

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Setiap organisasi pemerintah membutuhkan keterampilan manajemen orang yang efektif untuk mendapatkan hasil maksimal dari karyawannya. Optimalisasi sumber daya manusia sangat bergantung pada masukan dari pekerja yang harus memberikan potensi penuh mereka dalam memajukan tujuan bisnis. Karyawan adalah sumber daya organisasi yang paling signifikan karena pemikiran kritis, perencanaan, dan pengendalian yang mereka lakukan setiap hari (Dewi, 2018). Sangat penting untuk menginspirasi pekerja ke tingkat produktivitas yang tinggi jika perusahaan ingin mewujudkan tujuannya. Kinerja, seperti yang didefinisikan oleh Nisa et al. (2020), merupakan kontribusi keseluruhan karyawan terhadap perusahaan yang diukur berdasarkan kriteria yang telah ditentukan. Penting bagi organisasi untuk mengelola kinerja karyawan agar mencapai tingkat kinerja yang sangat baik, dengan fokus pada peningkatan kinerja organisasi. Itulah mengapa penting untuk memberi pekerja waktu istirahat dan fasilitas yang layak di kantor.

Salah satu faktor yang berkontribusi terhadap kinerja hebat dalam pekerjaan adalah memberikan kesempatan kepada pekerja untuk memiliki keseimbangan yang memuaskan antara kehidupan profesional dan pribadi mereka (work-life balance). Sangat mengagumkan bahwa begitu banyak karyawan modern menginginkan keseimbangan kehidupan kerja. Menurut Hafid (2017), work-life balance yang sehat tercapai ketika seseorang mampu memberikan perhatian yang sama baik pada pekerjaan maupun urusan pribadi.

Output pekerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya adalah kualitas lingkungan kerja. Produktivitas biasanya meningkat ketika keadaan kerja membaik. Fasilitas tempat kerja didefinisikan oleh Ranupandjojo et al. (2002) sebagai sumber daya yang disediakan untuk karyawan oleh majikan mereka untuk memfasilitasi pekerjaan mereka. Menurut Suryosubroto, fasilitas

tersebut menyediakan segala sesuatu yang diperlukan untuk menyelesaikan proyek secara cepat dan efisien. Berdasarkan informasi yang diberikan oleh berbagai otoritas, kami dapat mendefinisikan "fasilitas kerja" sebagai lokasi yang dilengkapi dengan semua alat dan sumber daya yang diperlukan untuk melakukan tugas tertentu. Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Lamongan merupakan salah satu instansi pemerintah yang bertugas membantu Bupati dalam melaksanakan tugas kewenangan daerah dan kecamatan yang berkaitan dengan administrasi kependudukan.



Gambar 1.1 Struktur organisasi Dukscapil Kab Lamongan

Setelah melihat bagaimana pengaruh kemampuan kerja, fasilitas kerja, dan prinsip proses kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Kabupaten Batang, Moekijat (2001) menyimpulkan bahwa keduanya saling terkait. Jika karyawan menyukai lingkungan kerja mereka, mereka lebih cenderung untuk bekerja keras dan melakukan pekerjaan dengan baik. Moekijat juga menunjukkan bahwa tempat kerja adalah lokasi fisik dimana input diproses dan output dihasilkan. Selain penelitian tersebut, ada satu yang melihat bagaimana para pekerja di PT. Telkomsel Cabang TBK Malang merasakan pekerjaannya setelah mempertimbangkan faktor-faktor antara lain work-life balance dan peluang kemajuan. keseimbangan kehidupan kerja, seperti yang didefinisikan oleh

Lockwood (2003), adalah suatu kondisi di mana komitmen seseorang terhadap pekerjaannya dan kehidupan pribadinya hampir sama. Bagi pekerja, mencapai keseimbangan kehidupan kerja menyiratkan berada dalam posisi di mana mereka dapat membagi waktu dan perhatian mereka secara efektif antara pekerjaan, kebutuhan pribadi, waktu luang, dan tanggung jawab keluarga. Berdasarkan uraian diatas penulis bermaksud untuk membuat penelitian dengan judul "Analisis Pengaruh Work life balance dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (Kabupaten Lamongan)

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan diatas, dapat disusun beberapa rumusan masalah yaitu sebagai berikut:

1. Apakah *Work life balance* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada (Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Lamongan)?
2. Apakah Fasilitas Kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada (Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Lamongan)?
3. Apakah *Work life balance* dan Fasilitas Kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada (Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Lamongan)?

1.3 Tujuan penelitian

Tujuan dari penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Salah satu tujuannya adalah menganalisis hubungan work-life balance dengan efisiensi di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Lamongan.
2. Sejauh mana dampak Sarana Kerja Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil (DPCR) Kabupaten Lamongan terhadap kinerja pegawai menjadi alasan kedua dilakukannya penelitian ini.
3. Faktor tempat kerja yang mempengaruhi produktivitas pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil (DPCR) Kabupaten Lamongan dianalisis.

1.4 Manfaat penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat teoritis

Temuan penelitian ini diharapkan akan dipublikasikan dalam jurnal ilmiah dan digunakan untuk lebih memahami manajemen sumber daya manusia dan hubungan antara keseimbangan kehidupan kerja dan produktivitas di tempat kerja.

2. Manfaat Praktis

- a. Studi ini berfungsi sebagai bentuk implementasi bagi para akademisi, yang telah mampu mempraktekkan pemahaman teoretis yang mereka dapatkan dari kuliah penulis, serta batu loncatan untuk penyelidikan lebih lanjut tentang manajemen sumber daya manusia. dalam hal bagaimana kami mengevaluasi kinerja karyawan kami.
- b. Studi ini akan menambah koleksi yang ada di perpustakaan UISI, bertindak sebagai referensi untuk kursus pengajaran pendidik tentang manajemen sumber daya manusia, dengan fokus pada hubungan antara keseimbangan kehidupan kerja dan output karyawan