

Pengaruh *Work Life Balance* Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kota Tasikmalaya

Hagi Akbar Alamsyah¹, Depy Muhamad Pauzy², Dudu Risana³

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Perjuangan Tasikmalaya

E-mail: hagiacong66@gmail.com

Article History:

Received: 17 Agustus 2024

Revised: 30 Agustus 2024

Accepted: 04 September 2024

Keywords: *Work-life balance, Competency, Employee Performance.*

Abstract: *This research purpose to determine and analyze the influence of work life balance and competence, both simultaneously and partially, on employee performance at the Tasikmalaya City Transportation Service. The method used in this research is a survey with a descriptive approach. With a research sample of 99 State Civil Apparatus as respondents. The data used is primary data. The analytical tool used in this research is multiple linear regression using the SPSS version 25 support application. The test results show simultaneously there is a significant influence of Work Life Balance and Competence on Employee Performance and that partially the variables used in the research, namely work life balance and competency, have a significant effect on the performance of employees at the Tasikmalaya City Transportation Service.*

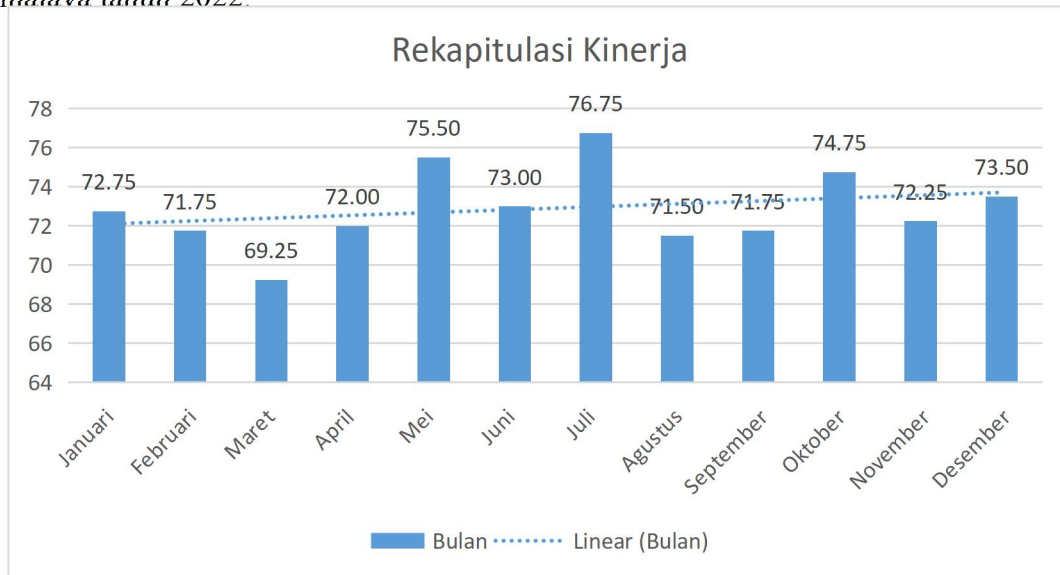
PENDAHULUAN

Dinas Perhubungan adalah unsur pelaksana otonomi daerah di bidang Perhubungan yang dipimpin oleh seorang Kepala Dinas yang bertanggung jawab kepada Walikota melalui Sekretaris Daerah. Sebagaimana diatur dalam Pasal 38 Peraturan Walikota Tasikmalaya Nomor 40 Tahun 2016 tentang Susunan Organisasi, Kedudukan, Tugas Pokok, Fungsi dan Tata Kerja Perangkat Daerah, Dinas Perhubungan Kota Tasikmalaya mempunyai tugas pokok "Membantu Walikota melaksanakan urusan pemerintahan daerah dan tugas pembantuan di bidang Perhubungan". Kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Tasikmalaya ternyata masih jauh dari harapan, menurut Bapak Erwin Ramdani selaku Kepala Sub Bagian Umum Dan Kepegawaian, pada kenyataannya di lapangan masih ada beberapa pegawai yang tidak menyelesaikan tugas yang diberikan tepat waktu dan hasil pekerjaan pegawai yang kurang maksimal.

Masalah lainnya yang mengganggu kinerja birokrasi pemerintah, adalah penempatan pegawai dalam jabatan yang tidak didasarkan pada kompetensi. Persyaratan jabatan struktural yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara lebih menitikberatkan pada persyaratan administratif, seperti pangkat terendah, Daftar Urutan Kepangkatan (DUK), dan Daftar Penilaian Prestasi Pegawai (DP3). Masalahnya, di lingkungan PNS, pangkat tidak selalu mencerminkan kompetensi atau prestasi, karena pangkat ditetapkan berdasar ijazah tertinggi yang dimiliki pegawai serta masa kerja di pemerintahan. Sebagai contoh, tamatan SD diberi pangkat awal I/a, tamatan SLTA II/a, dan tamatan S1 III/a, dengan tidak membedakan jenis keahlian yang mereka miliki. Setelah itu, setiap empat tahun, pangkat mereka naik ke jenjang lebih tinggi sampai ke pangkat puncak, atau pangkat tertinggi yang dapat

dicapainya.

Menjelang akhir tahun setiap Pegawai Negeri Sipil (PNS) atau sekarang disebut sebagai Aparatur Sipil Negara (ASN) diwajibkan untuk mendapatkan penilaian atas pekerjaan atau Kinerja dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya dalam penyelenggaraan pemerintah. Menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 tahun 2011 Tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil yang dijadikan dasar dalam penyempurnaan pelaksanaan penilaian PNS. Berikut merupakan rata-rata dari Penilaian Kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Tasikmalaya tahun 2022.



Gambar 1. Rekapitulasi Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Tasikmalaya Periode Januari – Desember 2022

Dari Gambar 1 dapat dilihat bahwa Pada tahun 2022 Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Tasikmalaya pada bulan Januari memperoleh nilai 72,75 dan cenderung mengalami peningkatan setiap bulannya, dengan nilai tertinggi terjadi pada bulan Juli sebesar 76,75 dan terendah terjadi pada bulan Maret sebesar 69,25 sedangkan pada akhir tahun memperoleh rata-rata kinerja sebesar 73,50. Namun demikian kinerja pada Dinas Perhubungan Kota Tasikmalaya mengalami peningkatan pada setiap bulannya. Tingginya hasil kerja pegawai adalah prestasi yang dicapai oleh pegawai itu pada tingkat tertentu. Prestasi bukanlah sesuatu hal yang kebetulan saja, tetapi banyak faktor yang mempengaruhi karena prestasi kerja akan dapat dicapai apabila rencana-rencana kerja yang saat dilakukan sesuai dengan tugas yang dibebankan pada setiap pegawai yang ada di organisasi itu.

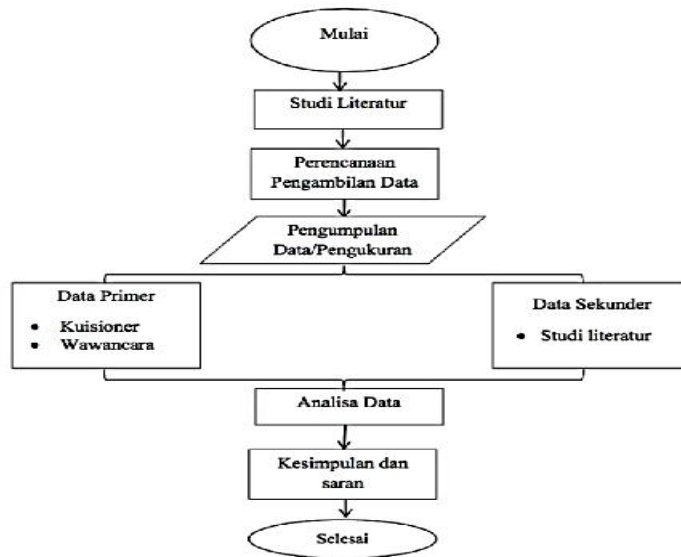
Selain dari sisi kompetensi pegawai, berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Erwin Ramdani selaku Kepala Sub Bagian Umum Dan Kepegawaian, menjelaskan bahwa kinerja pegawai di Dinas Perhubungan diduga dapat dipengaruhi oleh keseimbangan kerja dan kehidupan sosialnya (*Work life balance*) seperti banyaknya beban kerja yang diberikan oleh kantor sehingga kehidupan pribadinya menjadi tidak seimbang sehingga dapat meningkatkan *stress* kerja, sehingga dengan begitu dapat terjadi penurunan kinerja dikarenakan beban kerja yang tidak sesuai dengan kompetensi pegawai. Pegawai dapat menjadi lebih kreatif karena dapat melakukan hal-hal yang mereka senangi. Jika seorang pegawai tidak memiliki *work life balance* yang baik, maka kinerjanya cenderung kurang baik.

Mengingat pentingnya pengaruh faktor *work life balance* dan kompetensi pegawai dalam

meningkatkan kinerja pegawai guna mencapai tujuan organisasi. Maka dalam penyusunan artikel ini penulis mengambil judul : **“Pengaruh *Work life Balance* dan Kompetensi Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Dinas Perhubungan Kota Tasikmalaya”**.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan untuk mengetahui pengaruh *work life balance* dan kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Tasikmalaya adalah dengan menggunakan metode penelitian sensus. Penelitian sensus merupakan penelitian yang mengambil satu kelompok populasi sebagai sampel secara keseluruhan dan menggunakan kuesioner yang terstruktur sebagai alat pengumpulan data yang pokok untuk mendapatkan informasi yang spesifik (Sugiyono, 2016: 73). Berdasarkan informasi tersebut, maka penelitian ini merupakan jenis penelitian sensus dengan bantuan kuesioner, dimana respondennya adalah seluruh Aparatur Sipil Negara (ASN) Dinas Perhubungan Kota Tasikmalaya. Dengan metode pengumpulan data terdapat pada diagram alir pengumpulan data berikut:



Gambar 2. Diagram Alir Penelitian

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Uji Hipotesis Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	31.738	6.226		5.098	.000			
	Work Life Balance	.305	.130	.483	3.806	.000	.403	.482	.481
	Kompetensi	.557	.139	.516	5.131	.000	.431	.515	.514

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil perhitungan koefisien korelasi antara *work life balance* dengan kinerja pegawai pada Tabel 2, sebesar 0,482 nilai koefisien korelasi menunjukkan bahwa *work life balance* dengan kinerja pegawai memiliki hubungan yang sedang. Besar pengaruh *work life*

balance terhadap kinerja pegawai secara parsial adalah 23,23% [$Kd = (0,482)^2 \times 100\%$].

Hasil uji hipotesis membuktikan bahwa *work life balance* berpengaruh signifikan dengan nilai sig sebesar $0,000 < 0,05$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak yang berarti *work life balance* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hal ini sesuai dengan pengamatan penulis di lapangan bahwa mayoritas pegawai di Dinas Perhubungan Kota Tasikmalaya didominasi dengan status telah menikah atau telah memiliki keluarga dimana hal ini dapat menjadi pertimbangan dalam hubungan antara *work life balance* dengan kinerja Sumber Daya Manusia. Individu yang belum menikah dengan individu yang telah menikah, tentu memiliki perbedaan tuntutan didalam keluarganya. Hal ini menjadi pertimbangan bahwa kebutuhan akan *work life balance* cenderung dirasakan oleh individu yang telah menikah (Padmasiri & Mahalekamge, 2016). Individu yang telah berkeluarga perlu memenuhi kebutuhan keluarganya baik dalam bentuk waktu, tenaga, maupun pikirannya. Hal ini berbeda dengan individu yang belum berkeluarga. Dengan mayoritas pegawai yang telah memiliki keluarga *in menjadi* pertimbangan mengapa terdapat hubungan positif antara *work life balance* dengan kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Kota Tasikmalaya.

Dalam penelitian ini dapat dilihat bahwa *work life balance* memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Maka dari itu menurut peneliti, dalam usahanya untuk meningkatkan kinerja pegawai, Dinas Perhubungan perlu untuk memperhatikan dedikasi yang dimiliki oleh sumber daya manusianya. Organisasi perlu memberikan penekanan dari *work life balance* yang dimiliki pegawainya agar dedikasi yang dimiliki menjadi meningkat. Ketika dedikasi yang dimiliki meningkat maka kinerja pegawai juga menjadi lebih baik. Dengan kinerja yang baik, organisasi mampu mencapai tujuan sesuai dengan target yang diharapkan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Hanani Fauziatunisa (2022) dan Dwi Meli Noviani (2021) yang mengatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara *work life balance* terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil perhitungan koefisien korelasi antara kompetensi dengan kinerja pegawai pada Tabel 2, sebesar 0,515 nilai koefisien korelasi menunjukkan bahwa kompetensi dengan kinerja pegawai memiliki hubungan yang sedang. Besar pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai secara parsial adalah 26,52% [$Kd = (0,515)^2 \times 100\%$].

Hasil uji hipotesis membuktikan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan dengan nilai sig sebesar $0,000 < 0,05$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak yang berarti kompetensi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kompetensi yang dimiliki oleh seorang individu dibentuk melalui pengalaman dalam bidang pekerjaannya. Kondisi demografi pada objek penelitian yang didominasi usia responden 31-50 tahun dan didominasi dengan latar belakang sarjana. Berdasarkan demografi tersebut responden dalam melakukan aktifitas pekerjaannya responden sangat produktif dan memiliki kinerja sangat baik.

Ketrampilan dan sikap kerja yang dimiliki oleh seorang individu dalam melakukan aktifitasnya menunjukkan seberapa tinggi kompetensi yang dimiliki oleh individu tersebut. Pada penelitian ini dapat disimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai hal ini berarti bahwa semakin tinggi kompetensi yang dimiliki karyawan, maka makin tinggi kinerja yang dihasilkan pegawai.

Kompetensi seorang individu merupakan sesuatu yang melekat dalam dirinya yang dapat digunakan untuk memprediksi tingkat kerjanya. Kompetensi erat kaitannya dengan kinerja, baik kinerja. Kinerja seseorang didasarkan pada pemahaman ilmu pengetahuan, keterampilan, keahlian dan perilaku yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan dengan baik.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Pramularso, Eegis Yani (2018) menunjukkan bahwa kompetensi terbukti berpengaruh terhadap kinerja karyawan, yang membuktikan secara empiris bahwa kompetensi yang terdiri atas *motives, traits, self- concept, knowledge, dan skills*, terbukti berpengaruh terhadap kinerja. Penelitian tersebut juga membuktikan bahwa terdapat hubungan positif antara kompetensi dengan kinerja.

Selain itu penelitian ini juga sejalan dengan Penelitian yang dilakukan oleh M. Muatir Husen Ernur, Machasin, Marhadi. (2017) menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Membuktikan secara empiris bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Penelitian tersebut juga membuktikan bahwa terdapat hubungan positif antara kompetensi dengan kinerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa work life balance berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Tasikmalaya. Serta hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Tasikmalaya.

Adapun saran dari peneliti bagi Dinas Perhubungan Kota Tasikmalaya diharapkan mampu memberikan aturan yang dapat mendorong karyawan untuk meningkatkan keahliannya secara mandiri, melakukan pemantauan kinerja karyawan agar mengetahui kekurangan yang dimiliki pegawai, melakukan penilaian kinerja yang akurat untuk memberikan evaluasi terhadap kinerja pegawai yang tidak sesuai, memberikan konseling, pembinaan dan pelatihan secara khusus atau pelatihan sederhana yang dapat dilakukan pegawai yang sudah lama bekerja atau pegawai yang memiliki kemampuan lebih untuk berbagi ilmu kepada sesama pegawai lainnya agar pegawai memiliki keahlian dalam mengisi jabatan atau posisinya saat ini..

Untuk peneliti selanjutnya, diharapkan untuk menambah variabel lain yang dapat dijadikan indikator dalam penelitian lanjutan. Hal ini karena masih adanya variabel-variabel yang belum ditemukan penulis yang masih memiliki hubungan yang berkaitan dengan kinerja karyawan.

DAFTAR REFERENSI

- Dwi Meli Noviani. (2021). *Pengaruh Work Life Balance Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimasa Work From Home Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Indramayu*. Jurnal Syntax Admiration Vol. 2 No. 11 November 2021.
- Hanani, Fauziatunisa. (2022). *Pengaruh Work Life Balance dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Sari Ater Hot Springs Ciater*. Jurnal Universitas Pendidikan Indonesia.
- M. Muatir Husen Ernur, Machasin, Marhadi. (2017). *Pengaruh Pelatihan, Kompetensi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Penjualan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediasi Pada PT. Gulang Medica Indah Pekanbaru*. JOM FEKON Vol. 1 No. 2, hal.1-17.
- Padmasiri, M.K.D., & Mahalekamge, W.G.S. (2016). *Impact of demographica factors on work life balance among academic staff of University of Kelaniya*. Sri Lanka. Journal of Education and Vocational Research, Vol. 7 No. 1, 54-59.
- Pramularso, Eegis Yani. (2018). *Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan CV Inaura Anugerah Jakarta*. Akademi Manajemen Keuangan BSI.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabeta.
- Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara.