

**ANALISIS WORK-LIFE BALANCE PADA DINAS LINGKUNGAN HIDUP
KOTA TANGERANG**

Nur Aprilia Maulida¹, Lita Fitriyani², Mita Mulyana Sari³, Cindy Prisisilia⁴, Muhamad Ali Akbar⁵, Irvan Arif Kurniawan⁶
Email: 2201010019@students.unis.ac.id¹, 2201010011@students.unis.ac.id²,
2201010014@students.unis.ac.id³, 2201010003@students.unis.ac.id⁴,
2201010018@students.unis.ac.id⁵, iakurniawan@unis.ac.id⁶
Universitas Islam Syekh Yusuf

Abstrak: Penurunan kinerja karyawan salah satunya disebabkan oleh tidak adanya keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan atau Work Life Balance. Salah satu upaya menjaga dan mempertahankan kinerja karyawan yang baik adalah dengan Work Life Balance. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian lapangan dengan pendekatan kualitatif. Informan dalam penelitian ini yaitu bapak marjain selaku Kepala dinas lingkungan hidup. Dinas Lingkungan Hidup Kota Tangerang menghadapi tantangan signifikan terkait keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi karyawan. Khususnya, karyawan yang bertugas dalam pengangkutan sampah sering kali tidak memiliki waktu untuk berlibur atau berkumpul dengan keluarga, karena mereka harus bekerja setiap hari untuk memenuhi kebutuhan layanan kebersihan masyarakat. Berdasarkan hasil wawancara, keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi karyawan masih menghadapi sejumlah tantangan. Khususnya pada aspek waktu, keterlibatan, dan kepuasan. Beban kerja yang berat dan jadwal yang padat sering kali membuat karyawan sulit menciptakan keseimbangan yang ideal. Pertama, dari aspek keseimbangan waktu, banyak karyawan mengeluhkan bahwa pekerjaan sering kali menyita waktu pribadi mereka, terutama saat beban kerja meningkat. Kedua, terkait keseimbangan keterlibatan, karyawan sering kali merasa kelelahan setelah bekerja sehingga energi untuk terlibat dalam aktivitas keluarga atau sosial menjadi berkurang. Kondisi ini menyebabkan ketidakseimbangan antara kehidupan profesional dan pribadi, yang berpotensi memicu stres dan penurunan kualitas hidup. Ketiga, dari sisi kepuasan kerja, karyawan merasa cukup puas dengan lingkungan kerja yang mendukung dan kolega yang kooperatif. Hal ini menjadi faktor yang memperkuat semangat kerja meskipun masih ada keterbatasan dalam pengelolaan waktu dan beban kerja.

Kata Kunci: Keseimbangan Kehidupan, Sumber Daya Manusia dan Dinas Lingkungan Hidup.

Abstrak: *One of the causes of the decline in employee performance is the lack of balance between personal life and work or Work Life Balance. One effort to maintain and sustain good employee performance is with the Work Life Balance system. This study uses a type of field research with a qualitative approach. The informant in this study was Mr. Marjain as the Head of the Environmental Service. The Tangerang City Environmental Service faces significant challenges related to the balance of work and personal life of employees. In particular, employees who are tasked with transporting waste often do not have time to take a vacation or gather with their families, because they have to work every day to meet the needs of public cleaning services. Based on the results of the interview, the balance between work and personal life of employees still faces a number of challenges. especially in terms of time, involvement, and satisfaction. Heavy workloads and busy schedules often make it difficult for employees to create an ideal balance. First, in terms of time balance, many employees complain that work often takes up their personal time, especially when the workload increases. Second, related to the balance of involvement, employees often feel exhausted after work so that the energy to engage in family or social activities is reduced. This condition causes an imbalance between professional and personal life, which has the potential to trigger stress and a decrease in quality of life. Third, in terms of job satisfaction, employees feel quite satisfied with the supportive work environment and cooperative colleagues. This is a factor that strengthens work enthusiasm even though there are still limitations in managing time and workload.*

Kata Kunci: *Work-Life Balance, Human Resources and Environmental Service.*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting bagi instansi atau perusahaan. Sumber daya manusia yang memiliki hasil kerja yang baik, maka akan memberikan hasil yang baik juga bagi perusahaan. Oleh sebab itu, sumber daya manusia harus dapat dikelola dengan baik oleh perusahaan agar dapat meningkatkan kinerja dan merasa nyaman dalam menjalankan tugasnya sehingga mendapatkan hasil yang maksimal.

Penurunan kinerja karyawan salah satunya disebabkan oleh tidak adanya keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan atau Work Life Balance. Salah satu upaya menjaga dan mempertahankan kinerja karyawan yang baik adalah dengan system Work Life Balance. Work Life balance menurut (Staff et al., 2020) adalah kemampuan individu untuk menjaga keseimbangan antara kewajiban mereka di tempat kerja dengan kebutuhan pribadi diluar pekerjaan.

Mengingat pentingnya Work Life Balance ini, berdampak juga pada komitmen organisasi. Komitmen organisasi menurut (Badrianto & Ekhsan, 2021) adalah derajat yang mana pegawai percaya dan menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasi. Adanya work life balance yang baik juga dapat menumbuhkan keinginan para karyawan untuk tetap tinggal dan bertahan di dalam organisasi. komitmen memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan.

Berdasarkan teori dari fisher yang dikutip dalam (Soelton et al., 2021) yang menyatakan bahwa dalam work life balance merupakan stressor kerja yang meliputi empat komponen penting yaitu pertama adalah waktu, meliputi banyaknya waktu yang digunakan untuk bekerja dibandingkan dengan waktu yang digunakan untuk aktivitas lain di luar kerja. Lalu perilaku, meliputi adanya tindakan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Hal ini berdasarkan pada keyakinan seseorang bahwa ia mampu mencapai apa yang ia inginkan dalam pekerjaannya dan tujuan pribadinya.

Work-life balance dapat digambarkan sebagai suatu keadaan dimana seseorang memiliki waktu antara tuntutan pekerjaan dan tuntutan kehidupan pribadinya dengan seimbang. Ketika karyawan merasa waktu mereka tersita oleh pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan serta tidak dapat menikmati kehidupan pribadi dan keluarganya, maka akan menimbulkan ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi karyawan tersebut. Dengan adanya ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi pada karyawan akan menyebabkan menurunnya kepuasan kerja pada karyawan sehingga kualitas kerja yang dimiliki oleh karyawan akan menurun, dan pekerjaan yang harus diselesaikan dengan tepat waktu akan terganggu yang dapat mengakibatkan kerugian pada perusahaan. Work-life balance dianggap penting karena perusahaan menyadari bahwa karyawan tidak hanya menghadapi peran serta masalah dalam pekerjaan, namun juga diluar pekerjaannya.

Dinas Lingkungan Hidup (DLH) adalah lembaga pemerintah yang bertanggung jawab untuk mengelola dan melindungi lingkungan hidup di tingkat daerah. Tugas pokok DLH meliputi perumusan kebijakan teknis, pelaksanaan pengawasan, serta pengendalian pencemaran dan kerusakan lingkungan. DLH juga bertugas membantu kepala daerah dalam melaksanakan urusan pemerintahan terkait lingkungan, termasuk pengelolaan sampah dan limbah, serta peningkatan kapasitas masyarakat dalam pelestarian lingkungan. Fungsi utama DLH mencakup penyelenggaraan pelayanan publik di bidang lingkungan, pembinaan terhadap masyarakat dan lembaga terkait, serta evaluasi dan pelaporan kondisi lingkungan. DLH berperan penting dalam menjaga keseimbangan ekosistem melalui program konservasi dan mitigasi dampak lingkungan, serta penegakan hukum terhadap pelanggaran yang merugikan lingkungan hidup.

Dinas Lingkungan Hidup Kota Tangerang menghadapi tantangan signifikan terkait keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi karyawan. Khususnya, karyawan yang bertugas dalam pengangkutan sampah sering kali tidak memiliki waktu untuk berlibur atau berkumpul dengan keluarga, karena mereka harus bekerja setiap hari untuk memenuhi kebutuhan layanan kebersihan masyarakat. Meskipun demikian, dinas memberikan kesempatan kepada

karyawan untuk mengajukan izin jika mereka tidak dapat bekerja karena urusan keluarga, sakit, atau alasan lainnya. Ini menunjukkan upaya untuk mendukung kesejahteraan karyawan sambil tetap memenuhi tanggung jawab pelayanan publik.

Penelitian di Dinas Lingkungan Hidup Kota Tangerang sangat penting untuk dilakukan karena karyawan di instansi ini menghadapi tantangan signifikan dalam menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Karyawan, terutama yang bertugas dalam pengangkutan sampah, sering kali tidak memiliki waktu untuk bersosialisasi atau berlibur, yang dapat mengurangi kepuasan kerja mereka.

Berdasarkan permasalahan yang telah dipaparkan diatas maka kami tertarik untuk meneliti tentang “Analisis Work-Life Balance Pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Tangerang”. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi untuk peneliti selanjutnya dan bisa menjadi bahan evaluasi untuk dinas lingkungan hidup.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian lapangan (field research) dengan pendekatan kualitatif. Penelitian lapangan dilakukan dengan cara mengamati, menggali, dan memperoleh data langsung dari lokasi penelitian untuk memahami fenomena tertentu dalam konteks aslinya (Mulyana 2003). Pendekatan kualitatif dipilih karena fokusnya pada pemahaman yang mendalam terhadap fenomena sosial, budaya, atau perilaku manusia melalui data deskriptif berupa kata-kata, tulisan, atau ungkapan yang dihasilkan dari pengamatan dan wawancara langsung dengan informan (Moelong 2000).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Work-life balance (keseimbangan kehidupan) menjadi isu penting dalam dunia kerja, terutama di Dinas Lingkungan Hidup (DLH) Kota Tangerang. Berdasarkan hasil wawancara, keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi karyawan masih menghadapi sejumlah tantangan, khususnya pada aspek waktu, keterlibatan, dan kepuasan. Beban kerja yang berat dan jadwal yang padat sering kali membuat karyawan sulit menciptakan keseimbangan yang ideal.

Pertama, dari aspek keseimbangan waktu, banyak karyawan mengeluhkan bahwa pekerjaan sering kali menyita waktu pribadi mereka, terutama saat beban kerja meningkat. Meskipun jam kerja sudah diatur sesuai standar, tuntutan pekerjaan yang mendadak membuat waktu untuk keluarga dan kehidupan pribadi menjadi terbatas. Hal ini sesuai dengan teori Fisher yang menyatakan bahwa keseimbangan waktu merupakan elemen penting dalam menjaga work-life balance.

Kedua, terkait keseimbangan keterlibatan, karyawan sering kali merasa kelelahan setelah bekerja sehingga energi untuk terlibat dalam aktivitas keluarga atau sosial menjadi berkurang. Kondisi ini menyebabkan ketidakseimbangan antara kehidupan profesional dan pribadi, yang berpotensi memicu stres dan penurunan kualitas hidup.

Ketiga, dari sisi kepuasan kerja, karyawan merasa cukup puas dengan lingkungan kerja yang mendukung dan kolega yang kooperatif. Hal ini menjadi faktor yang memperkuat semangat kerja meskipun masih ada keterbatasan dalam pengelolaan waktu dan beban kerja. Rasa puas terhadap pekerjaan dapat mengurangi tekanan mental dan menjaga stabilitas emosional.

Namun demikian, belum adanya kebijakan khusus seperti pengaturan jam kerja yang fleksibel atau program kesejahteraan tambahan membuat tantangan dalam mencapai work-life balance tetap signifikan. Karyawan menyatakan bahwa mereka hanya mendapatkan izin cuti sesuai kebutuhan, tanpa ada program khusus yang dirancang untuk meningkatkan kesejahteraan mereka.

Dalam konteks komitmen organisasi, karyawan yang merasa didukung oleh lingkungan kerja yang nyaman cenderung lebih loyal terhadap pekerjaan mereka. Meskipun belum optimal, ada kesadaran dari para karyawan bahwa work-life balance sangat dibutuhkan untuk menjaga kenyamanan dan produktivitas kerja.

Selain itu, persepsi karyawan mengenai pentingnya work-life balance cukup positif. Mereka memahami bahwa keseimbangan ini penting untuk menjaga hubungan yang baik dengan keluarga dan mencegah kelelahan yang berkepanjangan. Kesadaran ini menjadi modal penting bagi organisasi untuk memperbaiki kebijakan yang ada.

Tantangan utama yang dihadapi DLH adalah menciptakan sistem kerja yang memungkinkan karyawan memiliki waktu lebih banyak untuk kehidupan pribadi tanpa mengganggu pelayanan publik. Rotasi kerja atau penjadwalan yang lebih fleksibel dapat menjadi solusi yang patut dipertimbangkan untuk mengurangi beban kerja yang berat.

DLH juga dapat mengembangkan program kesejahteraan seperti pelatihan manajemen stres, kegiatan rekreasi, atau penghargaan atas kinerja yang baik. Langkah ini dapat meningkatkan kepuasan kerja dan menjaga keseimbangan mental karyawan, yang pada akhirnya berdampak positif pada produktivitas mereka.

Secara keseluruhan, penelitian ini menunjukkan bahwa meskipun upaya untuk mendukung work-life balance sudah ada, masih terdapat ruang untuk perbaikan yang signifikan. Dengan kebijakan yang lebih mendukung dan program kesejahteraan yang terencana, DLH Kota Tangerang dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih seimbang dan produktif.

KESIMPULAN

Work-life balance di Dinas Lingkungan Hidup (DLH) Kota Tangerang masih menghadapi berbagai tantangan, terutama dalam aspek waktu, keterlibatan, dan kepuasan kerja. Meskipun lingkungan kerja yang mendukung dan kolega yang kooperatif memberikan rasa puas kepada karyawan, beban kerja yang berat dan jadwal yang padat sering kali mengurangi waktu dan energi mereka untuk kehidupan pribadi. Hal ini menunjukkan bahwa keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi belum sepenuhnya tercapai.

Selain itu, kesadaran karyawan tentang pentingnya work-life balance menjadi modal positif bagi organisasi untuk memperbaiki kebijakan yang ada. Namun, belum adanya program kesejahteraan dan pengaturan jam kerja yang fleksibel menjadi hambatan dalam menciptakan lingkungan kerja yang ideal. Oleh karena itu, diperlukan langkah-langkah strategis untuk memperkuat komitmen organisasi dalam mendukung keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi.

Saran

DLH Kota Tangerang sebaiknya mempertimbangkan penerapan kebijakan jam kerja yang fleksibel, rotasi tugas, dan program kesejahteraan seperti pelatihan manajemen stres dan kegiatan rekreasi. Selain itu, penghargaan atas kinerja yang baik dapat memotivasi karyawan untuk tetap produktif. Dengan langkah-langkah ini, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih seimbang, meningkatkan kepuasan kerja, dan mendukung produktivitas secara berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aseptia, U. Y., & Maruno, S. H. P. "Analisis Pengaruh Work-Life Balance Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Telkomsel, Tbk Branch Malang". *Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Ekonomi Asia*, 11(2), 77-85.
- Badrianto, Y & Ekhsan, M "Pengaruh Work-life Balance terhadap Kinerja Karyawan yang di Mediasi Komitmen Organisasi" *Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah*. Vol 4 No. 2 (2022). Doi 10.36778/jesya.v4i2.460
- Burhan Bungin, "Analisis Data Kualitatif". E-Prints Universitas Negeri Makasar. 2011
- Fiernaningsih, N., Nimran, U., Raharjo, K., & Arifin, Z. (2019). the Influence of Work Life Balance and Organizational Pride Job Satisfaction and Its Impact on Organizational Citizenship Behavior in Five and Four Star Hotels Employee. *Russian Journal of Agricultural and Socio-Economic Sciences*, 97(7), 191-196. <https://doi.org/10.18551/rjoas.2019-07.20>
- Ganapathi, I. M. D. (2016). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada PT. Bio Farma Persero). *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis*, <https://doi.org/10.31294/jeco.v4il.354>

- Habibi, A., & Aprilian, R. "Analisis Sistem Aplikasi Customer Relationship Management Dengan Metode Waterfall Untuk Mempertahankan Loyalitas Dan Kepuasan Pelanggan Pada PT Network Lintas Fiberindo." Jurnal ini diterbitkan dalam OKTAL: Jurnal Ilmu Komputer dan Sains, Volume 2, No. 5, Mei 2023.
- Hasan, M. Iqbal. 2002. Pokok-Pokok Materi Metodologi Penelitian dan Aplikasinya. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Kamus Besar Bahasa Indonesia Edisi Kelima. Oktober 2023
- Kania, D., Arnidha, Y. & Wahyuni, E. "Analisis Unsur-Unsur Etnomatematika Pada Gerak Tari Tradisional". Journal of Elementary School Education. Vol 4 No. 1. 2024
- Krisnawati. (2021). Analisis Kinerja Keuangan pada Instansi Pemerintah: Studi Kasus pada DPMPTSP Kabupaten Karawang Tahun 2020-2023.
- Mayangsari D.M., & Amelia Dhea "Keseimbangan Kerja Kehidupan Wanita Karir" Vol 5 No 1 (2018)
- Moleong, Lexy, J. 2000. "Metodologi Penelitian Kualitatif". Bandung: Remaja Rosda Karya. UM. 2010.
- Mulyana, Deddy. "Metode Penelitian Kualitatif". Bandung: Lembaga Penelitian Universitas. Katolik Parahyangan. 2003
- Oktaviani H, & Budiono "Pengaruh work life balance dan perceived oerganizational support terhadap turnover intention melalui organizational commitment sebagai variabel intervening pada PT Berlian Jasa Terminal Indonesia. Jurnal Ilmu Manajemen Volume 6 Nomor 3 (2018)
- P. Joko Subagyo "Metode penelitian dalam teori, dan praktek". Terbitan, : Rineka Cipta, 1991. Institusi, : Institut Teknologi Adhi Tama Surabaya.
- Pratama, H. P., & Setiadi, I. K "Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Milenial Perusahaan Startup di Jakarta". BMAJ (Bussiness Management Analysis Journal) Vol 4 No. 2 (2021)
- Qodrizana, D. L & Musadieq, M. A "Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kepuasan Karyawan (studi pada karyawan perempuan yayasan insan permata tunggulwulung kota malang)". Repository. ub. ac. id 2018
- Rondunuwo A.F, Rumawas W, & Asaloes S. "Pengaruh Work-life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Hotel Sintesa Peninsula Manado". Jurnal Administrasi Bisnis Vol 7 No 2 (2018)
- Soelton, M., Ketaren, G. P., Oktaviar, C., Wahyono, T., Imaningsih, E. S., Saratian, & Putra, E. T. (2021). Apakah Employee Engagement Yang Baik Dipengaruhi Keseimbangan Antara Kecerdasan Emosional, Behan Kerja Dan Work Life Balance? Conference on Economic and Business Innovation, 34(4), 1-14. Jumal Media Administrasi, Vol. 8, No. 1, April 2023, Hal 103-115
- Staff, K., Pt. P., Tunggal, M., & Sukabumi, C. (2020). Pengaruh Work Life Balance terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan Staff PT. Muara Tunggal. Jurnal Ekobis Dewantara, 3(3), 46-50. https://doi.org/10.26460/ed_en.v3i3.1688
- Sudjana, Nana. "Penilaian Hasil Proses Belajar Mengajar". BANDUNG: PT. REMAJA ROSDAKARYA. 2016
- Sugiyono. "Buku Ajar Metode Penelitian". Repositori Universitas Kristen Indonesia 2008
- Suharsimi Arikunto. "Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik". Perpustakaan Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. 2016.
- Sutrisno Hadi, "Metodelogi Riset" EDISI, Cet. 2 ; Penerbitan, Yogyakarta : Pustaka Pelajar, 2016 ; Deskripsi Fisik, xxiv, 651 hlm. :ilus ;24 cm. ; ISBN, 9786022294252.
- Yulianto, S. "Analisis Data Menggunakan Statistik" Journal Collegsidekick 2022.