

1. Pendahuluan

Latar Belakang Masalah

Dalam lingkungan kerja yang semakin dinamis dan menuntut, isu keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi (*work-life balance*) menjadi perhatian penting bagi organisasi dan karyawan. Keseimbangan ini tidak hanya memengaruhi kesehatan fisik dan mental karyawan, tetapi juga kinerja mereka di tempat kerja. Di era modern ini, di mana teknologi memungkinkan pekerjaan dilakukan dari mana saja dan kapan saja, garis batas antara waktu kerja dan waktu pribadi semakin kabur. Karyawan sering kali merasa terbebani oleh tuntutan pekerjaan yang berlebihan, yang pada akhirnya dapat menurunkan tingkat kepuasan kerja dan kesejahteraan psikologis mereka.

Fenomena *work-life balance* menjadi penting dalam konteks Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Tegal. Sebagai instansi pemerintah yang berfokus pada pengelolaan sumber daya manusia, BKPSDM dihadapkan pada tantangan untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kebutuhan pribadi karyawan. Keseimbangan ini diharapkan tidak hanya meningkatkan kinerja pegawai, tetapi juga memperkuat kepuasan kerja dan kesejahteraan psikologis mereka.

Kinerja pegawai yang optimal sangat penting bagi keberhasilan organisasi, terutama dalam sektor publik seperti BKPSDM. Kinerja pegawai yang baik dapat mempercepat pelayanan publik, meningkatkan efisiensi, dan memastikan bahwa tujuan-tujuan organisasi tercapai dengan efektif. Namun, ketika karyawan merasa bahwa kehidupan pribadi mereka terganggu oleh tuntutan pekerjaan, mereka cenderung mengalami stres, kelelahan, dan penurunan motivasi, yang pada gilirannya dapat menghambat kinerja mereka.

Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa *work-life balance* memiliki

hubungan yang signifikan dengan kepuasan kerja dan kesejahteraan psikologis. Karyawan yang merasa memiliki kontrol atas keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka cenderung lebih puas dengan pekerjaan mereka, memiliki tingkat stres yang lebih rendah, dan merasa lebih sejahtera secara psikologis. Sebaliknya, ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat menyebabkan *burnout*, yang berdampak negatif pada kinerja dan kesehatan mental karyawan.

BKPSDM Kabupaten Tegal memiliki peran penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung keseimbangan tersebut, terutama dalam konteks peningkatan kinerja pegawai. Oleh karena itu, penelitian ini akan mengeksplorasi bagaimana *work-life balance* memengaruhi kinerja pegawai BKPSDM Kabupaten Tegal, dengan memediasi faktor kepuasan kerja dan kesejahteraan psikologis. Dengan memahami hubungan ini, BKPSDM dapat merancang kebijakan dan praktik yang lebih efektif dalam mendukung kesejahteraan karyawan dan meningkatkan kinerja organisasi.

2. Kajian Pustaka

Teori JDR

Job Demands-Resources Theory (Teori JD-R) menyelidiki dampak kondisi kerja terhadap pegawai dan dampak pegawai terhadap kondisi kerja. Menurut teori JD-R, faktor kesejahteraan dan perilaku organisasi saling memengaruhi dari waktu ke waktu pada tingkat organisasi, tim, dan individu (Bakker dkk., 2014). Teori JD-R menguraikan proses di mana persyaratan kerja dapat berdampak pada kesehatan kerja, kesejahteraan, perilaku organisasi, dan kinerja kerja. Lebih tepatnya, penyebab stres kerja diidentifikasi berdasarkan keadaan yang dilaporkan sendiri dan persepsi masing-masing pegawai. Ketika pemimpin organisasi mengetahui tugas dan masalah tertentu yang memerlukan perhatian segera, langkah-langkah strategis

dan struktural diperkenalkan untuk mengoptimalkan proses bermasalah bagi pegawai agar mereka dapat meningkatkan kualitas kehidupan kerja mereka. Demikian pula, *work-life balance* dapat dikategorikan sebagai gangguan yang memengaruhi kinerja pekerjaan.

Work-Life Balance

Work-Life Balance adalah perasaan puas yang pegawai dapatkan dari tugas, tergantung pada peran yang dilakukan pegawai di tempat kerja (Arifin, 2022). *Work-life balance* menjelaskan bahwa keadaan yang dialami pegawai di mana masalah yang dialami rendah dan berarti peran mereka dalam pekerjaan dan keluarga dapat berjalan lancar sehingga pegawai merasa puas dengan hal tersebut menurut Rincy (dalam Badrianto, 2021). *Work-life balance* merupakan sebuah motivasi yang diberikan kepada pegawai dengan mengupayakan pegawai di dalam manajemen waktu antara pekerjaan dengan kegiatan lain dalam kehidupan mereka. Indikator *work-life balance* menurut Ningsih, (2023) adalah sebagai berikut: 1. Keseimbangan Waktu (*Time Balance*), 2. Keseimbangan Keterlibatan (*Inovelment Balance*) dan 3. Keseimbangan kepuasan (*Satisfaction Balance*).

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan penilaian pegawai mengenai pentingnya tugas yang diselesaikan melalui berkontribusi terhadap kepuasan kerja, dan seberapa baik pekerjaan itu, kepuasan kerja di sini bisa dijelaskan sebagai suatu sikap emosional yang menunjukkan perasaan senang serta cinta terhadap pekerjaannya (Siswanto, 2022). Kepuasan kerja adalah sebuah keadaan senang individu atau pegawai dalam hal telah memenuhi tanggung jawab mereka dan kebutuhan mereka terpenuhi untuk mendapatkan pekerjaan yang penting bagi mereka (Silaban, 2021). Handoko, (2017) kepuasan kerja merepresentasikan perasaan pegawai untuk profesinya. Menurut Toumahuw, (2022) indikator kepuasan kerja: 1. Pekerjaan itu sendiri 2. Penghasilan

3. Promosi 4. Pengawasan 5. Teman Kerja 6. Situasi Tempat Kerja.

Kesejahteraan Psikologis

Kesejahteraan psikologis didefinisikan sebagai hidup secara utuh dan memuaskan untuk mewujudkan pengembangan dan realisasi kapasitas diri (Sulaikah et al., 2021). Lebih jelasnya, kesejahteraan psikologis mengacu pada kemampuan untuk berfungsi secara efektif. Konsep “berfungsi secara efektif” merujuk pada upaya pengembangan potensi diri, memiliki kontrol terhadap hidup, memiliki tujuan untuk diraih, serta mengalami dan membangun hubungan yang positif (Putri et al., 2023). Ryan, (2000) mendefinisikan kesejahteraan psikologis sebagai kebahagiaan dalam kehidupan pribadi dan pekerjaan individu dan keadaan efisiensi optimal. Kesejahteraan psikologis berarti kehidupan berjalan dengan baik dan seseorang merasa baik serta melakukan pekerjaan dengan mengesankan (Cankir & Sahin, 2018). Menurut Ryff, (2014); Satryo et al., (2023) indikator kesejahteraan psikologis adalah otonomi, penerimaan diri, tujuan dalam hidup, penguasaan lingkungan hidup, hubungan positif, pertumbuhan pribadi.

Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai dalam menyelesaikan suatu pekerjaan di suatu instansi atau organisasi dapat dipengaruhi beberapa faktor. Faktor yang mana memengaruhi seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan yang mereka miliki sifat dan karakter yang berbeda. Septiyana, (2020), secara teoritis ada 3 (tiga) kelompok variabel yang berpengaruh pada perilaku dan kinerja yaitu: individu, organisasi, dan psikologis. Ketiga kelompok variabel memengaruhi kelompok kerja yang pada akhirnya memengaruhi kinerja pribadi. Sedangkan menurut Mangkunegara, (2017) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan kewenangan dan tanggung jawab yang

diberikan. Indikator kinerja pegawai Menurut PP Nomor 30 Tahun 2019 indikator untuk mengukur kinerja pegawai adalah: orientasi pelayanan, integritas, komitmen, inisiatif kerja dan kerjasama.

Pengembang Hipotesis

***Work-life balance* berpengaruh terhadap kinerja pegawai**

Pegawai dengan kinerja pekerjaan yang baik seringkali memiliki pertumbuhan karir yang tinggi, dan reputasi sosial yang baik (Faisal et al., 2022). Organisasi dapat meningkatkan keseimbangan kehidupan kerja pegawai dengan memberikan peran yang mendukung dan lingkungan yang kondusif yang secara langsung memengaruhi kesejahteraan pegawai. Peneliti terdahulu Azizah, (2023); Faisal et al., (2022); Fransiska, (2023); Sjahrudin et al., (2022); Ningsih, (2023) *work-life balance* berpengaruh terhadap kinerja pegawai, hipotesis penelitian :

H1. *Work-life balance* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

***Work-life balance* berpengaruh terhadap kepuasan kerja**

Faisal et al., (2022) menegaskan bahwa kepuasan kerja mengacu pada perasaan karyawan atas pencapaian diri sendiri, yang mungkin mereka peroleh dari aktivitas terkait pekerjaan yang ditugaskan kepada mereka. Nikolaev et al., (2020) berpendapat bahwa kesejahteraan psikologis meningkatkan perasaan optimis dan mengurangi reaksi merugikan yang tidak disengaja, yang mengarah pada kepuasan karyawan secara keseluruhan. Hasil penelitian terdahulu (Dewi et al., 2022; Endeka et al., 2020; Faridl, 2022; Sukur, 2022; Ningsih, 2023) *work-life balance* berpengaruh terhadap kepuasan kerja, maka hipotesis penelitian :

H2. *Work-life balance* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

***Work-life balance* berpengaruh terhadap kesejahteraan psikologis**

Ariza-Montes et al., (2018) bahwa keselarasan antara kehidupan dan pekerjaan meningkatkan kesejahteraan fisik dan

psikologis seorang karyawan. Individu yang dapat menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan akan bahagia di tempat kerja dan di luar, sehingga mengarah pada kepuasan kerja dan kesejahteraan psikologis. Peneliti terdahulu (Rosita et al., 2022; Zarah, 2020; Rahmi, 2021; Saraswati, 2020; Septina, 2023) *work-life balance* berpengaruh terhadap kesejahteraan psikologis, maka hipotesis penelitian :

H3. *Work-life balance* berpengaruh positif terhadap kesejahteraan psikologis.

Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai

Kepuasan kerja merupakan elemen penting yang memengaruhi kehidupan masyarakat (Dinc et al., 2019). Penelitian sebelumnya menemukan hasil yang tidak meyakinkan mengenai hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja (Azizah, 2023; Deddy, 2022; Temas, 2023; Marnis, 2020; Tanjung et al., 2020). Hipotesis penelitian :

H4. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Kesejahteraan psikologis berpengaruh terhadap kinerja pegawai

Kesejahteraan psikologis dapat didefinisikan sebagai penilaian global dan bebas konteks dan refleksi dari perasaan menyenangkan individu (Kundi et al., 2020). Wulansari, (2021) mengemukakan bahwa, peningkatan kesejahteraan psikologi dapat dilihat dengan individu dalam mengembangkan potensi diri, dapat memotivasi diri sendiri jika hal ini timbul dalam diri seorang maka tingkat kesejahteraan psikologi berpengaruh baik terhadap kinerja. Penelitian terdahulu (Agustina et al., 2020; Isrial et al., 2020; Sabil, 2021; Sulaikah et al., 2021; Veronica, 2020; Yamin, 2021) kesejahteraan berpengaruh positif terhadap kinerja. Hipotesisnya :

H5: Kesejahteraan psikologis berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Kepuasan kerja memediasi pengaruh *work-life balance* terhadap kinerja pegawai

Dua prekursor penting dari lingkungan kerja adalah kesejahteraan karyawan dan kepuasan kerja (Lee, Back & Chan, 2015). Organisasi dapat meningkatkan keseimbangan kehidupan kerja karyawan dengan memberikan peran yang mendukung dan lingkungan yang kondusif yang secara langsung memengaruhi kesejahteraan karyawan dan kepuasan pegawai yang mengarah pada peningkatan kinerja (Diener, et al., 2003). Su dkk. (2020) bahwa organisasi yang dapat meningkatkan keseimbangan kehidupan kerja memungkinkan karyawan untuk meningkatkan modal psikologis mereka yang mengarah pada kinerja kreatif. Sehingga hipotesis penelitian :

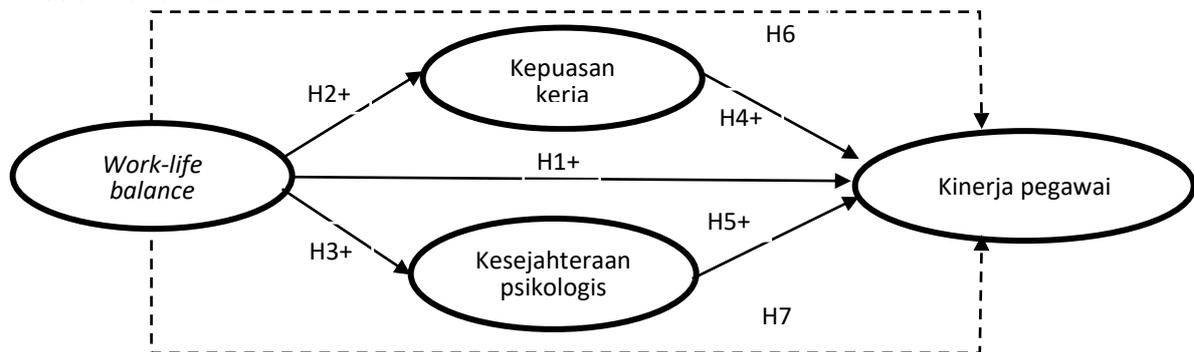
H6. Kepuasan kerja memediasi pengaruh *work-life balance* terhadap kinerja pegawai.

Kesejahteraan psikologis memediasi pengaruh *work-life balance* terhadap kinerja pegawai

Cartwright (2014), bahwa keseimbangan kehidupan kerja karyawan menstimulasi kesejahteraan psikologis, sehingga memengaruhi kinerja kerja. Fredrickson (2001) menegaskan bahwa kesejahteraan psikologis adalah efek kausal dari emosi positif yang mendorong keseimbangan kehidupan kerja, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja kerja. Para peneliti berpendapat bahwa keseimbangan kehidupan kerja yang lebih baik meningkatkan modal psikologis dan emosi, yang mungkin memengaruhi efek keseimbangan kehidupan kerja dan kinerja pekerjaan (Carpenter, 2001). Sehingga hipotesis penelitian :

H7. Kesejahteraan psikologis memediasi pengaruh *work-life balance* terhadap kinerja pegawai.

Model Penelitian



Gambar 1 Model Penelitian

3. Metode Penelitian

Desain dari penelitian ini adalah penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah pegawai BKPSDM Kab. Tegal. Adapun cara pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan menggunakan sampel jenuh. Sehingga jumlah populasi menjadi jumlah sampel yaitu sebanyak 52 responden. Data yang digunakan adalah data primer, dengan menggunakan metode pengumpulan data dengan kuesioner. Analisis data dilakukan dengan metode *Partial Least Squares (PLS) SEM* dan *software* yang digunakan SmartPLS 4.