

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan pada keseluruhan uraian di atas, terkait dengan *work life balance* yang terdiri dari keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan, dan keseimbangan kepuasan serta kinerja yang terdiri dari efektivitas, tanggung jawab, disiplin dan inisiatif. Dapat ditarik kesimpulan oleh penulis bahwa:

1. Keseimbangan waktu pegawai Kantor Desa Jangrana dapat dikatakan sudah baik. Sebagian besar pegawai merasa bahwa keseimbangan waktu sudah tercapai. Meskipun demikian terdapat beberapa pegawai yang belum merasakan hal tersebut. Hal ini dikarenakan waktu yang dialokasikan untuk keluarga kurang, pegawai juga sering bekerja melebihi jam kerja, lembur pada saat keadaan tertentu, dan kerap kali mengerjakan pekerjaan di rumah.
2. Keseimbangan keterlibatan pegawai Kantor Desa Jangrana sudah baik. Hal ini terlihat dari adanya keterlibatan pegawai selain dalam pekerjaan pegawai juga terlibat aktif dalam keluarga, dan kegiatan diluar pekerjaan.
3. Keseimbangan kepuasan antara lingkungan kerja dan aktivitas diluar pekerjaan dirasakan oleh sebagian besar pegawai Kantor Desa Jangrana. Meskipun secara garis besar keseimbangan kepuasan ini sudah berjalan dengan baik akan tetapi terdapat sebagian kecil pegawai yang belum merasakan keseimbangan kepuasan tersebut. Hal ini disebabkan karena ketidakpuasan yang dirasakan pada salah satu aspek antara pekerjaan atau aktivitas diluar pekerjaan.
4. Efektivitas pegawai Kantor Desa Jangrana dapat dikatakan sudah baik. Terdapat komunikasi, koordinasi, dan diskusi yang selalu dilakukan untuk memastikan pemahaman yang optimal terhadap rencana kerja. Meskipun terdapat perubahan dalam proses kerja, pegawai mampu mengatasinya dengan baik. Namun, pengetahuan dan ketrampilan pegawai perlu untuk

dievaluasi dan diperbaiki untuk meningkatkan efektivitas kerja secara keseluruhan.

5. Tanggung jawab telah ditunjukkan pegawai Kantor Desa Jangrana dengan cukup baik, tanggung jawab ini masih dihadapkan pada tantangan bahwa masih adanya pekerjaan yang tidak terselesaikan tepat waktu.
6. Disiplin pegawai Kantor Desa Jangrana belum berjalan dengan baik, meskipun pegawai memiliki komitmen terhadap kedisiplinan akan tetapi masih banyak pelanggaran yang dilakukan oleh pegawai diantaranya pelanggaran jam kerja dimana terdapat pegawai tidak hadir tepat waktu, keterlambatan dalam menyelesaikan tugas karena berbagai kendala, dan berpakaian belum dipatuhi dengan baik pegawai masih mengenakan sandal dan kaos saat jam kerja.
7. Inisiatif sebagian besar pegawai Kantor Desa Jangrana telah menunjukan kemampuan inisiatif yang baik dalam melaksanakan tugas mereka. Setiap pegawai berkontribusi memberikan inisiatif meskipun tidak secara konsisten dilakukan. Keterbatasan dalam mengusulkan atau memberikan inisiatif ini perlu menjadi perhatian utama untuk meningkatkan inisiatif pegawai.

B. Saran

Berdasarkan pada hasil penelitian yang telah dilakukan penulis perihal *work life balance* dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Desa Jangrana, penulis menyarankan hal sebagai berikut:

1. Kantor Desa Jangrana diharapkan dapat lebih memperhatikan *work life balance* dengan mempertahankan keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan, dan keseimbangan kepuasan sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawainya.
2. Kantor Desa Jangrana diharapkan untuk lebih sering menerapkan program *work life balance* untuk pegawai seperti contohnya yaitu *family gathering*. Ini supaya pegawai dapat meluangkan serta menghabiskan

waktu bersama dengan keluarga bukan hanya tentang pekerjaan saja. Kegiatan *family gathering* ini sudah menjadi wacana bagi kantor akan tetapi belum juga terealisasi. Untuk itu hal ini perlu mendapatkan perhatian dari kantor karena dengan *family gathering* akan meningkatkan produktivitas dan mengurangi tingkat stres pegawai sehingga kualitas hidup akan menjadi lebih baik.

3. Kinerja pegawai Kantor Desa Jangrana sudah cukup baik namun masih dapat dikembangkan lagi menjadi lebih baik lagi, misalnya dengan memberikan pegawai beban kerja yang sesuai dengan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki serta memberikan pelatihan sesuai dengan kebutuhan sehingga pegawai dapat merasa lebih nyaman di tempat kerja dan memberikan kinerja yang lebih baik bagi perusahaan.

POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

- Bintoro, & Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gava Media.
- Edy, S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group.
- Fauzi, Ahmad., Baitun Nisa, Darmawan Napitulupu., dkk. (2022). *Metodologi Penelitian*. Banyumas. CV. Pena Persada
- Fiantika, Feny Rika. (2022). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Padang Sumatra Barat: PT. Global Eksekutif Teknologi.
- Heksarini. (2022). *Konsep Penilaian Kinerja*. Banjarwangi Ciawi Bogor: Halaman Moeka Publishing
- Hudson. (2005). *The Case for Work-Life Balance. The Case for Work/Life Balance: Closing the Gap Between Policy and Practice*.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: Rajawali Press.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Prawirosentono, S. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan Kiat Membangun Organisasi Kompetitif Era Perdagangan Bebas Dunia*. Yogyakarta: BPFE
- Santosa, Paulus Insap. (2021). *Metodologi Penelitian*. Tangerang Selatan. Universitas Terbuka.
- Silaen, Novia Ruth., Syamsuriansyah, Reni, C., dkk. (2021). *Kinerja Karyawan*. Bandung: Widina Bhakti Persada.
- Sinambela, L. P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung. Alfabeta.

B. Artikel dan Jurnal

- Arifin, M., & Agus, M. (2022). *Pengaruh Worklife Balance Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Livia Mandiri Sejati Pasuruan)*. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 15(1), 37. <https://doi.org/10.26623/jreb.v15i1.3507>

- Asari, Achmad Fathur. (2022). *Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Pada Karyawan BPJS Ketenagakerjaan*. Jurnal Ilmu Manajemen. <https://doi.org/10.26740/jim.v10n3.p843-852>
- Bintang, S. K., & Astiti, D. P. 2016. *Work-Life Balance Dan Intensi Turnover Pada Pekerja Wanita Bali Di Desa Adat Sading, Mangupura, Badung*. Vol. III, No. III. ISSN: 2354 5607, 384. Jurnal Psikologi Udayana.
- Delecta, P. (2011). *Work life balance*. *International Journal of Current Research*, 3(4), 186–189.
- Dina. (2018). *Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan di KUD Minatani Brondong Lamongan*. Indonesian Journal of Business and Management. <https://postgraduate.universitasbosowa.ac.id/index.php/jbm>
- Faradina, V. D., & Sojanah, J. (2018). *Meningkatkan Kinerja Pegawai melalui Lingkungan dan Disiplin Kerja (Increase Employee Performance Through Environment and Work Discipline)*. Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran, 3(1), 8–18. <https://doi.org/10.17509/jpm.v3i1.9451>
- Greenhaus, J. H., & Powell, G. N. (2006). When Work And Family Are Allies: A Theory of WorkFamily Enrichment. *Academy of Management Review*, 31(1), 72–92. <https://doi.org/10.5465/AMR.2006.19379625>
- Hasugian, G. A., P., S., & W., F. (2023). *Hubungan Antara Work-Life Balance Dengan Kinerja Karyawan Pada PT Kurnia Ciptamoda Gemilang*. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 6(1), 318–325.
- Herachwati, Nuri. (2108). *Work life balance Pada Generasi Y Di Indonesia*. <https://repository.unair.ac.id/116217/1/KK%20LP%2025.%2019%20HER%20W.pdf>
- Jatmika, D., Nurdin, M., & Viktor, W.K. (2022). *Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di Banjarmasin*. Seminar Nasional Sistem Informasi, September, 3569–3575. <https://jurnalfti.unmer.ac.id/index.php/senasif/article/view/438>
- Jobstreet Tim Konten (2022). *73% Karyawan Tidak Puas dengan Pekerjaan Mereka*. Jobstreet Indonesia. <https://www.jobstreet.co.id/id/career-advice/article/73-karyawan-tidak-puas-dengan-pekerjaan-mereka>
- Kelliher, C., Richardson, J., & Boiarintseva, G. (2019). *All of work? All of life? Reconceptualising work-life balance for the 21st century*. *Human Resource Management Journal*, 29(2), 97– 112. <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12215>
- Kurdi, M. (2020). *Menggagas Pelayanan Prima Di Masa Pandemic Covid 19*. *Jurnal Lingkar Widyaishwara*, 7(4), 4-9.

- Lazar, I., Osoian, C., & Ratiu, P. I. (2010). *The role of work-life balance practices in order to improve organizational performance*.
- Lukmiati, Ranti., Acep S., & Dicky J. (2020). Pengaruh Work Life Balance terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan Satff Produksi PT. Muara Tunggal Cibadak – Sukabumi. *Junrnal Ekobis Dewantara*.
- Mendis, M. D. V. S., & Weerakkody, W. A. S. (2017). *The impact of work life balance on employee performance with reference to telecommunication industry in Sri Lanka: a mediation model*. Kelaniya
- Nurshoimah, T., Nurweni, H., & Hartati, R. (2023). Pengaruh Work Life Balance, Work Overload, dan Burnout terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Kulon Progo. *Jurnal Cakrawangsa Bisnis*, 4(1), 27–40.
- Putri, Silvira Asrilla. (2021) *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Work life balance pada Wanita Buruh Tani*. *Jurnal Psikologi Malahayati*. 3(1), 28-38.
- Rifda, Arum (2022). *Work life balance: Manfaat dan Berbagai Faktor Yang Memengaruhi*. <https://www.gramedia.com/best-seller/work-life-balance/>
- Shihab, M. R., Prahiawan, W., & Maria, V. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawanpada Pt. So Good Food Manufacturing Kabupaten Tangerang Tahun 2020. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 3(3), 5479–5492. <https://ojs.serambimekkah.ac.id/semnas/article/view/1696/1356>
- Tamunomiebi, M. D., & Oyibo, C. (2020). *Work-life balance and employee performance: A literature review*. *European Journal of Business and Management Research*, 5(2).
- Ula, I. I., Susilawati, I. R., & Widayarsi, S. D. (2019). Hubungan antara Career Capital dan Work-Life Balance pada Karyawan di PT. Petrokimia Gresik. *Psikoislamika: Jurnal Psikologi Dan Psikologi Islam*, 12(1), 13. <https://doi.org/10.18860/psi.v12i1.6391>
- Wahyu, E. E., Oktora, Y. S., & Nurbaya, S. (2021). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Dosen Wanita Politeknik Negeri Malang. *Jurnal Administrasi Dan Bisnis*, 16(2), 196–203. www.renesia.com
- Weissang, Emily. (2023). *Work-Life Balance Statistics That Leaders Need to Know in 2024*. <https://www.runn.io/blog/work-life-balance-statistics>
- Wismawan, M. H., & Laturlean, B. S. (2022). *The Effect of Work-Life Balance and Work Motivation on Employee Performance at PT Bank X*. *E-Proceeding of Management*, 9(2), 887–892.
- Wonua, A. R., Titing, A. S., & Mardayanti, M. (2023). Pengaruh Work life balance dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Kolaka. *Maeswara: Jurnal Riset Ilmu*

Wulandhari, Retno. (2023). *Banyak Jadi Pengangguran, Gen Z Disebut Lebih Utamakan Work life balance*. Republika. <https://ekonomi.republika.co.id/berita/s3ydru502/banyak-jadi-pengangguran-gen-z-disebut-lebih-utamakan-work-life-balance>

Zuhriatusobah, Juhu., Edwin, K.Y., & Willy, A. (2023). *Work life balance Strategy to Improve Employee Performance at PT. XYZ*. Central European Management Journal. <https://repository.uninus.ac.id/133/1/Bu%20Juhu%20Work%20Life%20Balance%20Strategy.pdf>

C. Peraturan Perundang-undangan

Peraturan Bupati Cilacap Nomor 86 Tahun 2022 Tentang Pembinaan Disiplin Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Kabupaten Cilacap

Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil

Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 Tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil

Peraturan Presiden Nomor 21 Tahun 2023 Tentang Hari Kerja Dan Jam Kerja Instansi Pemerintah Dan Pegawai Aparatur Sipil Negara

Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 19 Tahun 2020 Tentang Penyesuaian Sistem Kerja Aparatur Sipil Negara dalam Upaya Pencegahan Penyebaran Covid-19 Di Lingkungan Instansi Pemerintah