

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia mendefinisikan komponen mengenai suatu entitas, apakah itu sebuah perusahaan atau lembaga. Fungsi utama SDM juga penting untuk menetapkan arah maju suatu perusahaan atau instansi untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Karena alasan tersebut, perusahaan atau instansi memerlukan individu yang terampil, memiliki integritas, memiliki pengetahuan yang komprehensif, dan dapat bekerjasama dengan kolega serta atasan guna melaksanakan tugas-tugas perusahaan atau instansi dengan baik. Pengelolaan sdm oleh perusahaan bertujuan agar mereka dapat berperan sebagai pemikir dan pengambil keputusan yang berkelanjutan, serta sebagai pelaksana yang menjaga hubungan perusahaan secara terus-menerus (Lumunon & Sendow 2019).

Ketika suatu perusahaan atau lembaga menerapkan manajemen sumber daya yang efektif, hal itu tercermin dalam terciptanya hubungan saling ketergantungan antara pegawai dan entitas tersebut. Ini memunculkan suasana di mana kedua pihak saling memberikan dukungan satu sama lain. Hasilnya, pegawai merasa termotivasi untuk meningkatkan performa mereka. lingkungan perusahaan. Dengan cara perusahaan/instansi memberikan perhatian terhadap produktivitas kerja para karyawan di dalam organisasi. Pendekatan yang dilakukan oleh Disdukcapil dengan tujuan untuk meningkatkan hasil kerja dari para pegawai.

Salah satu isu yang muncul terkait dengan sumber daya manusia adalah menurunnya produktivitas pegawai karena berbagai faktor positif dari dalam dan luar perusahaan. Penurunan produktivitas pegawai berdampak pada penurunan kualitas pelayanan ke masyarakat, sehingga instansi menjadi kualitasnya menurun.

Faktor utama yang menyebabkan penurunan produktivitas pegawai adalah ketidakseimbangan *work-life balance*. Menurut survei dari Robert Walters, Global Professional Recruitment Institute, tiga hal yang diharapkan oleh pegawai dari perusahaan supaya mereka bekerja dengan baik. Oleh karena itu, perusahaan atau instansi harus menyadari bahwa pegawai memiliki tanggung jawab meluas tidak hanya pada beban kerja, tetapi juga mencakup aspek kehidupan pribadi seperti keluarga. Upaya perusahaan dalam membantu pegawai mencapai *work-life balance* di luar pekerjaan sangatlah penting (Ranti et al. 2020).

Produktivitas merupakan keahlian yang dimiliki oleh para pegawai dalam menyelesaikan melaksanakan pekerjaan dengan tingkat standar dengan efisien yang sesuai memainkan peran kunci dalam penggunaan tenaga kerja yang tersedia secara efektif di perusahaan (Hanaysha, 2016). Keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya tergantung pada produktivitas pegawai, pegawai yang produktif mendukung kesuksesan perusahaan, sementara pegawai yang kurang produktif dapat menghambat pencapaian tujuan perusahaan. Faktor-faktor seperti *work-life balance*, beban kerja turut berperan dalam produktivitas pegawai. Produktivitas pada dasarnya merupakan hasil dari kriteria pekerjaan yang harus dipenuhi oleh pegawai. Pegawai akan produktif apabila bisa menyelesaikan tugas tepat waktu.

didasarkan pada optimisme terhadap kemajuan di hari mendatang, serta didukung oleh keterampilan yang sesuai dengan keahlian Dengan tingkat kedisiplinan dalam pekerjaan yang tinggi (Ruauw dkk, 2015).

*Work-Life Balance* merupakan keahlian individu dalam mengkoordinasikan kebutuhan keseimbangan antara tugas kerja dan kebutuhan pribadi serta keluarga. dikenal sebagai keselarasan kerja-hidup, sebagaimana dijelaskan oleh Schermerhorn dalam Ramadhani (2013). Definisi dari Delecta (2011) juga menggambarkan keseimbangan antara pekerjaan dan keluarga sebagai kemampuan seseorang untuk mengelola pekerjaan dan keluarga. *Work-life balance* mencakup berbagai aspek seperti perawatan untuk orang tua dan anak, kesehatan dan kesejahteraan pegawai, serta bantuan dalam reposisi dan sejenisnya. Banyak perusahaan menawarkan program yang mendukung keluarga yang diperlukan oleh pegawai untuk menjaga work-life balance, termasuk opsi seperti fleksibilitas waktu kerja, berbagi pekerjaan, bekerja dari jarak jauh, dan lain sebagainya (Made & Ganapathi, 2016).

*Work load* merujuk pada rangkaian aktivitas yang membutuhkan keterampilan mental dan proses fisik yang harus diselesaikan dalam waktu yang ditetapkan Riani & Putra (2017). Evaluasi *work load* melibatkan pertimbangan terhadap stres fisik dan mental, work load yang berlebihan dan jika kapasitas jasmani tidak mencukupi dapat mengakibatkan hambatan dalam produktif (Mahendrawan, 2015). Konsep *work load* juga melibatkan tingkat stres yang dirasakan oleh pegawai karena merasa tak mampu mengatasi atau berproduksi

sebagaimana mestinya dengan beban kerja yang diberikan kepada mereka (Saulina Batubara & Abadi, 2022).

Disdukcapil adalah lembaga pemerintah daerah yang memikul tanggung jawab terhadap hal yang terkait dengan kependudukan dan pencatatan sipil. Tugas utama Disdukcapil adalah melaksanakan berbagai urusan administratif yang terkait dengan Penduduk serta pendaftaran sipil yang menjadi kewenangan tingkat lokal.

Disdukcapil adalah bagian penting dari sistem kependudukan Indonesia. Disdukcapil bertanggung jawab untuk memberikan pelayanan administrasi kependudukan yang berkualitas dan mudah diakses oleh masyarakat. Untuk menjalankan kegiatan dengan lancar di lembaga pemerintah, dibutuhkan pegawai yang memiliki keahlian yang sesuai dengan ruang lingkup atau spesialisasinya. Hal ini meningkatkan produktivitas mereka. memungkinkan penggunaan optimal dari sumber daya yang tersedia dalam menjalankan tugas mereka.

Kemampuan organisasi untuk mencapai tujuannya sangat bergantung pada tingkat produktivitas para pegawainya. Oleh karena itu, kepemimpinan dalam organisasi perlu memperhatikan, mengarahkan, dan menginspirasi pegawai agar dapat meningkatkan produktivitas mereka. Setiap organisasi mengharapkan produktivitas maksimal dari pegawai- pegawainya, karena ini akan membawa hasil terbaik bagi organisasi tersebut. Manajemen sumber daya manusia sering menjadi tantangan bagi organisasi, namun hal ini perlu diatasi. Ketika pegawai bekerja dengan efisien, maka keseluruhan organisasi akan beroperasi secara efektif.

Kelangsungan hidup suatu organisasi sangat bergantung pada produktivitas para pegawainya.

Hasil observasi selama PKL menunjukkan bahwa produktivitas pegawai di instansi tersebut kurang optimal, yang dipengaruhi oleh beberapa faktor. Beberapa pegawai merasakan tingkat stres akibat kesulitan *work-life balance*, *work load* yang berat yang terlalu menuntut dengan tenggat waktu yang singkat dan tugas yang beragam. Hal ini menyebabkan banyak pegawai merasa *overwork* dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka, menciptakan frustrasi dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang cukup. Tugas yang tertunda dapat memunculkan stres karena merasa tidak mampu mengelola waktu dengan efektif. Beban kerja yang terlalu berat juga mengakibatkan kehilangan semangat kerja, yang berujung pada penurunan performa dan produktivitas yang kurang memuaskan dari pegawai tersebut.

Disdukcapil Kabupaten Majalengka, *Work-life balance*, *Work load*, terlihat cukup membebani pegawai di instansi ini, dan merasa terbebani dengan bertambahnya tugas, kesulitan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, dan adanya tekanan psikologis dari tuntutan pekerjaan, yang mengakibatkan tingkat stres yang tinggi pada mereka.

Berdasarkan penjelasan di atas, peneliti merasa tertarik untuk melakukan penelitian tentang judul. **“Pengaruh *Work-Life Balance* Dan *Work Load* Terhadap Produktivitas Pegawai (Studi Pada Pegawai Disdukcapil Kab. Majalengka)”**.

## **B. Identifikasi Masalah**

Dalam penelitian ini peneliti ingin mengidentifikasi beberapa permasalahan berdasarkan uraian latar belakang diatas, diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Penurunan Produktivitas Pegawai Akibat Ketidakseimbangan Work-Life Balance, Pegawai di Disdukcapil Kabupaten Majalengka mengalami kesulitan dalam menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka, yang mengakibatkan stres dan penurunan produktivitas. Ketidakseimbangan ini menjadi faktor utama dalam menurunnya performa dan motivasi pegawai.
2. Beban Kerja yang Berat dan Tenggat Waktu yang Ketat, Beban kerja yang terlalu berat dan tenggat waktu yang singkat menyebabkan pegawai merasa overwork. Tuntutan yang beragam dan meningkatnya jumlah tugas membuat pegawai kesulitan untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, yang akhirnya mempengaruhi kualitas layanan yang diberikan kepada masyarakat.
3. Tingginya Tingkat Stres Akibat Tekanan Psikologis dari Tuntutan Pekerjaan Pegawai di instansi ini merasa terbebani oleh tekanan psikologis yang disebabkan oleh tuntutan pekerjaan yang terus meningkat. Stres ini mempengaruhi kesehatan mental pegawai dan berkontribusi pada penurunan semangat kerja, yang berdampak pada kualitas dan efektivitas kerja mereka.

### **C. Rumusan Masalah**

1. Apakah terdapat pengaruh *work-life balance* terhadap produktivitas kerja pegawai Disdukcapil Kab. Majalengka?
2. Apakah terdapat pengaruh *work load* terhadap produktivitas kerja pegawai Disdukcapil Kab. Majalengka?
3. Apakah terdapat pengaruh *work-life balance*, *work load* secara simultan terhadap produktivitas pegawai Disdukcapil Kab. Majalengka?

### **D. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui dan menganalisis hubungan antara *work-life balance* terhadap produktivitas kerja pegawai Disdukcapil Kabupaten Majalengka.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah *work load* berdampak pada produktivitas pegawai Disdukcapil Kabupaten Majalengka.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *work-life balance* dan *work load*, secara simultan terhadap produktivitas kerja pegawai di Disdukcapil Kabupaten Majalengka.

### **E. Manfaat Penelitian**

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat memberikan wawasan yang lebih mendalam tentang *work-life balance*, *work load* saling berhubungan dan memengaruhi produktivitas. Hal ini akan memperdalam teori produktivitas, memberikan dasar bagi penelitian

lebih lanjut, serta membantu dalam pengembangan kebijakan dan praktik manajemen yang lebih baik di lingkungan kerja.

## 2. Manfaat Praktis

### a. Manfaat Untuk Instansi

Penelitian ini dapat dijadikan bahan evaluasi dan perencanaan instansi ke depannya khususnya dalam pengelolaan sumber daya manusia untuk memahami pengaruh *work-life balance* dan *work load* terhadap produktivitas pada Disdukcapil Majalengka.

### b. Manfaat Peneliti

Penelitian ini bermanfaat untuk memperluas pengetahuan, pengalaman, dan pemahaman peneliti, terutama dalam konteks memahami pengaruh *work-life balance* dan *work load* terhadap produktivitas pegawai. Penelitian ini memberikan pelajaran dan pengalaman bagi peneliti khususnya dalam penelitian dan penulisan karya ilmiah (skripsi).

### c. Manfaat bagi Universitas

Penelitian membantu meningkatkan reputasi universitas, menarik mahasiswa dan staf akademis berkualitas, memberikan sumber pendapatan tambahan, mendukung inovasi, dan memberikan kontribusi penting pada pengetahuan dalam berbagai bidang.