

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Dalam era modern, tuntutan pekerjaan yang semakin kompleks menuntut setiap individu termasuk perangkat desa untuk memiliki kinerja optimal. Perangkat desa tidak hanya bertanggung jawab atas pelaksanaan administrasi pemerintahan, tetapi juga menjadi ujung tombak dalam mengimplementasikan berbagai program pembangunan yang secara langsung menyentuh kehidupan masyarakat desa. Kinerja perangkat desa yang optimal sangat penting karena mereka menjadi perantara antara kebijakan pemerintah pusat dan kebutuhan masyarakat lokal. Jika kinerja mereka rendah, maka pelayanan publik akan terhambat, program pembangunan tidak berjalan efektif dan tingkat kepuasan masyarakat pun menurun. Selain itu, perangkat desa juga menghadapi tantangan seperti keterbatasan sumber daya, regulasi yang terus berkembang, serta harapan masyarakat yang semakin tinggi seiring dengan meningkatnya kesadaran akan hak-hak mereka sebagai warga negara (Tapratama et al., 2025). Oleh karena itu, memastikan bahwa perangkat desa memiliki motivasi, dukungan dan kesejahteraan kerja yang memadai adalah kunci dalam menciptakan pemerintahan desa yang efektif dan responsif terhadap kebutuhan warganya. Kinerja perangkat desa yang baik tidak hanya berdampak pada keberhasilan program pemerintah desa, tetapi juga memperkuat kepercayaan masyarakat kepada pemerintah secara keseluruhan sehingga tercipta lingkungan sosial yang harmonis dan berdaya saing (Aparatur et al., 2024).

Salah satu faktor penting yang memengaruhi kinerja adalah *work life balance*, yaitu keseimbangan antara kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Bagi perangkat desa menjaga keseimbangan ini sering kali menjadi tantangan karena mereka dituntut untuk selalu siap melayani masyarakat bahkan di luar jam kerja formal. Ketidakseimbangan antara beban kerja dan waktu untuk keluarga atau kebutuhan pribadi dapat menyebabkan stres berkepanjangan, kelelahan fisik maupun mental, serta menurunnya motivasi untuk bekerja secara maksimal (Gusti et al., 2023) Jika dibiarkan, kondisi ini bukan hanya berdampak pada produktivitas kerja tetapi juga dapat berujung pada *burnout*, penurunan kualitas hidup, bahkan munculnya masalah kesehatan serius. Sebaliknya, ketika *work life balance* terjaga dengan baik perangkat desa akan lebih termotivasi, fokus dan memiliki energi positif dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka. Hal ini juga berdampak positif pada kualitas layanan publik yang diberikan kepada masyarakat, sehingga *work life balance* dapat dianggap sebagai salah satu pilar penting dalam upaya peningkatan kinerja perangkat desa secara keseluruhan (Ambar et al., 2023).

Selain itu, kompensasi juga merupakan faktor signifikan dalam memengaruhi kinerja. Kompensasi yang adil dan sesuai baik dalam bentuk gaji pokok, tunjangan, maupun insentif mampu meningkatkan motivasi kerja, loyalitas, dan kepuasan kerja perangkat desa. Ketika perangkat desa merasa bahwa usaha dan kontribusi mereka dihargai secara layak, mereka cenderung bekerja dengan lebih antusias, menjaga kualitas layanan, dan menunjukkan dedikasi yang tinggi terhadap tugas-tugas mereka. Sebaliknya, apabila kompensasi dirasa tidak memadai atau tidak sesuai dengan beban kerja yang diterima, perangkat desa bisa kehilangan semangat, merasa tidak dihargai, bahkan mencari peluang kerja lain

yang dianggap lebih menguntungkan (Tugiyono, 2020) Oleh karena itu, pengelolaan kompensasi yang baik merupakan salah satu strategi penting bagi pemerintah desa untuk mempertahankan kinerja perangkatnya agar tetap optimal sekaligus menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif.

Di Desa Kedunglumpang, peran perangkat desa sangat vital dalam mendukung kelancaran administrasi, penyelenggaraan program, serta pelayanan publik. Perangkat desa menjadi ujung tombak pelaksanaan berbagai kebijakan mulai dari pendataan penduduk, pengelolaan keuangan desa, hingga pelaksanaan pembangunan infrastruktur. Namun, di balik peran penting ini terdapat tantangan nyata dalam mempertahankan kinerja optimal. Salah satu tantangan utama adalah terkait keseimbangan antara beban kerja yang tinggi dengan kehidupan pribadi mereka terutama karena banyak perangkat desa yang harus melayani masyarakat di luar jam kerja formal. Di sisi lain, tingkat kepuasan atas kompensasi yang diterima juga sering menjadi persoalan terutama ketika perangkat desa merasa bahwa gaji, tunjangan, atau insentif yang diberikan belum sepadan dengan beban kerja dan tanggung jawab yang mereka emban (Kurniawati & Hirawati, 2022)

Kondisi ini dapat memengaruhi semangat kerja, menciptakan ketidakpuasan, bahkan menurunkan kualitas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat. Oleh karena itu, penting bagi pemerintah desa untuk mengevaluasi dan memahami faktor-faktor yang memengaruhi kinerja perangkat desanya agar kebijakan yang diambil dapat mendukung terciptanya lingkungan kerja yang lebih sehat dan produktif (Gayatrie Ratna Bella, Ahmad Soleh, 2023).

Banyak perangkat desa yang harus membagi waktu antara tugas kedinasan dan kehidupan keluarga, yang jika tidak terkelola dengan baik, berpotensi

mengganggu fokus kerja dan kualitas pelayanan masyarakat. Kondisi ini sering kali diperparah dengan beban kerja yang tidak terukur secara jelas, permintaan masyarakat yang mendesak, serta adanya kegiatan-kegiatan desa yang berlangsung di luar jam kerja formal, seperti musyawarah desa, rapat malam, atau kegiatan sosial lainnya. Ketika perangkat desa tidak mampu mengatur batas yang sehat antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, mereka cenderung mengalami kelelahan, stres, bahkan konflik rumah tangga yang dapat mengurangi konsentrasi saat bekerja. Akibatnya, kualitas pelayanan kepada masyarakat menurun, efektivitas kerja berkurang dan kepuasan publik terhadap pemerintah desa juga ikut terdampak. Oleh karena itu, penting bagi perangkat desa untuk memiliki strategi pengelolaan waktu yang baik serta dukungan dari pemerintah desa dalam menciptakan sistem kerja yang lebih fleksibel dan ramah keluarga, guna menjaga keseimbangan kerja dan kehidupan mereka (Kurniawati & Hirawati, 2022).

Selain itu, persepsi tentang keadilan kompensasi yang diterima juga dapat memengaruhi motivasi dan etos kerja perangkat desa. Ketika perangkat desa merasa bahwa kompensasi yang mereka terima baik berupa gaji, tunjangan, maupun insentif lainnya yang tidak sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab yang mereka emban, hal ini sering kali menjadi pemicu munculnya ketidakpuasan dan penurunan semangat kerja (Aulia Firda1, 2023).

Ketidakpuasan ini tidak hanya berdampak pada individu tetapi juga dapat menciptakan suasana kerja yang kurang kondusif secara keseluruhan yang bisa memengaruhi kerjasama tim dan menurunkan efektivitas organisasi desa. Sebaliknya, kompensasi yang dirasakan adil dan memadai akan menumbuhkan rasa memiliki, meningkatkan loyalitas dan mendorong perangkat desa untuk

memberikan kinerja terbaik mereka dalam melayani masyarakat. Oleh karena itu, penting bagi pemerintah desa untuk secara berkala mengevaluasi kebijakan kompensasi yang diterapkan agar tetap relevan dan sesuai dengan kebutuhan serta harapan perangkat desa sekaligus mendukung terciptanya lingkungan kerja yang produktif dan berkelanjutan (Tugiyono, 2020).

Menurut Yanti herdini Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, terdapat beberapa kesimpulan yang dapat diambil terkait pengaruh *Work Life Balance* dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai di Puskesmas Keputih Surabaya, *Work Life Balance* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Puskesmas Keputih (Yanti Herdini1, 2024). Berbanding terbalik dengan pernyataan *Work life balance* tidak berpengaruh signifikan terhadap *job Peformance*. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *work overload* dan *job stress* yang dirasakan oleh karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan kantor perusahaan terminal petikemas, namun jika *work life balance* tidak memengaruhi kinerja karyawan (Aneilah Vivian Zerlina & Budiono, 2024) dan pernyataan pada penelitian Ni Nengah(2023) Kompensasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Elektra Karya Persada Kabupaten (Ni Nengah Rupadi Kertiriasih11), 2023). Namun, penelitian spesifik terkait pengaruh kedua faktor ini terhadap perangkat desa khususnya di Desa Kedunglumpang masih sangat terbatas. Oleh karena itu, penelitian ini penting dilakukan untuk mengisi kesenjangan literatur dan memberikan gambaran nyata tentang kondisi perangkat desa di wilayah tersebut. Penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi praktis bagi pemerintah desa dalam merumuskan kebijakan peningkatan kinerja, misalnya melalui perbaikan skema kompensasi

atau penyusunan program *work life balance* yang sesuai dengan kebutuhan perangkat desa. Dengan demikian, penelitian berjudul “Pengaruh *Work Life Balance* dan Kompensasi terhadap *Job Performance* Perangkat Desa di Desa Kedunglumpung” diharapkan dapat menjadi salah satu referensi akademik sekaligus acuan praktis untuk meningkatkan kualitas penyelenggaraan pemerintahan desa di masa mendatang.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan dari latar belakang maka rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh *work life balance* terhadap *job performance* perangkat desa di Desa Kedunglumpung ?
2. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap *job performance* perangkat desa di Desa Kedunglumpung ?
3. Bagaimana pengaruh *Work Life Balance* dan Kompensasi terhadap *Job Performance* perangkat desa di Desa Kedunglumpung

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan dari rumusan masalah maka tujuan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh *work life balance* terhadap *job performance* perangkat desa di Desa Kedunglumpung.
2. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap *job performance* perangkat desa di Desa Kedunglumpung.

1.4. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian ini maka penelitian ini diharapkan memberi manfaat secara langsung maupun tidak langsung.

1. Memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia dan administrasi publik, dengan menambah kajian mengenai hubungan antara *Work Life Balance*, kompensasi dan *Job Performance* di lingkungan kerja perangkat desa.
2. Memberikan masukan bagi Pemerintah Desa Kedunglumpang dalam mengelola keseimbangan kerja, kehidupan pribadi dan kompensasi perangkat desa, sehingga dapat meningkatkan kinerja pelayanan kepada masyarakat.
3. Meningkatkan kesadaran akan pentingnya *Work Life Balance* dan kompensasi di lingkungan kerja desa, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kualitas hidup perangkat desa dan memperbaiki hubungan sosial di masyarakat.