu adanya ketentuan kriteria yang pasti, tegas, dan dapat diukur bersama untuk dijadikan sebagai panduan dan acuan yang disepakati.

Kinerja pada dasarnya mencakup segala tindakan yang dilakukan dan tindakan yang tidak dilakukan oleh seorang pegawai. Kinerja karyawan merupakan hasil dari sejauh mana mereka mengoptimalkan potensi pribadi mereka, yang sejalan dengan kontribusi mereka terhadap perusahaan. Ini mencakup sikap kerja yang kooperatif, jumlah dan kualitas produksi, waktu yang dihabiskan untuk mencapai hasil, dan tingkat kehadiran di tempat kerja. Edy (2016) menyatakan bahwa:

“kinerja merupakan sebuah hasil kerja pegawai dengan melihat aspek kuantitas, kualitas, kerja sama, serta waktu kerja untuk dapat meraih sasaran dan tujuan yang sudah ditetapkan organisasi sebelumnya”.

Ketercapaian tujuan dari tugas-tugas yang dibebankan kepada pegawai menggambarkan tingkat keberhasilan dari suatu organisasi.

Kinerja yang merupakan output atau hasil dari kerja pegawai dipengaruhi oleh sejumlah faktor yang kompleks. Mangkunegara dalam Hasugian et al., (2023) menyatakan bahwa faktor atau hal-hal yang dapat mempengaruhi kinerja diantaranya yaitu efisiensi dan efektifitas, inisiatif, otoritas, dan disiplin. Beberapa faktor atau hal-hal lainnya yang dapat mempengaruhi sebuah kinerja yaitu lingkungan kerja, kompensasi, fasilitas kantor, dan prioritas kerja (Bintoro & Daryanto, 2017). Selain itu *work life balance* juga mempengaruhi kinerja (Kelliher et al., 2019).

Work life balance adalah kemampuan seseorang dalam menggapai keseimbangan antara tanggung jawab pribadi dan keluarga dengan tantangan dari pekerjaan Moorhead dalam Hasugian et al., (2023). Sebuah keseimbangan yang baik dan optimal antara aspek-aspek kehidupan pribadi

dan pekerjaan akan menciptakan dampak positif bagi pegawai. Adapun dampak positif tersebut diantaranya yaitu perasaan kepuasan diri terhadap pekerjaan yang diembannya, memunculkan tingkat antusiasme yang tinggi, meningkatkan motivasi pada diri sendiri, dan memberikan pengalaman tanggung jawab yang seimbang. Selain itu juga membuat pegawai merasa nyaman dalam bekerja dan merasa senang karena dapat membagi waktunya dengan baik dan tepat.

Pegawai dapat menghasilkan kinerja yang optimal apabila dapat memperhatikan *work life balance*. Ketercapaian *work life balance* dengan baik dapat meningkatkan kinerja seorang pegawai. Menurut Mendis & Weerakkody (2017) menyatakan bahwa”

“*Work life balance* merupakan interaksi yang terjadi diantara pekerjaan dan aspek atau aktivitas lainnya yang melibatkan komunitas, keluarga, pengembangan pribadi, dan waktu luang”.

Kaitan *work life balance* tidak sekedar dengan keluarga melainkan melibatkan kecerdasan pada saat bekerja. Pegawai musti dapat memberikan kontribusi yang diperlukan baik pada perihal pekerjaan maupun keluarga tidak dengan mengancam dan mengorbankan salah satu diantara aspek tersebut. Hal tersebut dapat meminimalisir tingkat stres dan juga absensi pada sebuah organisasi sehingga memungkinkan para pegawai untuk bekerja dengan tingkat kinerja yang lebih optimal.

Kinerja pegawai akan sangat memungkinkan dapat mengalami penurunan apabila terjadi ketidak seimbangan antara waktu bekerja dan peran mereka dalam kehidupan sehari-hari. Menurut Greenhaus dalam Bintang & Astiti (2016) keseimbangan dalam peran pegawai yang tidak terwujud dapat menciptakan keadaan ketidakseimbangan atau *imbalance* yang berdampak pada tingkat ketegangan saat menjalankan tiap-tiap tanggung jawab. *Imbalance* merupakan kesulitan atau ketidak mampuan individu dalam mencapai keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi yang dapat mengakibatkan penurunan efektifitas kerja, peningkatan stres, dan berdampak negatif pada kualitas hidup. Imbalance yang dialami oleh seseorang dalam

hidupnya dapat menyebabkan penurunan tingkat kedisiplinan. Selain itu *imbalance* juga akan berujung pada menurunkan kualitas kerja sehingga tujuan organisasi tidak tercapai. Jika tidak segera ditangani, ketidakseimbangan tersebut berpotensi menimbulkan konsekuensi yang tidak diinginkan oleh pribadi pegawai maupun organisasi.

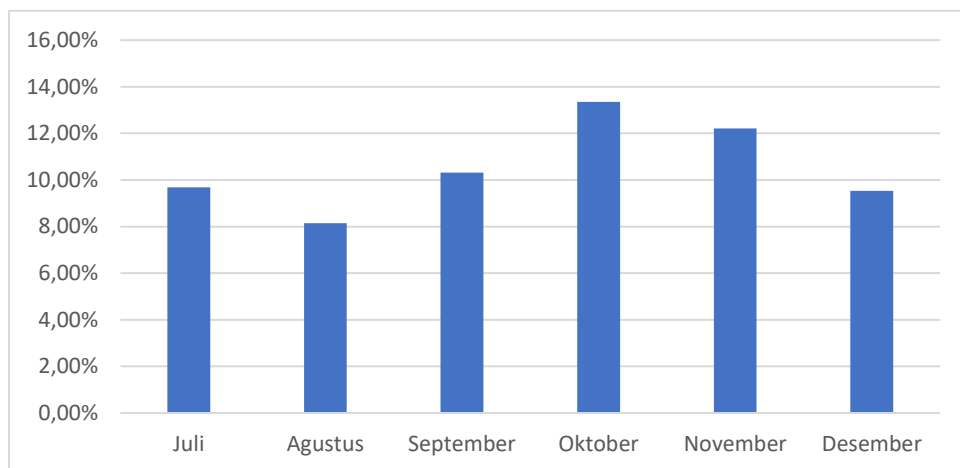
Berdasarkan pada survei yang dilaksanakan oleh *jobstreet.com* dibulan Oktober 2014 menyatakan bahwa 73% pegawai tidak dapat merasakan kepuasan dengan pekerjaannya. Hal tersebut diakibatkan karena sejumlah faktor yang dapat memberikan pengaruh. Sebanyak 85% mengakui bahwa responden tersebut tidak mempunyai keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi. Menurut survei *jobstreet.com* juga menyatakan sebanyak 62% pegawai mengaku mengalami kesulitan tidur dikarenakan masih terus memikirkan tugas pekerjaan mereka. Menjaga *work life balance* dengan baik dapat memberikan kontribusi luar biasa terhadap pencapaian tujuan baik secara pribadi maupun profesional. Sementara itu *european quality of life Survey* 2011 menyatakah bahwa pada tahun-tahun setelah krisis mengungkapkan bahwa 27% perempuan dan 23% laki-laki merasa bahwa kehidupan kerja membuat mereka terlalu lelah untuk menjalankan komitmen mereka di rumah.

Salah satu faktor penurunan kinerja pegawai diakibatkan oleh adanya ketidakseimbangan kehidupan pribadi dan pekerjaan (Nurshoimah et al., 2023). Usaha untuk memelihara serta menjaga kinerja pegawai yang baik salah satunya yaitu melalui *system work life balance*. Selaras dengan hasil survei dari Robert Walters, Lembaga Rekrutmen Profesional Global menyatakan terdapat tiga perihal yang diinginkan oleh pegawai terhadap perusahaan supaya bisa melakukan pekerjaannya dengan baik, salah satunya yaitu *work life balance* (Lukmiati, 2020). Perusahaan perlu menyadari bahwa pegawai tidak hanya bertanggung jawab atas pekerjaan mereka, melainkan juga memiliki tanggung jawab pribadi diluar lingkup pekerjaan seperti dalam

kehidupan keluarga. Jadi, sebisa mungkin pegawai dapat untuk menyeimbangkan waktu bekerja dan waktu pribadi diluar pekerjaan.

Objek pada penelitian ini yaitu Kantor Desa Jangrana. Kantor Desa Jangrana merupakan salah satu kantor desa yang lokasinya berada di Kecamatan Kesugihan, Kabupaten Cilacap Jawa Tengah yang beralamat di Jalan Perjuangan, Kedungwaru Wetan, Jangrana, Kec. Kesugihan. Kantor desa ini merupakan hasil dari pemekaran desa Kuripan. Berdasarkan SK Gubernur Jawa Tengah Nomor : 146.1/374 tanggal 27 November 1990 Tentang Pemekaran Desa Kuripan menjadi tiga desa yaitu Desa Kuripan, Desa Kuripan Kidul dan Desa Jangrana. Karena desa Kuripan wilayah barat terdapat sebuah panembahan yang bernama panembahan Jangrana maka sesuai kesepakatan para tokoh masarakat pada saat itu di tahun 1990an bahwa panembahan Jangrana dijadikan nama desa yaitu Desa Jangrana. Desa Jangrana bertanggung jawab untuk melaksanakan berbagai urusan pemerintahan, pembangunan dan kemasyarakatan termasuk tugas-tugas pemerintahan lain yang dilimpahkan oleh Bupati.

Berdasarkan hasil observasi kinerja Kantor Desa Jangrana belum dilakukan secara optimal. Hal ini dibuktikan dari masih rendahnya tingkat kedisiplinan pegawai. Sebagai contoh yaitu kedisiplinan terkait dengan aturan jam kerja seharusnya pukul 08.00 sudah dikantor untuk mulai bekerja tetapi masih terdapat pegawai yang belum juga hadir tepat waktu. Kemudian didapati juga beberapa pegawai yang pulang kerja sebelum waktu kerja berakhir. Selain itu terkait dengan tanggungjawab terhadap pekerjaan, masih terdapat pegawai yang suka menunda pekerjaannya sehingga hal ini berakibat pada tidak terselesikannya pekerjaan sesuai dengan *deadline* yang telah ditentukan. Ini disebabkan oleh banyaknya pekerjaan dan kesibukan yang dimiliki pegawai serta adanya kesulitan bagi pegawai untuk menyeimbangkan tugas-tugas mereka ditempat kerja dan dikehidupan pribadi atau rumah mereka.



Gambar 1. 1 Tingkat Absensi Pegawai Periode Juli-Desember 2023

Sumber : Diolah Oleh Penulis, 2024

Berdasarkan tabel 1.1 tersebut di atas dapat diketahui bahwa tingkat absensi atau kehadiran pegawai di Kantor Desa Jangrana cukup tinggi. Tingkat absensi paling tinggi terjadi pada bulan Oktober sebesar 13,35%. Tingkat paling rendah terjadi pada bulan Agustus sebesar 8,15%, sedangkan untuk rata-rata tingkat absensi pegawai yang terjadi dari bulan Juli sampai dengan Desember yaitu sebesar 10,53%.

Tabel 1. 1

Status Pegawai Kantor Desa Jangrana

Total Pegawai	Jenis Kelamin	Status	
		Belum Menikah	Sudah Menikah
16	Laki-laki	-	12
	Perempuan	-	4

Sumber : Diolah Oleh Penulis, 2024

Berdasarkan tabel 1.1 tersebut di atas menunjukkan bahwa seluruh pegawai pada Kantor Desa Jangrana berstatus sudah menikah, dengan demikian pegawai wajib dan dituntut melaksanakan dua peran secara

bersamaan, yakni selaku orang tua pada saat dirumah dan selaku pegawai pada saat ditempat kerja. Pegawai yang telah berkeluarga dan memiliki putra atau putri mendapati diri mereka mempunyai peran serta tanggung jawab yang tentunya lebih besar dibandingkan dengan dengan yang belum menikah. Setiap hari, pegawai baik laki-laki ataupun perempuan yang sudah menikah perlu menyelesaikan dan mengurus keluarga mereka sebelum memulai aktivitas kerja. Terlebih lagi untuk pegawai yang masih miliki balita, terkadang ketika sudah waktunya untuk berangkat kerja terjadi hal-hal diluar dugaan seperti anak tidak mau untuk ditinggal dan lain sebagainya. Tidak jarang pada akhirnya pegawai melibatkan orang lain untuk turut serta membantu urusan rumah tangganya agar dapat berjalan dengan baik. Adanya hal tersebut membuat keterlibatan pegawai di rumah atau dengan keluarganya berkurang. Kurangnya keterlibatan dengan keluarga lebih parah ketika beban kerja dari kantor sedang tinggi dan terdapat pekerjaan yang menumpuk. Ketika hal tersebut terjadi pada akhirnya pegawai sering kali mengesampingkan keluarganya dan lebih memilih untuk menyelesaikan pekerjaan. Setelah pekerjaan dapat terselesaikan secara otomatis pegawai merasa lelah sehingga komitmen pegawai dengan keluarganya pun tidak dijalankan dengan baik. Beberapa hal ini menyebabkan pegawai mengalami kesulitan dalam menyeimbangkan kondisi pekerjaan rumah dan pekerjaan kantor.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nurshoimah et al., (2023) dengan judul “Pengaruh *Work life balance*, *Work Overload* dan *Burnout* terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Kulon Progo” menunjukan hasil bahwa *work life balance* berpengaruh positif terhadap kinerja. Namun penelitian yang dilakukan oleh Wismawan dan Lutrlean (2022) dengan judul “Pengaruh *Work-Life Balance* Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank X” menunjukan hasil bahwa secara parsial *work-life balance* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bank X, akan tetapi motivasi kerja berpengaruh signifikan

terhadap kinerja karyawan PT Bank X. Sedangkan pada penelitian yang dilakukan oleh Wahyu et al., (2021) yang berjudul “Pengaruh *Work-Life Balance* Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Dosen Wanita Politeknik Negeri Malang” menunjukkan hasil bahwa *work life balance* mempunyai pengaruh secara tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dari ketidak konsistenan hasil penelitian tersebut di atas, maka tentu saja diperlukan penelitian lebih lanjut mengenai bagaimana *work life balance* dan kinerja karyawan. Adanya kelemahan tersebut membuat penulis tertarik dan terdorong untuk dapat melakukan penelitian dengan topik serupa, sehingga dapat menutupi kekurangan dari perbedaan penelitian yang ada sebelumnya. Dapat dikatakan juga bahwa penelitian ini untuk membuktikan, memberikan penguatan, dan memberikan penjelasan lebih mendalam terhadap hasil penelitian yang sudah ada terkait dengan temuan penelitian dan hasil terkait variabel yang dipakai yaitu *work life balance* dan kinerja pegawai.

B. Rumusan Permasalahan

Berdasarkan pada uraian latar belakang di atas, maka dari itu yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimanakah implementasi *work life balance* di Kantor Desa Jangrana?
2. Bagaiamanakah pengaruh *work life balance* dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Desa Jangrana?

C. Tujuan Penelitian

Berlandaskan pada rumusan permasalahan yang akan didalami oleh peneliti, maka dari itu penelitian ini memiliki tujuan untuk:

1. Mengetahui dan menganalisis bagaimana implementasi *work life balance* di Kantor Desa Jangrana.
2. Mengetahui dan menganalisis dampak *work life balance* terhadap kinerja pegawai di Kantor Desa Jangrana.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Akademik

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan tambahan terkait dengan *work life balance* dalam kajian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) di sektor publik.

2. Manfaat Praktis

Penelitian dapat memberikan dampak yang positif dan bermanfaat bagi instansi sebagai masukan terhadap Kantor Desa Jangrana dalam mengimplementasikan *work life balance* untuk meningkatkan kinerja pegawai.

**POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A**