BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Pada era modern ini suksesnya sebuah perusahaan atau organisasi tidak harus selalu berorientasi terhadap profit atau ukuran dari perusahaan tersebut. Namun, memiliki kebermanfaatan kepada masyarakat juga menjadi hal yang perlu diperhatikan oleh sebuah perusahaan. Contohnya adalah pada perusahaan atau unit yang berfokus pada pelayanan masyarakat. Unit pelayanan masyarakat perlu memberikan pelayanan terbaik kepada khalayak sehingga bisa memudahkan masyarakat dan memberikan banyak dampak positif. Dengan begitu, perusahaan akan mendapatkan apresiasi yang baik dan memiliki nilai dengan eksistensinya di lingkungan masyarakat. Hal tersebut dapat dicapai dengan banyak factor dan salah satunya adalah dengan memiliki kualitas sumber daya manusia yang baik.

Manajemen Sumber Daya Manusia memiliki peran yang sangat penting bagi perusahaan atau organisasi. Menurut (Hasibuan, 2016) sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peran tenaga kerja dalam rangka membantu secara efektif dan efisien mencapai tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Dengan sumber daya manusia yang baik maka perusahaan bisa memiliki kinerja individu yang optimal. Terlebih pada era yang modern ini sebuah perusahaan atau organisasi perlu memiliki sumber daya manusia yang kompeten dan bisa beradaptasi dengan zaman secara baik. Maka diperlukannya sumber daya manusia yang kompeten dan memiliki kemampuan beradaptasi yang baik.

Ichsan Firdaus, 2025
PENGARUH WORK-LIFE BALANCE DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PUSAT PENGELOLAAN PENDAPATAN DAERAH WILAYAH KOTA BOGOR
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Menurut (Mangkunegara, 2011:67) Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dilakukan pegawai dalam memenuhi tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan bisa direfleksikan juga sebagai tingkat dari kesuksesan sebuah perusahaan atau organisasi karena perusahaan yang sukses tentu memiliki kinerja karyawan yang baik. (Moeheriono & Si, 2012) berpendapat bahwa kinerja atau pencapaian merupakan gambaran tingkat pencapaian dalam pelaksanaan suatu program kegiatan atau pedoman dalam mencapai tujuan, sasaran, visi dan misi organisasi yang dituangkan dalam perencanaan strategis suatu organisasi.

Namun, faktanya tidak semua perusahaan memiliki karyawan dengan kinerja yang baik dan juga konsisten pada setiap waktunya. Ada beberapa indikasi yang menandakan rendahnya kinerja pada sebuah perusahaan. Hasil kerja yang kurang maksimal, target yang tidak tercapai, semangat kerja yang rendah adalah contoh akibat dari rendahnya kinerja sebuah perusahaan yang bisa mengantarkan kepada kebangkrutan.

P3D BAPENDA JABAR adalah singkatan dari Pusat Pengelolaan Pendapatan Daerah Badan Pendapatan Daerah Jawa Barat yang merupakan satuan perangkat kerja daerah pemerintah Jawa Barat yang memiliki tugas dalam melakukan pemungutan, penagihan, dan pengawasan pajak dan retribusi pada pemerintah Jawa Barat.

P3D BAPENDA JABAR yang dulunya merupakan Biro Keuangan Daerah berdiri sejak 25 September 1971 sesuai dengan Keputusan Gubernur Propinsi Jawa Barat Nomor: 219/Po/V/O.M/SK/1971. P3D BAPENDA JABAR memiliki visi

Ichsan Firdaus, 2025
PENGARUH WORK-LIFE BALANCE DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PUSAT PENGELOLAAN PENDAPATAN DAERAH WILAYAH KOTA BOGOR
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

“Terwujudnya Jawa Barat Juara Lahir Batin dengan Inovasi dan Kolaborasi” serta memiliki misi yang erat kaitannya dengan nilai religious, nilai bahagia, nilai adil, nilai kolaboratif, dan nilai inovatif. Tugas pokok dan fungui P3D BAPENDA antara lain yaitu melakukan penyusunan kebijakan teknis di bidang keuangan; melakukan pelaksanaan tugas dukungan teknis di bidang keuangan; melakukan pemantauan, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan tugas dukungan teknis di bidang keuangan; dan melakukan pembinaan teknis penyelenggaraan fungsi penunjang urusan pemerintah daerah di bidang keuangan.

Pada dasarnya P3DW Kota Bogor adalah unit pelayanan masyarakat yang melayani masyarakat untuk membayar pajak kendaraan. Setiap unit P3D di seluruh daerah khususnya di Jawa Barat memiliki target pencapaian pajak yang ditetapkan oleh Kepala Badan Pendapatan Daerah. P3DW Kota Bogor memiliki kendala terhadap kinerja para karyawannya. Untuk mengetahui lebih rinci maka peneliti memutuskan untuk mewawancarai Kepala UPTD P3DW Kota Bogor.

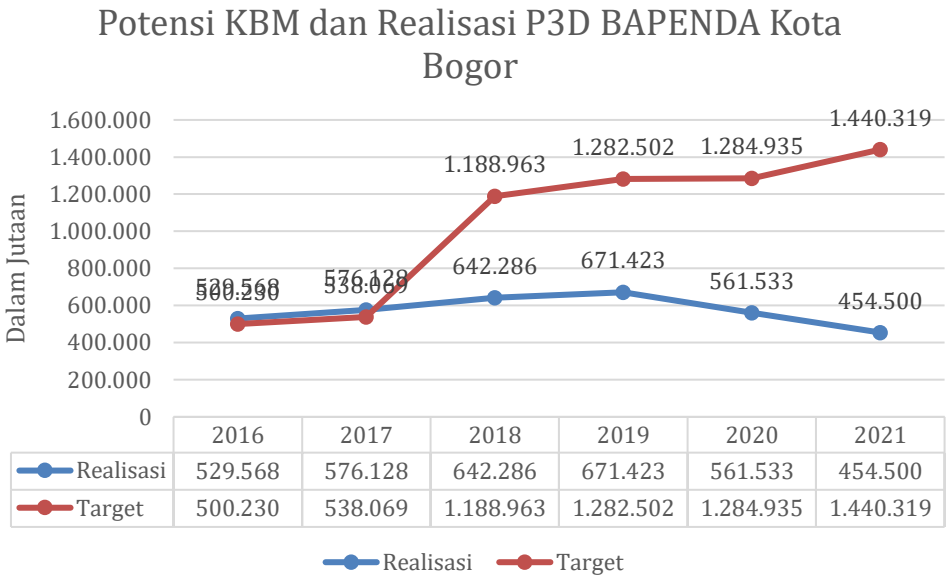
Berdasarkan wawancara yang peneliti lakukan dengan Bapak Wawan Sudrajat selaku Kepala UPTD P3DW Kota Bogor, ditemukan adanya masalah kinerja yang dialami oleh karyawannya dalam kurun waktu tertentu. Permasalahan yang paling mencolok dalah pada dimensi kuantitas yang menunjukkan ketidaktercapaian target pajak pada P3DW Kota Bogor dalam beberapa bulan ke belakang. Hal ini diakibatkan oleh terlalu tingginya beban kerja yang ditetapkan oleh atasan serta tuntutan sistematis terkait budaya kerja di instansi pemerintah yang menuntut karyawannya untuk mengikuti instruksi atasan dan harus mengejar target yang ditetapkan sehingga menimbulkan penurunan kinerja yang cukup

Ichsan Firdaus, 2025
PENGARUH WORK-LIFE BALANCE DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PUSAT PENGELOLAAN PENDAPATAN DAERAH WILAYAH KOTA BOGOR
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

signifikan. Faktor lain yang menyebabkan penurunan kinerja adalah tidak diberikannya insentif yang pada awalnya selalu karyawan dapatkan. Dan juga ditemukan bahwa kebijakan para atasan yang menganggap bahwa karyawan dari BAPENDA memiliki kesamaan dengan karyawan pada dinas lain juga memicu penurunan kinerja.

Tabel 1. 1

Potensi KBM dan Realisasi P3DW Kota Bogor



Menurut (Setiowati et al., 2015) bahwa Kinerja individu merupakan pondasi kinerja organisasi. Faktor penting dalam keberhasilan suatu organisasi adalah adanya pegawai yang mampu dan terampil serta mempunyai semangat kerja yang tinggi, sehingga dapat diharapkan suatu hasil kerja yang memuaskan.

Berdasarkan pendapat di atas, penulis berasumsi bahwa data kinerja yang menunjukkan penurunan dalam kinerja organisasi berhubungan dengan kinerja

Ichsan Firdaus, 2025
PENGARUH WORK-LIFE BALANCE DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PUSAT PENGELOLAAN PENDAPATAN DAERAH WILAYAH KOTA BOGOR
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

individu karena kinerja individu merupakan pondasi dari pencapaian dan keberhasilan suatu organisasi itu sendiri.

Maka, berdasarkan tabel 1.1 di atas dapat diketahui bahwa pendapatan pajak daerah P3D BAPENDA Kota Bogor mengalami penurunan dan tidak stabil. Hal ini dapat dilihat pada realisasi pendapatan daerah tahun 2016 dan 2017 yang mampu berada di atas target yang ditetapkan yaitu pada angka Rp. 529.568.200.106, dan Rp. 576.128.619.402 dan terdapat kenaikan sebesar 8,79%. Pada tahun 2018 dan 2019 realisasi pendapatan pajak daerah mengalami kenaikan juga pada angka Rp. 624.286.450.823, dan Rp. 671.423.515.050 dan terdapat kenaikan sebesar 8,36% serta 7,55%.

Namun pada tahun 2018 dan 2019 realisasi tersebut tidak mencapai target yang ditetapkan dikarenakan target melejit terlalu tinggi. Pada tahun 2020 dan 2021 per September, realisasi pendapatan pajak daerah mengalami penurunan dari tahun-tahun sebelumnya sekaligus jauh dari target yang ditetapkan. Pada tahun 2020 pendapatan daerah mencapai Rp. 561.533.975.970 dan mengalami penurunan sebesar -16,37%. Sedangkan pada tahun 2021 per September pendapatan pajak daerah hanya bisa mencapai Rp. 454.500.493.557 dan mengalami penurunan sebesar -19,06%. Menurut Kepala UPTD P3DW Kota Bogor, penurunan ini disebabkan oleh terlalu tingginya beban kerja (target) yang ditetapkan oleh atasan sehingga menyebabkan penurunan kinerja karyawan yang cukup signifikan.

Fenomena penurunan kinerja karyawan tidak bisa dibiarkan begitu saja. Karena hal itu akan berdampak besar bagi perusahaan/instansi dan karyawannya itu sendiri. Maka perlu ada beberapa upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Ichsan Firdaus, 2025
PENGARUH WORK-LIFE BALANCE DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PUSAT PENGELOLAAN PENDAPATAN DAERAH WILAYAH KOTA BOGOR
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Dalam pandangan karyawan, penurunan kinerja ini diakibatkan oleh beberapa faktor yang menyebabkan kerja tidak optimal. Tidak optimalnya kinerja yang diberikan oleh karyawan akan memberikan dampak yang negatif kepada instansi yang bersangkutan.

Berdasarkan fenomena diatas dan observasi yang penulis lakukan, penulis berasumsi bahwa karyawan pada P3DW Kota Bogor memiliki permasalahan pada kinerja para karyawannya. Target pendapatan pajak daerah yang ditetapkan terlampau tinggi ditambah dengan adanya pandemi COVID-19 yang membuat kinerja karyawan menurun secara signifikan.

Mengacu pada realisasi yang tidak dapat mencapai target yang diharapkan, peneliti kembali melakukan penelusuran terahadap P3DW Kota Bogor terkait kondisi yang terjadi di internal, beban kerja yang terlalu tinggi dan tidak sesusai dengan kemampuan karyawan, peneliti akan melampirkan penilaian kinerja dalam tiga tahun terakhir sebagai berikut:

Tabel 1. 2

Penilaian Kinerja

Tahun	Skor Minimali	Penilaian
2022	85	84,37
2023	85	82,65
2024	85	81,32

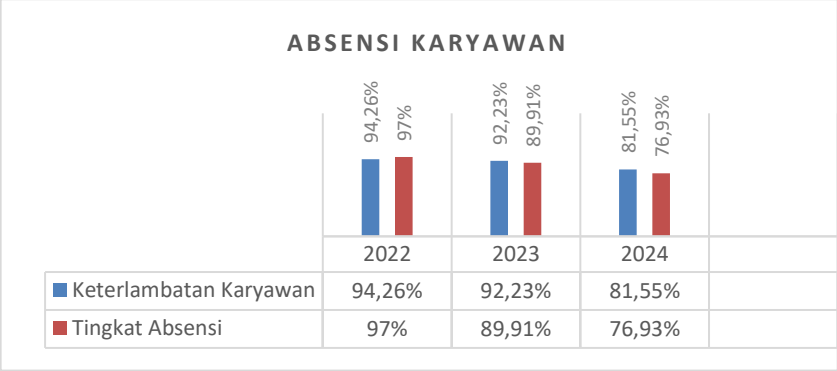
Selama tiga tahun terakhir, karyawan di P3DW Kota Bogor belum sesuai dengan harapan, kinerja yang tidak dapat mencapai skor minimal berdampak juga pada tabel sebelumnya yang sudah dilampirkan, P3DW Kota Bogor menginginkan

Ichsan Firdaus, 2025
PENGARUH WORK-LIFE BALANCE DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PUSAT PENGELOLAAN PENDAPATAN DAERAH WILAYAH KOTA BOGOR
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

karyawan mampu mencapai penilaian kinerja hingga rata-rata realisasi mencapai nilai 85, tetapi setelah melihat hasil realisasi nilai tersebut selama tiga tahun terakhir mengalami penurunan hingga 81,32. Tentu saja hal tersebut menjadi salah satu adanya hal yang mengindikasikan penurunan pada kinerja selama tiga tahun terakhir.

Tabel 1. 3

Absensi Karyawan



Peneliti juga mendapatkan data kembali terkait hasil dari absensi karyawan selama tiga tahun terkahir, pada tahun 2022, karyawan mampu bekerja dengan maksimal, tetapi mengalami penurunan pada tahun 2023 terutama pada tingkat absensi yang memiliki perbandingan cukup signifikan, selanjutnya di tahun 2024 keterlambatan karyawan dan tingkat absensi semakin mengalami penurun yang akan mempengaruhi kinerja organisasi di kemudian hari.

Permendagri No. 12/2008 menyatakan bahwa beban kerja adalah jumlah pekerjaan yang harus dilakukan oleh unit posisi/organisasi dan produk dari volume

Ichsan Firdaus, 2025
PENGARUH WORK-LIFE BALANCE DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PUSAT PENGELOLAAN PENDAPATAN DAERAH WILAYAH KOTA BOGOR
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

kerja serta norma waktu. Jika kemampuan pekerja lebih tinggi daripada tuntutan pekerjaan, rasa bosan akan timbul. Di sisi lain, jika kemampuan karyawan lebih rendah daripada tuntutan pekerjaan, akan muncul lebih banyak kelelahan. Beban kerja yang dibebankan kepada para karyawan dapat dikategorikan menjadi tiga kondisi, yakni beban kerja yang memenuhi standar, beban kerja yang terlalu tinggi (di atas kapasitas) dan beban kerja yang terlalu rendah (di bawah kapasitas).

Menurut pendapat dari (Rolos et al., 2018) Kinerja karyawan dengan beban kerja saling berkaitan satu sama lain, karena dalam organisasi untuk memberikan posisi yang tepat kepada karyawan, mereka dapat melihat beban kerja terlebih dahulu. Hal ini dilakukan agar kinerja karyawan dapat meningkat dan nyaman dengan pekerjaan yang dia miliki dan pencapaian tujuan perusahaan yang efektif dan efisien.

Karyawan dan beban kerja keduanya sangat berpengaruh di perusahaan. Perusahaan/instansi harus mematuhi peraturan yang dibuat oleh pemerintah dan harus mematuhi standar yang ditetapkan sebelumnya, tetapi perusahaan juga dapat lebih memperhatikan kondisi karyawan dan kinerja mereka sehingga tujuan perusahaan yang harus dicapai dapat dengan mudah dilaksanakan. Intinya adalah bahwa pemerintah hanya akan melihat hasil dari peraturan yang telah dibuat, jarang melihat proses yang terjadi di dalamnya.

Untuk alasan ini, perusahaan harus memiliki cara sendiri untuk mencapai tujuan yang ditentukan oleh pemerintah dengan meningkatkan kesejahteraan dan kinerja para karyawan di dalamnya sehingga menciptakan kesatuan dan memiliki

Ichsan Firdaus, 2025
PENGARUH WORK-LIFE BALANCE DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PUSAT PENGELOLAAN PENDAPATAN DAERAH WILAYAH KOTA BOGOR
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

tujuan yang sama, yakni mencapai tujuan perusahaan yang efektif dan efisien sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh pemerintah.

Ditemukan hasil serupa dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Ulfah, 2018), (Rolos et al., 2018), (Paramitadewi, 2017), (Iskandar & Sembada, 2012) memberikan hasil bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan penelitian yang dilakukan oleh (Tjiabrata et al., 2017) menunjukkan hasil bahwa terdapat pengaruh secara parsial dan signifikan antara beban kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi beban kerja yang diberikan kepada karyawan maka semakin rendah kinerja yang dikerahkan oleh karyawan.

Namun penelitian-penelitian tersebut bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh (Adityawarman et al., 2015) yang menunjukkan hasil bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal itu dikarenakan ada perbedaan sikap terhadap beban kerja dan kinerja berdasarkan masa kerja, yaitu dalam kaitannya dengan persyaratan pekerjaan, persyaratan peran, dan tantangan individu.

Ada perbedaan sikap terhadap beban kerja dan kinerja, yaitu mengenai tantangan individu dan psikologis. Menurut Manuba (dalam Prihatini, 2007) akibat beban kerja yang terlalu berat dan juga terlalu sedikit dapat menimbulkan seorang karyawan atau pekerja menderika gangguan dan penyakit akibat bekerja.

Beban kerja yang terlalu berat mengakibatkan gangguan seperti kelalahan fisik, emosional, atau reaksi fisik lain seperti sakit kepala dan gangguan pencernaan. Sedangkan beban kerja yang terlalu kecil cenderung meninbulkan

Ichsan Firdaus, 2025
PENGARUH WORK-LIFE BALANCE DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PUSAT PENGELOLAAN PENDAPATAN DAERAH WILAYAH KOTA BOGOR
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

kebosanan pada bekerja. Hal-hal tersebut tentunya dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Dalam kasus penelitian ini, beban kerja yang diberikan pada karyawan terlalu tinggi berupa target pencapaian yang terlalu berlebihan dan mengakibatkan penurunan kinerja.

Selain beban kerja, karyawan yang bekerja di P3DW Kota Bogor juga harus memiliki keseimbangan hidup yang baik (*work-life balance)*, yang berarti harus bisa menyeimbangkan atau membagi waktu antara kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi. *Work-life balance* bagi karyawan berarti harus bisa menyeimbangkan antara tanggung jawab di kantor (pekerjaan) dan juga tanggung jawab di rumah (keluarga).

Menurut Greenhaus (dalam Andriyana & Supriansyah, 2021) *work-life balance* adalah sejauh mana seseorang terkait bersama dalam pekerjaan dan keluarga, dan memiliki rasa adil dengan peranan dalam pekerjaan dan peranan dalam keluarganya. Pemahaman ini dapat disimpulkan bahwa seseorang sanggup menyeimbangkan pekerjaan dan perannya dalam berkeluarga di luar pekerjaan dengan cara yang seimbang. Oleh karena itu, karyawan di P3DW Kota Bogor harus bisa menyeimbangkan antara kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi (keluarga, hobi, kebutuhan psikis dan mental) agar terciptanya kinerja yang baik meskipun harus bekerja enam hari dalam satu minggu dan bahkan pada hari libur. Terlebih lagi BAPENDA Jawa Barat tidak memberlakukan sistem *Work from Home* (WFH) pada saat masa pandemi COVID-19.

Ichsan Firdaus, 2025
PENGARUH WORK-LIFE BALANCE DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PUSAT PENGELOLAAN PENDAPATAN DAERAH WILAYAH KOTA BOGOR
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Dalam penelitian sebelumnya, ditemukan adanya penelitian yang dilakukan oleh Rifqi Muhammad (2024) yang melampirkan data penurunan kinerja suatu iinstasi di Dinas Kehutanan Provinsi Jawa Barat, lampiran tersebut berupa data nilai kinerja Pegawai DISHUT Provinsi Jawa Barat tahun 2023 sebagai berikut:

Tabel 1. 4 Instansi Kinerja DISHUT Provinsi Jawa Barat 2023

No	Bulan	Nilai Sasaran Kinerja Pegawai (SKP)	Nilai Prilaku	Nilai Akhir
1	Maret	51.40%	34,33%	85,73%
2	April	46,40%	30,56%	76,96%
3	Mei	54,24%	36,74%	90,98%
4	Juni	50,27%	32,48%	82,75%
5	Juli	58,83%	35,27%	88,75%

Pada periode lima bulan tersebut, pada bulan April dapat dilihat bahwa terjadi penurunan kinerja pegawai dengan nilai akhir yang diperoleh sebesar 76,96%. Ini menunjukan kinerja pegawai pada bulan tersebut kurang baik, dan pasti banyak faktor yang mempengaruhi hal tersebut. Sedangkan pada bulan Mei kinerja pegawai mengalami kenaikan dibanding bulan April, dan bulanbulan setelahnya mengalami fluktuasi.

Penelitian tentang work-life balance menarik karena konsep work-life balance tersebar luas dalam praktik bisnis, namun masih relatif kecil untuk penelitian ilmiah itu sendiri, karena instrumen untuk mengukur work-life balance baru saja dimulai oleh Fisher (2001). Posig dan Kickul (2004) juga meneliti pentingnya keseimbangan kehidupan kerja. Jika karyawan menemukan bahwa tidak ada keseimbangan dalam hidup mereka karena waktu yang dihabiskan di

Ichsan Firdaus, 2025
PENGARUH WORK-LIFE BALANCE DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PUSAT PENGELOLAAN PENDAPATAN DAERAH WILAYAH KOTA BOGOR
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

tempat kerja, maka karyawan akan mencoba mempertimbangkan alternatif pekerjaan lain yang memungkinkan mereka untuk menyeimbangkan peran di tempat kerja dan di rumah. (Ulfah, 2018)

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Khatri & Behl, 2013), (Saina et al., 2016), (Anugrah & Priyambodo, 2021) menunjukkan hasil bahwa *work-life balance* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh (Muliawati & Frianto, 2020) juga menunjukkan bahwa *Work-life balance* secara signifikan berhubungan dengan kinerja pada karyawan generasi milenial. Namun penelitian-penelitian tersebut bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh (Herlambang & Murniningsih, 2019) yang menunjukkan bahwa *work-life balance* berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan yang berarti bahwa *work-life balance* dalam diri setiap karyawan tidak bisa meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan yang dapat menyeimbangkan antara pekerjaannya dengan kehidupan pribadinya belum tentu dapat meningkatkan kinerja.

Berdasarkan penelitian-penelitian sebelumnya penulis menemukan kesenjangan penelitian atau *research gap* pada penelitian ini. Seperti penelitian yang dilakukan oleh (Adityawarman et al., 2015) yang menunjukkan hasil bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh (Husin et al., 2021) menunjukkan pula bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Ichsan Firdaus, 2025
PENGARUH WORK-LIFE BALANCE DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PUSAT PENGELOLAAN PENDAPATAN DAERAH WILAYAH KOTA BOGOR
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Pada penelitian tersebut disebutkan bahwa semakin tinggi beban kerja yang ditanggung oleh karyawan maka semakin tinggi kinerja karyawan. Selaras dengan penelitian (Santoso & Widodo, 2022) dan (Alfida & Widodo, 2022) juga menunjukkan hasil bahwa beban kerja secara parsial memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. *Research gap* juga ditemukkan pada variabel *work-life balance* yang dilakukan oleh (Herlambang & Murniningsih, 2019) yang menunjukkan bahwa work-life balance berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Wahyu et al., 2021) menunjukkan hasil bahwa WLB berpengaruh secara tidak signifikan dan negatif terhadap kinerja yang menunjukkan bahwa semakin baik WLB yang dialami oleh responden maka tidak akan meningkatkan kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh (Wismawan & Luturlean, 2022) dan (Ardiansyah & Surjanti, 2020) menunjukkan hasil bahwa tidak terdapat hubungan antara WLB dengan kinerja karyawan ditandai dengan nilai yang tidak signifikan (nilai signifikansi kurang dari standar). Hal tersebut menunjukkan adanya inkonsistensi teori. Fenomena ini juga membuat saya tertarik untuk meneliti serta menguji kembali variabel-variabel independen tersebut terhadap variabel dependen (Kinerja).

Dari fenomena dan penelitian-penelitian sebelumnya, pengaruh dari *work-life balance,* beban kerja terhadap kinerja karyawan menarik untuk diteliti. Karena penelitian terkait *work-life balance* juga relatif sedikit khususnya di Indonesia. Dan peneliti juga akan menguji kembali penelitian pada varibel *work-life balance* dan

Ichsan Firdaus, 2025
PENGARUH WORK-LIFE BALANCE DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PUSAT PENGELOLAAN PENDAPATAN DAERAH WILAYAH KOTA BOGOR
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

beban kerja sebagai variabel independen serta kinerja karyawan sebagai variabel dependen dikarenakan ditemukannya *research gap* pada inkonsistensi teori yang menunjukkan hasil saling berlawanan. Diharapkan variabel-variabel independen tersebut dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menjadikan karyawan P3DW Kota Bogor sebagai subjeknya dengan judul penelitian yakni **"Pengaruh *Work-Life Balance* dan Beban Kerja terhadap Kinera Karyawan P3DW Kota Bogor"**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, dapat disimpulkan beberapa rumusan masalah penelitian ini adalah:

1. Bagaimana gambaran deskriptif *work-life balance* pada P3DW Kota Bogor?
2. Bagaimana gambaran deskriptif beban kerja pada P3DW Kota Bogor?
3. Bagaimana gambaran deskriptif kinerja karyawan pada P3DW Kota Bogor?
4. Bagaimana hubungan *work-life balance* secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan P3DW Kota Bogor?
5. Bagaimana hubungan beban kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan P3DW Kota Bogor?
6. Bagaimana hubungan *work-life balance* dan beban kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan P3DW Kota Bogor?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah diatas, tujuan penelitian ini adalah:

Ichsan Firdaus, 2025
PENGARUH WORK-LIFE BALANCE DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PUSAT PENGELOLAAN PENDAPATAN DAERAH WILAYAH KOTA BOGOR
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

1. Untuk mengetahui dan menganalisis gambaran deskriptif *work-life balance* pada P3DW Kota Bogor.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis beban kerja pada P3DW Kota Bogor.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis kinerja karyawan pada P3DW Kota Bogor.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *work-life balance* secara parsial terhadap kinerja karyawan P3DW Kota Bogor
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan P3DW Kota Bogor
6. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *work-life balance* dan beban secara simultan terhadap kinerja karyawan P3DW Kota Bogor

1.4. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi perusahaan atau yang terkait dengan penelitian ini, dan bagi akademisi.

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Menambah khazanah ilmu pengetahuan manajemen sumber daya manusia terkait hubungan antara keseimbangan kehidupan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan.

Ichsan Firdaus, 2025
PENGARUH WORK-LIFE BALANCE DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PUSAT PENGELOLAAN PENDAPATAN DAERAH WILAYAH KOTA BOGOR
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

1.4.2 Kegunaan Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan bisa menjadi informasi dan gambaran tentang pengaruh *work-life balance* dan beban kerja terhadap kinerja karyawan sehingga bisa menjadi tolak ukur dan pertimbangan untuk kemajuan perusahaan kedepannya dalam memecahkan permasalahan kinerja pada karyawan.

Ichsan Firdaus, 2025
PENGARUH WORK-LIFE BALANCE DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PUSAT PENGELOLAAN PENDAPATAN DAERAH WILAYAH KOTA BOGOR
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu