

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur penting dalam menentukan keberhasilan organisasi sektor publik dalam mencapai tujuan dan memberikan pelayanan kepada masyarakat. Kualitas pengelolaan sumber daya manusia akan memengaruhi kemampuan organisasi dalam mencapai target dan memberikan pelayanan yang optimal. Meitriana & Irwansyah (2017) menyatakan bahwa kondisi internal organisasi dan faktor yang berkaitan dengan pengelolaan pegawai memiliki keterkaitan dengan produktivitas dan kualitas kerja. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia dalam organisasi publik perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat mendukung pencapaian kinerja pegawai.

Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (DP2KBP3A) Kabupaten Buleleng merupakan perangkat daerah yang memiliki tugas dalam bidang pengendalian penduduk, keluarga berencana, pemberdayaan perempuan, dan perlindungan anak. Pelaksanaan tugas pada instansi tersebut tidak hanya mencakup pekerjaan administratif, tetapi juga melibatkan pelayanan masyarakat, koordinasi dengan berbagai pihak, kegiatan lapangan, serta penanganan permasalahan sosial yang memerlukan ketelitian, kecepatan respons, tanggung jawab, dan kesiapan emosional. Karakteristik pekerjaan tersebut menyebabkan tuntutan yang dihadapi pegawai dapat berbeda dengan pekerjaan administratif yang bersifat rutin.

Kinerja pegawai dalam penelitian ini dipahami sebagai hasil kerja pegawai yang tercermin melalui kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, dan tanggung jawab dalam melaksanakan tugas. Dalam organisasi pemerintah, kinerja individu juga berkaitan dengan pencapaian sasaran kerja dan kontribusi pegawai terhadap pencapaian tujuan organisasi. Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil dan Peraturan Menteri PANRB Nomor 6 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara menempatkan sasaran kinerja, ekspektasi pimpinan, dialog kinerja, evaluasi, dan tindak lanjut sebagai bagian penting dalam pengelolaan kinerja. Dengan demikian, kinerja pegawai perlu dipahami tidak hanya sebagai hasil akhir pekerjaan, tetapi juga sebagai bagian dari proses pengelolaan kinerja yang dilakukan secara berkelanjutan.

Salah satu faktor yang secara teoritis dan empiris dapat berkaitan dengan kinerja pegawai adalah *work-life balance*. *Work-Life Balance* menggambarkan kemampuan pegawai dalam menjalankan tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi secara relatif seimbang, baik dari aspek waktu, keterlibatan, maupun kepuasan. Ketidakseimbangan yang berlangsung secara terus-menerus dapat mengurangi kesempatan pegawai untuk beristirahat dan memulihkan energi, sedangkan keseimbangan yang lebih baik dapat membantu pegawai mempertahankan sumber daya personal yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan. Kondisi ini menjadi relevan pada pegawai DP2KBP3A karena tuntutan pekerjaan yang berkaitan dengan pelayanan masyarakat dan kasus sosial sensitif berpotensi membutuhkan waktu, perhatian, serta energi emosional yang cukup besar.

Selain *Work-Life Balance*, *Performance Management* merupakan faktor organisasi yang penting dalam mendukung kinerja pegawai. *Performance*

Management merupakan proses berkelanjutan yang mencakup penetapan sasaran, komunikasi ekspektasi, pemantauan, evaluasi, pemberian umpan balik, dan pengembangan pegawai. Dalam organisasi sektor publik, keberadaan sistem *Performance Management* tidak seharusnya hanya dipandang sebagai pemenuhan administrasi, tetapi sebagai mekanisme untuk memastikan pegawai memahami sasaran kerja, memperoleh arahan, mengetahui perkembangan pekerjaannya, serta memperoleh kesempatan melakukan perbaikan.

Sejumlah penelitian terdahulu menunjukkan bahwa hubungan antara *Work-Life Balance* dan kinerja pegawai belum sepenuhnya menghasilkan temuan yang konsisten. Dalila dan Kholidi Hadi (2024) menemukan bahwa *Work-Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job performance* pada pegawai medis. Pane (2025) juga menunjukkan adanya hubungan positif *Work-Life Balance* dengan *employee performance* serta keterkaitannya dengan *job satisfaction* dan *work stress*. Pada konteks sektor publik Indonesia, Darwin, Satrya, dan Parasuraman (2025) menunjukkan pentingnya *Work-Life Balance*, *job satisfaction*, *work stress*, dan burnout dalam menjelaskan *job performance*. Namun, Sutanto *et al.* (2024) menemukan bahwa *Work-Life Balance* tidak berpengaruh langsung secara signifikan terhadap *employee performance* dan pengaruhnya lebih terlihat melalui *employee engagement* dan *job satisfaction*. Perbedaan hasil tersebut menunjukkan bahwa hubungan *Work-Life Balance* dengan kinerja masih perlu dikaji pada konteks organisasi dan karakteristik pekerjaan yang berbeda.

Pada sisi *Performance Management*, Park dan Choi (2020) menunjukkan bahwa *performance feedback* berkaitan dengan kinerja pegawai publik melalui kejelasan tujuan kinerja. Garengo dan Sardi (2021) menegaskan pentingnya

Performance Measurement and Management dalam sektor publik, dengan memperhatikan karakteristik dan kebutuhan organisasi publik. Sementara itu, Van Waeyenberg *et al.* (2022) menunjukkan pentingnya penerapan *Performance Management* yang jelas dan konsisten dalam kaitannya dengan kondisi pegawai dan kinerja. Temuan tersebut menunjukkan bahwa penetapan sasaran, monitoring, *feedback*, evaluasi, dan pengembangan bukan hanya merupakan prosedur administratif, tetapi dapat menjadi mekanisme organisasi yang membantu pegawai mencapai kinerja yang diharapkan.

Berdasarkan penelitian terdahulu tersebut, masih terdapat ruang penelitian pada aspek empiris, kontekstual, dan metodologis. Secara empiris, penelitian mengenai *Work-Life Balance* dan kinerja menunjukkan hasil yang berbeda, sehingga diperlukan pengujian lebih lanjut pada karakteristik organisasi yang memiliki tuntutan pekerjaan khusus. Secara kontekstual, penelitian mengenai *Work-Life Balance dan Performance Management* pada perangkat daerah yang menggabungkan pekerjaan administratif dengan pelayanan masyarakat serta penanganan kasus sosial sensitif masih terbatas. Secara metodologis, penelitian terdahulu banyak menggunakan pendekatan kuantitatif sehingga belum seluruhnya menjelaskan pengalaman pegawai dan praktik organisasi yang berada di balik hubungan antarvariabel.

DP2KBP3A Kabupaten Buleleng menjadi konteks yang relevan untuk mengisi ruang penelitian tersebut karena pegawainya menghadapi kombinasi tuntutan administratif, pelayanan masyarakat, koordinasi lapangan, serta penanganan kasus sosial sensitif. Dalam kondisi tersebut, Kinerja Pegawai diduga tidak hanya berkaitan dengan kemampuan pegawai mengelola keseimbangan antara

pekerjaan dan kehidupan pribadi, tetapi juga dengan bagaimana organisasi menetapkan sasaran, melakukan monitoring, memberikan umpan balik, dan menyediakan dukungan pengembangan kinerja. Oleh karena itu, penelitian ini menguji *Work-Life Balance* dan *Performance Management* sebagai dua faktor yang secara parsial maupun simultan berkaitan dengan Kinerja Pegawai.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini difokuskan pada **“Pengaruh *Work-Life Balance* dan *Performance Management* terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Buleleng.”** Penelitian menggunakan pendekatan mixed methods dengan desain sequential *explanatory*, yaitu pengujian kuantitatif untuk menganalisis hubungan antarvariabel yang kemudian diperdalam melalui data kualitatif untuk menjelaskan temuan statistik.

1.2 Identifikasi Masalah

1. Pegawai menghadapi kombinasi tugas administratif, pelayanan masyarakat, dan penanganan kasus sosial sensitif.
2. Beban waktu dan tekanan emosional dapat mengganggu pemulihan serta keseimbangan peran kerja dan kehidupan pribadi.
3. Pelaksanaan *Performance Management* masih memerlukan penguatan pada dialog kinerja dan umpan balik berkala.
4. Kinerja pegawai perlu dijaga melalui kebijakan yang mengintegrasikan kesejahteraan pegawai dan kejelasan sistem kerja.

1.3 Pembatasan Masalah

1. Objek penelitian terbatas pada 85 pegawai DP2KBP3A Kabupaten Buleleng, baik ASN maupun pegawai kontrak.
2. Variabel penelitian meliputi *Work-Life Balance*, *Performance Management*, dan Kinerja Pegawai.
3. Kinerja diukur melalui persepsi responden atas kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, dan tanggung jawab. Penelitian tidak menggunakan penilaian multisumber.
4. Pengumpulan data dilaksanakan pada Februari sampai Juli 2026. Temuan menggambarkan kondisi pada periode penelitian dan tidak dimaksudkan sebagai bukti *kausal longitudinal*.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi dan pembatasan masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah *Work-Life Balance* berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai DP2KBP3A Kabupaten Buleleng?
2. Apakah *Performance Management* berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai DP2KBP3A Kabupaten Buleleng?
3. Apakah *Work-Life Balance* dan *Performance Management* secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai DP2KBP3A Kabupaten Buleleng?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan, maka tujuan

penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Menganalisis pengaruh *Work-Life Balance* terhadap Kinerja Pegawai DP2KBP3A Kabupaten Buleleng.
2. Menganalisis pengaruh *Performance Management* terhadap Kinerja Pegawai DP2KBP3A Kabupaten Buleleng.
3. Menganalisis pengaruh *Work-Life Balance* dan *Performance Management* secara simultan terhadap Kinerja Pegawai DP2KBP3A Kabupaten Buleleng.

1.6 Manfaat Penelitian

1.6.1 Manfaat Teoretis

Penelitian memperluas kajian manajemen sumber daya manusia sektor publik dengan menempatkan keseimbangan kerja-kehidupan dan sistem manajemen kinerja sebagai dua faktor yang saling melengkapi dalam menjelaskan kinerja individu.

1.6.2 Manfaat Praktis

Bagi DP2KBP3A Kabupaten Buleleng, hasil penelitian dapat digunakan untuk menyusun evaluasi beban kerja, jadwal dialog kinerja, dukungan pimpinan, dan layanan pemulihan psikologis. Bagi pegawai, hasil penelitian memperjelas pentingnya pengelolaan waktu, komunikasi kebutuhan keluarga, dan pemanfaatan umpan balik. Bagi peneliti berikutnya, penelitian ini memberi dasar untuk menggunakan data kinerja objektif dan desain longitudinal.

1.7 Penjelasan Istilah

Untuk menghindari adanya perbedaan dalam penafsiran dalam penelitian ini, berikut adalah penjelasan mengenai istilah yang digunakan:

1. *Work-Life Balance* adalah persepsi pegawai mengenai keseimbangan waktu, keterlibatan, dan kepuasan antara peran kerja dan kehidupan pribadi.
2. *Performance Management* adalah persepsi pegawai terhadap efektivitas penerapan penetapan sasaran, pemantauan, umpan balik, evaluasi, dan pengembangan kinerja di dalam organisasi.
3. Kinerja Pegawai adalah persepsi pegawai mengenai kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, dan tanggung jawab atas pekerjaan yang dilaksanakan.

