

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan aset yang sangat berharga bagi Perusahaan, Hal tersebut dapat terlihat pada peran aktif manusia yang begitu dominan pada perusahaan. Alat, mesin atau teknologi yang disediakan perusahaan tidak akan berjalan dengan maksimal tanpa adanya sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang berkualitas menjadi sangat penting sekaligus penentu atas keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Untuk itu perusahaan harus terus memonitoring setiap perubahan demi mewujudkan dan mempertahankan karyawan yang produktif.

Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) adalah inti dari setiap organisasi yang berhasil. Tidak hanya melibatkan aspek administratif seperti perekrutan dan pengajian, tetapi juga mencakup strategi yang lebih luas dalam mengelola potensi manusia untuk mencapai tujuan organisasi. Sementara itu menurut (Mukminin et al., 2019) MSDM juga didefinisikan sebagai kebijakan yang tersusun dalam rangkaian kegiatan untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja yang meliputi aspek-aspek yang terdapat didalam sumber daya manusia seperti posisi, pengadaan rekrutmen, seleksi, kompensasi hingga penilaian kinerja tenaga kerja.

Salah satu masalah yang sering muncul mengenai Sumber Daya Manusia adalah menurunnya kinerja karyawan yang bisa disebabkan oleh beberapa faktor,

baik itu faktor dari dalam lingkungan perusahaan sendiri, maupun faktor dari luar perusahaan. Dengan menurunnya kinerja karyawan tentu juga mengakibatkan menurun pula hasil serta kualitas produk yang dihasilkan, yang tentunya dapat menjadikan perusahaan tidak mampu bersaing dengan industri yang serupa yang ada di wilayah tersebut (Rohyani & Badrudin, 2022). Untuk menghasilkan sumber daya manusia yang baik, maka suatu organisasi harus memperhatikan kinerja pegawai. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma dan etika (Yani & Andani, 2024).

Dalam kerangka organisasi, kinerja merupakan hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan dibandingkan dengan kriteria yang telah ditetapkan kinerja perorangan atau kinerja staff perlu mendapat perhatian, karena kinerja perorangan akan memberikan andil terhadap kinerja kelompok dan akhirnya kinerja organisasi. Oleh karena itu jika ada kinerja yang yang tidak efektif pada setiap tingkatan harus dipandang sebagai suatu isyarat bagi manajemen untuk melakukan koreksi terhadap setiap elemen organisasi. Keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu (Lawu et al., 2019).

Kinerja pegawai merupakan inti dari kesuksesan suatu organisasi. Ketika para pegawai bekerja dengan efektif dan efisien, organisasi dapat mencapai tujuannya dengan lebih baik. Namun, meningkatkan kinerja pegawai bukanlah tugas yang

mudah. Hal ini melibatkan berbagai tantangan dan strategi yang harus dipertimbangkan secara serius. Untuk menjaga konsistensi kinerja karyawan, penting bagi mereka untuk mengenali berbagai aspek yang mempengaruhi kinerja (Narpati.B et al., 2024).

Tabel 1. 1 Jumlah Pegawai Kantor Kecamatan Babelan Tahun 2024

No	Pegawai	Total
1.	PNS	29
2.	Non PNS	24
	Total	53

Sumber: Data Kecamatan Babelan, 2024

Salah satu aspek yang mempengaruhi efektivitas dan efisiensi dari pekerjaan seorang karyawan adalah beban kerja. Seiring dengan perubahan dinamis dalam dunia kerja, beban kerja menjadi semakin relevan dalam pembahasan tentang manajemen sumber daya manusia dan kesejahteraan karyawan. Beban kerja adalah salah satu aspek penting yang memengaruhi kesejahteraan dan produktivitas para pekerja dalam suatu organisasi. Beban kerja merujuk pada jumlah tugas dan tanggung jawab yang harus dilakukan oleh seorang pekerja dalam periode waktu tertentu. Beban kerja dapat bervariasi antara individu dan organisasi, tergantung pada faktor-faktor seperti jenis pekerjaan, tingkat keterampilan, struktur organisasi, dan kebijakan manajemen. Beban kerja tidak hanya mencakup tugas-tugas utama yang harus diselesaikan, tetapi juga faktor-faktor tambahan seperti tekanan waktu, kompleksitas tugas, dan kebutuhan untuk multitasking.

Beban kerja yang diterima oleh pekerja harus sesuai dan seimbang dengan kemampuan fisik dan kemampuan kognitif maupun keterbatasan masing-masing pekerja dalam menerima beban tersebut (Wijaya, 2020). Oleh karena itu, pemahaman yang baik tentang beban kerja menjadi kunci dalam merancang kebijakan dan praktik manajemen sumber daya manusia yang efektif. Organisasi perlu mengembangkan strategi yang tepat untuk mengelola beban kerja karyawan agar menciptakan lingkungan kerja yang sehat, produktif, dan berkelanjutan.

Faktor berikutnya yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah *Work Life Balance*. (Siwalankerto, 2020) meyakini bahwa *Work Life Balance* adalah sejauh mana individu terlibat dan sama-sama merasa puas dalam hal waktu dan keterlibatan psikologis dengan peran mereka di dalam kehidupan kerja dan kehidupan pribadi (misalnya dengan pasangan, orang tua, keluarga, teman dan anggota masyarakat) serta tidak adanya konflik di antara kedua peran tersebut. Dapat dikatakan bahwa *work life-balance (WLB)* didefinisikan sebagai kapasitas karyawan untuk bekerja dan memenuhi tanggung jawab mereka terhadap keluarga dan orang lain di luar pekerjaan (Lestari & Margaretha, 2021).

(Oosthuizen et al., 2019) berpendapat hubungan yang positif dalam *work from home* dan *Work Life Balance* dapat menaikkan tingkat kepuasan kerja karyawan, dan sebaliknya, jika hubungan yang negatif dalam *work from home* dan *Work Life Balance* akan menurunkan kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan (Siti Nurwahyuni, 2019) *work life balance* kepada kemampuan pegawai mempunyai akibat positif yang penting, kian tinggi *work life balance* yang dirasakan oleh pegawai sehingga kian tinggi pula kinerja yang diperoleh pegawai, kebalikannya

bila *Work Life Balance* yang dirasakan pegawai kecil sehingga kian kecil pula kinerja yang diperoleh pegawai.

Tidak hanya memperhatikan beban kerja dan *Work Life Balance*, dalam mencapai kinerja yang tinggi perusahaan perlu memperhatikan kesinambungan waktu terhadap karyawan, guna untuk menghasilkan kinerja yang baik. "*Flexibility Time*" atau fleksibilitas waktu yang mencakup beberapa aspek penting yang mendasari kebutuhan akan penelitian dalam topik tersebut. Fleksibilitas waktu merupakan sebuah konsep yang semakin mendapatkan perhatian dalam dunia kerja modern, terutama dengan berkembangnya teknologi, perubahan dinamika pasar kerja, dan pergeseran nilai-nilai generasi terhadap keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi.

Jam kerja yang fleksibel merupakan salah satu solusi bagi karyawan untuk dapat menjalankan perannya di lingkungan pekerjaan dan lingkungan keluarga dengan seimbang. Dengan adanya jam kerja yang fleksibel karyawan dapat fokus dalam menjalankan tuntutan pekerjaannya, sehingga tuntutan peran sebagai pekerja dapat terpenuhi dengan baik (Fanda & Slamet, 2019).

Dalam mencapai kinerja pelayanan Kecamatan Babelan, berdasarkan indikator kinerja yang sesuai dengan tugas pokok dan fungsi, serta norma dan standar pelayanan merupakan upaya-upaya khusus untuk melaksanakan serangkaian tindakan dalam mencapai tujuan dan sasaran, disamping itu juga kinerja pelayanan Kecamatan Babelan merupakan bagian integritas dalam proses perencanaan

strategis pemerintah. Berdasarkan Renstra Kecamatan Babelan Tahun 2021-2023 untuk indikator, target dan realisasi capaian dapat dilihat sebagaimana tabel 1.1

Tabel 1. 2 Pencapaian Kinerja Pelayanan Kecamatan Babelan

Tahun	2021	2022	2023
Target Rensta	82%	85%	86%
Realisasi Capaian	80.40%	92.39%	93.6%

Sumber : Kecamatan Babelan, 2024

Pada tabel 1.2 dapat dilihat bahwa di Kecamatan Babelan dengan standar kerja yang ditetapkan, terlihat jelas bahwa terdapat kelebihan beban kerja tiap tahunnya. Tahun 2021 realisasi capaian sedikit di bawah target yang ditetapkan, targetnya adalah 82%, tetapi hanya tercapai 80.40%, yang berarti terdapat selisih 1.60% di bawah target. Pada tahun 2022 realisasi capaian jauh melampaui target, targetnya adalah 85%, tetapi realisasi mencapai 92.39%, yang berarti realisasi 7.39% lebih tinggi dari target yang ditetapkan. Pada tahun 2023 realisasi capaian kembali melampaui target, targetnya adalah 86%, tetapi realisasi mencapai 93.6%, yang berarti realisasi 7.6% lebih tinggi dari target. Kinerja terlihat semakin meningkat dari tahun ke tahun, hal ini dapat menimbulkan potensi keterlambatan dalam pengurusan dokumen, menurunnya kepuasan masyarakat, serta peningkatan tekanan kerja pada pegawai. Pegawai merasakan tantangan utama yang dihadapi pegawai kecamatan seringkali berkaitan dengan sumber daya yang terbatas, baik dari segi tenaga kerja, keuangan, maupun infrastruktur. Ditambah lagi, ekspektasi masyarakat yang tinggi terhadap pelayanan publik dapat menambah tekanan pada pekerjaan mereka. Melihat banyaknya tugas pelayanan di kecamatan sehingga

timbulnya beban kerja pada beberapa pegawai kantor Kecamatan Babelan sehingga dapat menurunkan kinerja pegawai dalam melayani masyarakat.

Pada hasil wawancara terhadap salah satu pegawai yang bekerja di Kecamatan Babelan mengenai *Work Life Balance*. Pegawai bagian pelayanan sering kali harus menyelesaikan tugas yang banyak dalam waktu yang singkat, sehingga mereka harus mengorbankan waktu dan energi mereka di luar jam kerja untuk menyelesaikan tugas-tugas tersebut sehingga tidak memiliki waktu yang cukup untuk kehidupan pribadi.



Gambar 1. 1 Pada waktu istirahat kerja

Pada gambar 1.1 menggambarkan bahwa pada waktu istirahat kerja terdapat beberapa warga/masyarakat yang masih harus di layani. Meskipun ini adalah waktu istirahat kerja, beberapa orang masih menunggu di luar gedung. Terlihat beberapa orang yang duduk di kursi antrian dan sebagian lainnya berdiri di depan pintu kantor. Ini menunjukkan bahwa banyak orang memilih untuk menunggu selama jam istirahat agar bisa segera dilayani dan mengindikasikan bahwa pelayanan masih berjalan.

Menurut informasi yang juga didapatkan oleh peneliti dari hasil wawancara dengan salah satu pegawai di Kecamatan Babelan menyatakan bahwa, selama menjalankan pekerjaannya, pegawai tersebut mengatakan terdapat jam terikat khusus yang diberikan oleh kantor sekalipun dari atasan/penanggung jawab itu sendiri, seperti waktu istirahat kerja. Walaupun bekerja secara *flexible*, namun karyawan tersebut juga wajib memenuhi ketentuan durasi jam kerja, serta karyawan juga harus bisa hadir pada jam inti (khusus) atau rapat yang ditetapkan oleh atasan sesuai dengan kebijakan kantor kecamatan.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka penulis melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Beban Kerja, *Work Life Balance* Dan *Flexibility Time* Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Babelan”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka penulis dapat merumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Babelan?
2. Apakah *Work Life Balance* berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Babelan?
3. Apakah *flexibility time* berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Babelan?
4. Apakah beban kerja, *Work Life Balance*, *flexibility time* berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Babelan?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Babelan.
2. Untuk menganalisis pengaruh *Work Life Balance* terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Babelan.
3. Untuk menganalisis pengaruh *flexibility time* terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Babelan.
4. Untuk menganalisis pengaruh beban kerja, *Work Life Balance*, *flexibility time* secara simultan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Babelan.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan bagi peneliti baik secara teori maupun praktek, dan berguna untuk menjadi referensi bagi mahasiswa yang melakukan kajian terhadap Beban Kerja, *Work Life Balance* dan *Flexibility Time* terhadap Kinerja Pegawai.

2. Bagi Organisasi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai bahan informasi, masukan dan bahan pertimbangan dalam meningkatkan sumber daya manusia di Kantor Kecamatan Babelan.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian yang telah dilakukan diharapkan dapat memberi fondasi sebagai bahan referensi atau informasi bagi para pembaca yang akan meneliti dengan permasalahan yang sama dimasa yang akan datang.

1.5 Sistematika Tugas Akhir

Sistematika ini dibuat agar penelitian tersusun secara terstruktur oleh karena itu diperlukan sistematika penulisan yang tepat. Sistematika penulisan disusun sebagai berikut:

BAB I

PENDAHULUAN

Bab ini berisikan mengenai latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penelitian.

BAB II

TELAAH PUSTAKA

Bab ini mengulas dan mengkaji mengenai telaah pustaka yang mengkaji teori yang sudah ada dari berbagai topik, menjabarkan tentang dasar-dasar teori dari variabel yang diteliti yaitu variabel Kinerja Pegawai, Beban Kerja, *Work Life Balance*, Dan *Flexibility Time* serta dilengkapi dengan hasil telaah empiris (penelitian terdahulu), kerangka konseptual serta hipotesis penelitian.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini menguraikan tentang desain penelitian, jenis dan sumber data, populasi dan sampel, definisi operasional variabel dan skala pengukuran, metode analisis data, dan pengujian hipotesis.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini membahas perihal gambaran umum dari penelitian, pengujian data, pembahasa hasil analisis data dan jawaban dari hipotesis yang ada.

BAB V PENUTUP

Bab ini membahaskan perihal ringkasan dari hasil penelitian yang telah dijabarkan dalam bab sebelumnya yang berisikan kesimpulan, keterbatasan penelitian dan serta memberikan saran bagi pihak-pihak yang bersangkutan.