Jurnal Sains Student Research
Vol.1, No.1 Oktober 2023
e-ISSN: 3025-9851; p-ISSN: 3025-986X, Hal 07-15
.

Pengaruh *Work-Life Balance* Terhadap Kinerja Pegawai Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIB Brebes

Ading Rifaldi
Politeknik Ilmu Pemasyarakatan
Padmono Wibowo
Politeknik Ilmu Pemasyarakatan

Korespondensi penulis: adingrifaldi14@gmail.com, Padmonowibowo@gmail.com

Abstract. *In the modern era, work pressure and work demands are getting higher, making it difficult for many employees to balance their work life and personal life (work-life balance). This study aims to determine the effect of work-life balance on job performance in Class IIB Brebes Penitentiary. This research is a type of quantitative research. In this study, the locus of Class IIB Brebes Correctional Institutions was taken. This research has a population of 59 employees and 30 employees of Class IIB Brebes Correctional Institution were taken as a sample. Data was collected using a questionnaire with a Likert scale of 1 to 4 and processed using IMB SPSS. The results obtained are r = 0.819 and r2 = 0.671 which means that the relationship between variables is a strong positive. It is also known that the significance level is 0.000 <0.05. So that the Work-life balance variable and the job performance variable have a significant relationship. This means that work-life balance has an influence on improving employee performance.*
Keywords*: Work-life Balance, Job Performance, Employee.*

Abstrak. Pada era modern tekanan kerja dan tuntutan kerja semakin tinggi menjadikan banyak pegawai sulit untuk menyeimbangkan antara kehidupan kerja dengan kehidupan pribadinya (work-life balance). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Work-life balance terhadap job performance di Lembaga Pemasyarakatan kelas IIB Brebes. Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif. Dalam penelitian ini mengambil lokus Lembaga Pemasyarakatan kelas IIB Brebes. Penelitian ini mempunyai populasi sebesar 59 pegawai dan di ambil sampel 30 pegawai Lembaga Pemasyarakatan kelas IIB Brebes. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner dengan skala likert 1 sampai 4 dan diolah menggunakan IMB SPSS. Didapat hasil r=0,,819 dan r2 =0,671 yang berarti hubungan antar variabel adalah positif kuat. Dikatahui juga tingkat signifikansi sebesar 0,000<0,05. Jadi bahwa variabel Work-life balance dan variabel job performance memiliki hubungan yang siginifikan. Hal ini berarti worklife balance memiliki pengaruh untuk meningkatkan kinerja kerja pegawai.
Kata kunci: Work-life Balance, Kinerja, Pegawai

Received Agustus30, 2023; Revised September 2, 2023; Oktober 01, 2023
* Ading Rifaldi, *adingrifaldi14@gmail.com*

PENDAHULUAN

Berdasarkan Undang-undang nomor 22 tahun 2022 Petugas Pemasyarakatan adalah pejabat fungsional penegak hukum yang diberi wewenang berdasarkan Undang-Undang untuk melaksanakan tugas Pemasyarakatan dalam sistem peradilan pidana. Pemasyarakatan memiliki fungsi untuk melakukan pelayanan, Pembinaan, pembimbingan Kemasyarakatan, perawatan, pengamanan dan pengamatan. Sebagai petugas pemasyarakatan memiliki tugas yang cukup banyak yang harus dilakukan. Disisi lain, petugas pemasyarakatan juga memiliki kehidupan sendiri diluar tugas mereka sebagai petugas pemasyarakatan seperti mengurus urusan rumah tangga dan lainya. Hal ini yang terkadang menjadi masalah karena pegawai tidak dapat menyeimbangkan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dan keluarga atau biasa disebut *Work-life Balance*. Karena ketidakmampuan pegawai dalam menyeimbangkan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi membuat perfoman kinerja dari pegawai menjadi menurun. Hal ini juga dapat menyebabkan stres, kelelahan, kejenuhan, dan penurunan motivasi. Hal ini dapat berdampak negatif pada kualitas kerja, tingkat absensi, tingkat keluar (turnover), dan tingkat kepuasan pegawai. Pegawai yang mengalami ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi cenderung lebih rentan terhadap burnout dan masalah kesehatan fisik maupun mental.

Pada era modern yang ditandai dengan tekanan kerja yang tinggi dan tuntutan yang terus meningkat, *work-life balance* telah menjadi isu penting dalam dunia kerja. Ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat berdampak negatif pada kesejahteraan psikologis dan fisik karyawan, serta pada performa kerja mereka. Menurut riset yang dilakukan oleh *Corporate Executive* Board menujukan adanya korelasi positif antara *Work-life Balance* dengan tingkat kepuasaan kerja pegawai di Amerika. Dalam riset ini menunjukkan bahwa 21% pegawai akan lebih produktif ketika mereka memiliki keseimbangan antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi yang cukup (dimuat dalam Kompasiana.com). Ketika pegawai dapat mengatur dan menjaga keseimbangan antara tanggung jawab pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka, mereka cenderung lebih bahagia, lebih sehat, dan lebih termotivasi dalam pekerjaan mereka. Sebagai akibatnya, mereka mampu menghasilkan kinerja yang lebih baik, mencapai tujuan pekerjaan, dan meningkatkan produktivitas. Oleh karena itu, organisasi dan perusahaan perlu memperhatikan pentingnya *work-life balance* dalam menciptakan

lingkungan kerja yang sehat dan produktif. Mereka dapat mengadopsi kebijakan dan praktik yang mendukung keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, seperti fleksibilitas waktu kerja, cuti yang cukup, dukungan untuk perawatan anak, program kesejahteraan karyawan, dan promosi budaya kerja yang seimbang.

Menurut (Hill et all, 2001) *Work-life Balance* adalah kemampuan dari seseorang untuk dapat memenuhi pekerjaan dan komitmen keluarga serta tanggung jawab dan aktivitas non-kerja lainya. Menurut Mendis & Weerakkody (2017), Secara sederhana WLB berarti jumlah waktu yang dihabiskan untuk melakukan pekerjaan dibandingkan dengan jumlah waktu yang dihabiskan bersama keluarga dan melakukan hal-hal yang dinikmati. Sedangkan menurut Balven et al. (2018), menjelaskan *Work-Life Balance* sebagai dukungan organisasi untuk aspek kehidupan pribadi karyawan seperti pekerjaan yang memiliki jam kerja fleksibel, perawatan tanggungan dan cuti keluarga/pribadi. Oleh karena itu diperlukan adanya interaksi antara faktor organisasi dengan faktor personal. Praktik yang paling terlihat termasuk program cuti keluarga, berbagi pekerjaan dan penitipan anak di tempat. Berdasarkan penjelasan tersebut diketahui bahwa *Work-Life Balance* adalah kemampuan seseorang untuk menyeimbangkan antara kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi/kelurganya. Dengan mengandalkan kemampuan *Work-life Balance* ini akan meningkatkan performa kinerja dari pegawai. Keseimbangan kehidupan

Work-life Balance merupakan faktor yang penting yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai di berbagai organisasi, termasuk Lembaga Pemasayarakatan. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa Work-life Balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Work-life Balance juga dapat mempengaruhi komitmen organisasi yang pada akhirnya mempengaruhi kinerja pegawai. Selain itu Work-life Balance dapat memediasi hubungan antara budaya organisasi dengan kinerja pegawai.

Menurut Mendis & Weerakkody (2017), Kinerja karyawan berarti kemampuan seorang karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan cara tertentu yang mengarah ke organisasi dan karyawan untuk mencapai tujuan dan sasaran bersama mereka. Menurut Metin & Asli (2018), kinerja pekerjaan merupakan faktor penting dalam keberhasilan organisasi, dan sangat penting bagi pemberi kerja untuk menilai dan menangani faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan mereka untuk memastikan bahwa mereka melaksanakan tanggung jawab pekerjaan mereka secara efektif dan efisien. Dari

definisi diatas dapat disimpulkan bahwa *job performance* mencerminkan sejauh mana karyawan mencapai hasil yang diharapkan atau diinginkan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka. Kinerja kerja dapat diukur dengan berbagai indikator seperti produktivitas, kualitas kerja, efisiensi, ketepatan waktu, inovasi, kerjasama, dan kontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi.

TINJAUAN PUSTAKA

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Bataineh (2019) tentang "*Impact of Work-Life Balance, Happiness at Work, on Employee Performance*" menyatakan bahwa *Work-lief Balance* memiliki hasil yang sighnifikan positif dan signifikan mempengaruhi kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh De Valdenebro et al (2021) tentang *"The Relationship Between Telework, Job Performance, Work–Life Balance and Family Supportive Supervisor Behaviours in the Context of COVID-19"* menyatakan bahwa *Work-life Balance* berpengaruh terhadap *job performen*. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Mendis (2017) tentang *"The Impact of Work-life Balance on Employee Performance with reference to Telecommunication Industry in Sri Lanka: A Mediation Model"* menunjukkan adanya pengaruh positif antara *Work-life Balance* dengan *Job Performance*.

Dari penelitian yang sudah dilakukan sebelumnya dapat di ambil hipotesis bahwa terdapat pengaruh antara *work-life balance* dengan *job performance*. Penelitian ini akan dibuat dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh *work-life balance* terhadap kinerja pegawai.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian adalah studi kasus. Pelaksanaan penelitian ini dilakukan ditempat atau dalam kehidupan yang sebenarnya dari objek yang akan diteliti. Metode kasus dalam penelitian ini bertujuan memaparkan data tentang objek, mengintеprestasikan dan membandingkan dengan teori yang ada hubungannya dengan topik pembahasan. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder yang meliputi data-data pada departemen produksi PT. Surya Sakti Utama pada tahun 2017 dan 2018. Metode analisa yang digunakan adalah : metode analisa selisih / analisa varians.

ANALISA DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 1 Uji Validitas Variabel *Work-life Balance*

Item	Pearson Correlation	Keterangan
X1_1	0.635	Valid
X1_2	0.814	Valid
X1_3	0.789	Valid
X1_4	0.721	Valid
X1_5	0.667	Valid

Sumber: Output SPSS diolah oleh penulis (2023)

Tabel 2 Uji Validitas Variabel *Job Performance*

Item	Pearson Correlation	Keterangan
Y1_1	0.466	Valid
Y1_2	0.768	Valid
Y1_3	0.465	Valid
Y1_4	0.639	Valid
Y1_5	0.762	Valid
Y1_6	0.618	Valid
Y1_7	0.746	Valid
Y1_8	0.710	Valid
Y1_9	0.800	Valid
Y1_10	0|.626	Valid

Sumber: Output SPSS diolah oleh penulis (2023)

Berdasarkan tabel 1 dan 2 dapat dilihat bahwa semua *Pearson Correlatioan* mempunyai nilai diatas 0.361. hal ini berarti variabel-variabel tersebut mempunyai nilai Validitas yang baik. Oleh karan itu dapat dikatakan bahwa intrumen yang digunakan benar-benar mengukur kedua variabel dan memperoleh hasil yang akurat dan dapat diadalkan.

Tabel 3 *Cronbach's Alpha Variable*

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.761	16

Sumber: Output SPSS diolah oleh penulis (2023)

Berdasarkan tabel 3 dapat dilihat nilai *Cronbach's Alpha* 0,761 dari 16 item pertanyaan. Dapat di artikan bahwa Teknik realibilitas yang digunakan adalah

Cronbach's Alpha dan nilai seluruh instrument sebesar 0,761. Maka dapat disimpulkan bahwa data dari penelitian reliabel atau dapat dikatakan instrumen memberikan hasil yang stabil dan kosisten ketika diberikan kepada sampel yang sama dalam kondisi yang serupa. Berdasarkan data diatas juga dapat diartikan bahwa instrument memberikan hasil pengukuran yang sama dari waktu ke waktu.

Uji Normalitas

Tabel 4 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		**30**
Normal Parameters[a,b]	**Mean**	**0,0000000**
	Std. Deviation	**1,98809553**
Most Extreme Differences	**Absolute**	**0,155**
	Positive	**0,155**
	Negative	**-0,138**
Test Statistic		**0,155**
Asymp. Sig. (2-tailed)		**.062[c]**
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber: Output SPSS diolah oleh penulis (2023)

Berdasrkan tabel 4 diatas merupakan hasil tabel normalitas. Berdasarkan syarat uji normalitas data dikatakan terdistribusi dengan normal apabila nilai signifikasni >0,05. Dapat dilihat dalam tabel diatas nilai signiifikansi 0,062>0,05, maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual terdistribusi dengan normal atau data terdistribusi dengan normal.

Uji Linieritas

Tabel 5 Uji Linieritas

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Job Performance * X	Between Groups	(Combined)	252,111	7	36,016	8,203	0,000
		Linearity	234,077	1	234,077	53,316	0,000
		Deviation from Linearity	18,034	6	3,006	0,685	0,664
	Within Groups		96,589	22	4,390		
	Total		348,700	29			

Sumber: Output SPSS diolah oleh penulis (2023)

Tabel diatas merupakan tabel ANOVA. Berdasarkan data diatas dapat dilihat Deviation from Linearity sebesar 0,664>0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel *work-life balance* mempunyai hubungan linier dengan variabel *job performance* karena nilai *Deviation from Linearity* lebih besar dari 0,05.\

Uji Regresi Linier Sederhanan

Tabel 6 *Model Summary*

Model Summary[b]				
Model	**R**	**R Square**	**Adjusted R Square**	**Std. Error of the Estimate**
1	**.819[a]**	**.671**	**.660**	**2.023**
a. Predictors: (Constant), X				
b. Dependent Variable: Job Performance				

Sumber: Output SPSS diolah oleh penulis (2023)

Berdasarkan tabel model summary diatas, diketahui nilai korelasi antar variabel adalah r=0,819 dan nilai koefisien determinasi r^2 = 0,671 . artinya hubungan antar variabel adalah positif kuat dan untuk koefisien determinasi diketahui bahwa variabel *Work-life Balance* (X) menerangkan variabel *Job Performance* (Y) sebesar 67% dan sisanya sebesar 33% sisanya diterangkan oleh variabel lain.

Tabel 7 ANOVA

ANOVA[a]						
Model		**Sum of Squares**	**df**	**Mean Square**	**F**	**Sig.**
1	**Regression**	**234.077**	**1**	**234.077**	**57.180**	**.000[b]**
	Residual	**114.623**	**28**	**4.094**		
	Total	**348.700**	**29**			
a. *Dependent Variable: Job Performance*						
b. Predictors: (Constant), X						

Sumber: Output SPSS diolah oleh penulis (2023)

Berdasarkan tabel 5 menunjukan tabel ANOVA yang menunjukkan tingkat signifikansi antara variabel *Work-life Balance* (X) dengan variabel *Job Performance* (Y). Tabel ANOVA digunakan untuk menguji koeffisien B menggunakan uji F. Jika dilihat dari tabel tersebut menunjukkan data nilai F = 57,180 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 atau kurang dari 0,05 yang artinya Ho ditolak. Dengan demikian *Work-life Balance* secara signifikan mempengaruhi *job performance*.

Tabel 8 *Coeffisient*

Coefficients[a]					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		

1	(Constant)	15.026	2.811		5.345	.000
	X	1.213	.160	.819	7.562	.000
a. *Dependent Variable*: *Job Performance*						

Sumber: Output SPSS diolah oleh penulis (2023)

Tabel Coefficients (a) digunakan untuk membuat persamaan regresi, sehingga diperoleh persamaa regresi : Y= a +bX = 15,026 +1,213X. Persamaan tersebut digunakan untuk memprediksi berapa nilai atau variabel *job performance* jika diketahui nilai X nya. Misalkan diketahui nilai X sebesar 4, maka perkiraan nilai Y adalah Y= a + bX = 15,026 + 1,213(4) = 19,878. Jadi jika diketahui nilai X=4 maka nilai Y=19,878.

Uji Korelasi Linier Sederhana

Tabel 9 Hasil Uji Korelasi Linier Sederhana

Correlations			
		X	**Y**
X	**Pearson Correlation**	**1**	**.819****
	Sig. (2-tailed)		**.000**
	N	**30**	**30**
Y	**Pearson Correlation**	**.819****	**1**
	Sig. (2-tailed)	**.000**	
	N	**30**	**30**
****. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).**			

Sumber: Output SPSS diolah oleh penulis (2023)

Pada tabel 9 di atas dapat diketahu bahwa korelasi person (*person correlation*) untuk variable X dan Y sebesar 0,819. Hal ini terdapat hubungan positif yang kuat antara variable X dan Y. Apabila variable X meningkat, maka variable Y akan meningkat dan sebaaliknya.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian diatas dapat disimpulkan bahwa variabel *Work-life Balance* dan variabel Job Performance memiliki hubungan yang siginifikan. Hal ini karena pegawai Lapas kelas IIB Brebes telah menerapkan *Work-Life Balance* dengan baik yang berdampak terhadap peningkatan variabel *Job Performance* para pegawai. Selain itu variabel *Work-Life Balance* juga berdampak positif terhadap variabel *Job Performance* hal ini berarti Lembaga Pemasyarakatan kelas IIB Brebes mampu menerapkan *Work-Life Balance* dengan baik yang berdampak pada kinerja pegawai. Seseorang yang mampu mencapai keseimbangan yang sehat antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka cenderung memiliki kinerja kerja yang lebih baik, tetapi pengaruh ini dapat bervariasi berdasarkan situasi dan preferensi individu. Namun Work-

life Balance bukanlan satu-satunya faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Faktor lain seperti kerajinan kerjam stress dan faktor individu juga dapat mempengaruhi Work-life Balance dan kinerja karyawan. Oleh karena itu, penting bagi Lembaga Pemasyarakatan kelas IIB Brebes untuk mempertimbangkan faktor-faktor tersebut ketika menerapkan program Work-life Balance bagi pegawai. Secara keseluruhan Work-life Balance merupakan faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai di Lembaga Pemasyarakatan kelas IIB Brebes. Penerapan program Work-life Balance dapat meningkatkan kinerja karyawan dan komitmen organisasi. Namun Lembaga Pemasyarakatan juga harus mempertimbangkan faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi Work-life Balance dan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Ardiansyah, Choirul Adam. 2020. Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Pada Karyawan Pt. Bhinneka Life Indonesia Cabang Surabaya. Jurnal Ilmu Manajemen 8.

Batainch, Adnan Khaled. 2018. Impact of Work-Life Balance, Happiness at Work, on Employee Performance. "International Business Research" 12.

Begum et al. 2022. Impact of Job Insecurity on Work–Life Balance during COVID-19 in India, Vision.

Berk, Brek & Fatih Gundomuus. 2018. The Effect of Work-Life Balance on Organizational Commitment of Accountants, Journal Management, 13.

Bhende et al. 2020. Quality of Work Life and Work–Life Balance, Journal of Human Values.

De Valdenebro et al. 2021. The Relationship Between Telework, Job Performance, Work–Life Balance and Family Supportive Supervisor Behaviours in the Context of COVID-19, Global Business Review.

Haeruddin, M Ruslan. 2022. Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Work Life Balance Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi Pada Kantor Kecamatan Libureng Kabupaten Bone. Indonesia Journal of Business and Management, 5(1), 34-42.

J. Ma et al. 2021. The Impact of Techno-Stressors on Work–Life Balance: The Moderation of Job Self-Efficacy and The Mediation of Emotional Exhaustion, Computers in Human Behavior, 122: 1-10.

Mendis, M.D.V.S. 2017. The Impact of Work Life Balance on Employee Performance with Reference to Telecommunication Industry in Sri Lanka: A Mediation Model, Kelaniya Journal of Human Resource Management, 12.

Talukder, et al. 2018. Supervisor support and work-life balance: impacts on job performance in the Australian financial sector. Emeraldinsigh.

Valcour, Monique. (2007). Work-Based Resources as Moderators of the Relationship Between Work Hours and Satisfaction With Work–Family Balance, Journal of Applied Psychology, 92(6) :1512-1523.