

**PENGARUH WORK-LIFE BALANCE DAN FASILITAS KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PEMBERDAYAAN
PEREMPUAN DAN PERLINDUNGAN ANAK PROVINSI SULAWESI
TENGAH**

Fadlun¹, Rudin.M², Muhammad Darma Halwi³

Pascasarjana Manajemen Universitas Abdul Azis Lamadjido Palu Jl.
DR. Suharso, Besusu Barat, Palu Timur, Kota Palu, Sulawesi
Tengah
Email: rudin.ternate@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah (1) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh secara simultan antara *work- life balance* dan Fasilitas Kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Sulawesi Tengah. (2) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh secara Parsial *work-life balance* terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Sulawesi Tengah (3) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh secara Parsial fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Sulawesi Tengah. Jenis Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan jumlah populasi sebanyak 111 orang. Pengumpulan data terdiri dari pengamatan, kuisioner dan dokumentasi. Hasil penelitian menyimpulkan; (1) Work- life balance dan Fasilitas Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Sulawesi Tengah. (2) Work- life balance berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Sulawesi Tengah (3) Work-life balance dan Fasilitas Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Sulawesi Tengah.

Kata kunci ; *Work-Life Balance*, Fasilitas Kerja dan Kinerja Pegawai.

ABSTRACT

The objectives of this study are (1) To understand and analyze the simultaneous effect of work-life balance and work facilities on employee performance at the Office of Women's Empowerment and Child Protection of Central Sulawesi Province. (2) To understand and analyze the partial effect of work-life balance on employee performance at the Office of Women's Empowerment and Child Protection of Central Sulawesi Province. (3) To understand and analyze the partial effect of work facilities on employee performance at the Office of Women's Empowerment and Child Protection of Central Sulawesi Province. This research is quantitative research with a population of 111 people. Data collection consisted of observation, questionnaires, and documentation. The results of the study concluded; (1) Work-life balance and work facilities have a significant effect on employee performance at the Office of Women's Empowerment and Child Protection of Central Sulawesi Province. (2) Work-life Balance has a significant effect on the performance of employees at the Women's Empowerment and Child Protection Agency of Central Sulawesi Province. Work-life balance and work facilities have a significant effect on the performance of employees at the Women's Empowerment and Child Protection Agency of Central Sulawesi Province.

Keywords: *Work-Life Balance, Work Facilities, and Employee Performance.*

A. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor utama yang menentukan keberhasilan suatu organisasi, khususnya pada instansi pemerintah yang berorientasi pada pelayanan publik. Keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan dan pelaksanaan program kerja sangat ditentukan oleh kinerja pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Kinerja pegawai yang baik akan mendukung tercapainya tujuan organisasi secara efektif dan efisien, serta meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat. Oleh karena itu, peningkatan kinerja pegawai menjadi

salah satu fokus penting dalam manajemen sumber daya manusia di lingkungan instansi pemerintah.¹

Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Sulawesi Tengah merupakan salah satu perangkat daerah yang memiliki peran strategis dalam pelaksanaan kebijakan di bidang pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak. Instansi ini bertanggung jawab dalam merancang dan melaksanakan berbagai program yang berkaitan dengan peningkatan kualitas hidup perempuan, perlindungan hak-hak anak, serta penanganan berbagai permasalahan sosial di masyarakat. Pelaksanaan tugas tersebut menuntut pegawai untuk bekerja secara profesional, memiliki kepekaan sosial yang tinggi, serta mampu memberikan pelayanan yang cepat dan tepat sasaran. Tuntutan kerja yang cukup kompleks ini dapat memengaruhi kondisi fisik dan psikologis pegawai, sehingga perlu didukung oleh lingkungan kerja kondusif.²

Salah satu faktor yang diduga memengaruhi kinerja pegawai adalah Work-Life Balance. Work-Life Balance merupakan kemampuan pegawai dalam menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi, keluarga, dan sosial. Keseimbangan ini penting untuk menjaga kesehatan fisik dan mental pegawai, mengurangi tingkat stres, serta meningkatkan kepuasan dan motivasi kerja. Pegawai yang memiliki Work-Life Balance yang baik cenderung lebih fokus, produktif, dan memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi. Sebaliknya,

¹ Almansyah Rundu Wonua et al. (2023), Almansyah Rundu Wonua, Andry Stephanie Titing, & Mardayanti

² Almansyah Rundu Wonua et al. (2023), Almansyah Rundu Wonua, Andry Stephanie Titing, & Mardayanti Mardayanti. (2023). Pengaruh Work Life Balance dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Kolaka. *Maeswara: Jurnal Riset Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 1(6), 16-29.

ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat menimbulkan kelelahan kerja yang berdampak pada penurunan kinerja pegawai.

Selain Work-Life Balance, fasilitas kerja juga merupakan faktor penting yang memengaruhi kinerja pegawai. Fasilitas kerja mencakup sarana dan prasarana yang disediakan oleh organisasi untuk menunjang pelaksanaan tugas, seperti ruang kerja, peralatan kantor, teknologi informasi, serta lingkungan kerja yang aman dan nyaman. Ketersediaan fasilitas kerja yang memadai akan membantu pegawai menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien, serta menciptakan suasana kerja yang mendukung peningkatan kinerja. Sebaliknya, keterbatasan fasilitas kerja dapat menjadi hambatan dalam pelaksanaan tugas dan menurunkan produktivitas pegawai.³

Dalam konteks Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Sulawesi Tengah, Work-Life Balance dan fasilitas kerja menjadi aspek yang sangat penting mengingat karakteristik pekerjaan yang menuntut ketelitian, koordinasi antarbidang, serta kesiapan dalam menangani permasalahan sosial yang bersifat mendesak. Pegawai dituntut untuk bekerja secara optimal, baik dalam kegiatan administratif maupun pelayanan langsung kepada masyarakat. Oleh karena itu, dukungan keseimbangan kehidupan kerja serta fasilitas kerja yang memadai sangat diperlukan untuk menunjang kinerja pegawai secara berkelanjutan, (Selvi & Muh. Rizaldi, 2023).

Work-Life Balance dan fasilitas kerja merupakan dua variabel yang saling berkaitan dalam memengaruhi kinerja

³ Kurniasari, D. M., & Bahjahtullah, Q. M. (2022). Pengaruh Work Life Balance, Stres Kerja Dan Etika Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan Milenial Di Masa Pandemi Covid 19 Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Bank Btn Syariah Kc Solo). NISBAH: Jurnal Perbanka Syariah, 8(1), 23-39

pegawai. Keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi yang didukung oleh fasilitas kerja yang memadai akan menciptakan kondisi kerja yang positif, meningkatkan kepuasan kerja, serta mendorong pegawai untuk bekerja lebih optimal. Namun, tingkat pengaruh kedua faktor tersebut terhadap kinerja pegawai dapat berbeda pada setiap organisasi, tergantung pada kondisi internal, budaya kerja, serta kebijakan manajemen yang diterapkan.⁴

Berdasarkan hasil pengamatan awal di Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Sulawesi Tengah, masih ditemukan beberapa fenomena, seperti adanya pegawai yang harus menyelesaikan pekerjaan di luar jam kerja, keterbatasan fasilitas kerja tertentu yang belum sepenuhnya mendukung kelancaran tugas, serta perbedaan tingkat kinerja antarpegawai, sehingga menarik untuk dikaji lebih lanjut mengenai pengaruh Work-Life Balance dan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Sulawesi Tengah.

B. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang yang dijelaskan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Apakah *Work-life balance* dan Fasilitas kerja secara Simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Sulawesi Tengah?

⁴ Nurhidayat, M. A., Sartika, D., & Ramadhan, R. (2024). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Graha Perdana Indah Jawa Barat The aim of this research is to determine the effect of work facilities and work discipline on employee performance at PT Graha Perdana Indah, West Jav. 1(April), 158-164

2. Apakah Fasilitas Kerja secara Parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Sulawesi Tengah?

C. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini yaitu deskriptif kuantitatif. Deskriptif kuantitatif merupakan metode yang bertujuan untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap obyek yang diteliti melalui data sampel atau populasi (Sujarweni, 2015). Penelitian deskriptif umumnya masih bersifat eksploratif, hasil penelitian ini masih berupa hipotesis yang masih memerlukan pengujian kebenarannya pada penelitian selanjutnya. Pada penelitian ini analisis deskriptif digunakan untuk mengetahui bagaimana *work-life balance* berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Sulawesi Tengah.⁵

Penelitian ini dilakukan di Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Sulawesi Tengah di Jl. Mangunsarkoro No 31 Kota Palu. Pemilihan lokasi penelitian didasarkan pada pertimbangan bahwa kinerja pegawai belum sesuai dengan target yang diharapkan oleh Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Sulawesi Tengah. Penelitian ini direncanakan akan dilaksanakan pada bulan Agustus, September dan Oktober tahun 2025 yang berlangsung selama 3 bulan.

⁵ Parenden, A., Junaidin, Anggriani, D., & Syarifuddin. (2024). Work Life Balance Dan Budaya Organisasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Kepuasan Kerja pada Pt. Kima Kota Makassar. *Yume: Journal of Management*, 7(1), 379–386.

D. PEMBAHASAN

Gambaran Umum Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Sulawesi Tengah

Pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak merupakan dua isu strategis dalam pembangunan manusia yang berkelanjutan. Keduanya tidak hanya berkaitan dengan pemenuhan hak asasi manusia, tetapi juga menjadi fondasi penting bagi terwujudnya keadilan sosial, kesejahteraan keluarga, serta kualitas sumber daya manusia. Di Provinsi Sulawesi Tengah, komitmen terhadap isu tersebut diwujudkan melalui pembentukan dan pengembangan Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (DP3A) sebagai perangkat daerah yang secara khusus menangani urusan pemberdayaan perempuan, perlindungan anak, serta pengarusutamaan gender.

Sejarah DP3A Provinsi Sulawesi Tengah tidak dapat dilepaskan dari dinamika kebijakan nasional dan internasional terkait kesetaraan gender dan perlindungan anak. Sejak Indonesia meratifikasi berbagai konvensi internasional, seperti Konvensi Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi terhadap Perempuan (CEDAW) dan Konvensi Hak Anak (KHA), pemerintah pusat dan daerah didorong untuk membentuk kelembagaan yang mampu mengimplementasikan prinsip-prinsip tersebut secara konkret.⁶

Pada awalnya, urusan pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak di Provinsi Sulawesi Tengah masih melekat pada biro atau bagian tertentu dalam struktur pemerintahan daerah, sering kali digabung dengan urusan sosial, keluarga berencana, atau kesejahteraan rakyat. Keterbatasan kewenangan,

⁶ M Rudin, MLF Bakarbesy, 2024, Service Management of the Direct Cash Assistance Program in Lasoani Urban Village, Palu City, Central Sulawesi Province, Pena Justisia: Media Komunikasi dan Kajian Hukum, 2024

sumber daya, dan fokus program pada masa itu menyebabkan upaya pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak belum berjalan optimal.. Seiring dengan meningkatnya kesadaran akan pentingnya kesetaraan gender serta perlindungan terhadap perempuan dan anak dari berbagai bentuk kekerasan, eksploitasi, dan diskriminasi, Pemerintah Provinsi Sulawesi Tengah mulai melakukan penataan kelembagaan. Penataan ini bertujuan agar urusan pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak dapat ditangani secara lebih terarah, sistematis, dan berkelanjutan.

1. Analisis Work-Life Balance dan Fasilitas Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa work-life balance dan fasilitas kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (DP3A) Provinsi Sulawesi Tengah. Temuan ini mengindikasikan bahwa kinerja pegawai tidak dapat dijelaskan hanya oleh satu faktor secara terpisah, melainkan merupakan hasil dari interaksi dan keterpaduan antara faktor psikologis individu dan faktor lingkungan kerja yang disediakan oleh organisasi. Dengan kata lain, keseimbangan kehidupan kerja dan dukungan fasilitas kerja membentuk satu kesatuan yang saling melengkapi dalam mendorong peningkatan kinerja pegawai.⁷

Pengaruh simultan ini menunjukkan bahwa work-life balance dan fasilitas kerja memiliki peran strategis dalam menciptakan kondisi kerja yang optimal. Work-life balance merepresentasikan kemampuan pegawai dalam mengelola tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi secara seimbang, sementara fasilitas kerja mencerminkan dukungan nyata

⁷ Maghfira, I. dan Efendi, A. (2022). "Efek mediasi kepuasan kerja pada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan jufrizen." Jurnal Manajemen, Bisnis Dan Organisasi (JUMBO), 2(e-ISSN 2502-4175), 15

organisasi dalam bentuk sarana dan prasarana yang memadai. Ketika kedua faktor ini hadir secara bersamaan dalam kondisi yang baik, pegawai cenderung menunjukkan kinerja yang lebih tinggi, baik dari aspek kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, maupun tanggung jawab terhadap pekerjaan.

Dalam konteks DP3A Provinsi Sulawesi Tengah, temuan ini menjadi sangat relevan mengingat karakteristik tugas dan fungsi dinas yang bersifat kompleks, sensitif, dan menuntut keterlibatan emosional yang tinggi. Pegawai DP3A tidak hanya dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan administratif, tetapi juga menangani berbagai permasalahan sosial yang berkaitan dengan pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak. Beban kerja tersebut berpotensi menimbulkan tekanan psikologis apabila tidak diimbangi dengan keseimbangan kehidupan kerja yang baik serta dukungan fasilitas kerja yang memadai. Oleh karena itu, pengaruh simultan kedua variabel ini terhadap kinerja pegawai menunjukkan bahwa pendekatan parsial dalam pengelolaan sumber daya manusia tidak lagi memadai.

Secara konseptual, pengaruh simultan work-life balance dan fasilitas kerja dapat dijelaskan melalui pendekatan sistem dalam manajemen sumber daya manusia. Kinerja pegawai merupakan output dari sistem kerja yang melibatkan individu, lingkungan, serta kebijakan organisasi. Work-life balance berperan dalam menjaga kondisi psikologis dan emosional pegawai agar tetap stabil, sedangkan fasilitas kerja berfungsi sebagai alat pendukung yang memungkinkan pegawai melaksanakan tugas secara efektif dan efisien. Ketika sistem ini berjalan secara selaras, maka kinerja pegawai akan meningkat secara signifikan.⁸

⁸ Lestari, P., Violinda, Q., & Goeltom, H. C. (2021). Pengaruh Work Life Balance dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru SMA di Kota Semarang pada Saat Pandemi Covid-19. *Intuisi: Jurnal Psikologi Ilmiah*, 12(3), 307–315.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pegawai yang memiliki keseimbangan kehidupan kerja yang baik dan didukung oleh fasilitas kerja yang memadai cenderung memiliki tingkat motivasi dan komitmen kerja yang lebih tinggi. Motivasi kerja yang tinggi mendorong pegawai untuk memberikan usaha terbaik dalam menyelesaikan tugas, sementara komitmen kerja meningkatkan rasa tanggung jawab terhadap pencapaian tujuan organisasi. Dalam kondisi demikian, pegawai tidak hanya bekerja untuk memenuhi kewajiban formal, tetapi juga memiliki keterikatan emosional dengan organisasi, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap kinerja.

Pengaruh simultan yang signifikan juga mengindikasikan bahwa work-life balance dan fasilitas kerja saling memperkuat satu sama lain. Fasilitas kerja yang memadai dapat membantu pegawai mengelola waktu dan beban kerja dengan lebih baik, sehingga mendukung terciptanya keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi. Sebaliknya, pegawai yang memiliki work-life balance yang baik akan lebih mampu memanfaatkan fasilitas kerja secara optimal, karena mereka memiliki kondisi fisik dan mental yang lebih siap dalam menjalankan tugas. Interaksi positif ini menghasilkan sinergi yang berkontribusi langsung terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Dalam praktiknya, pegawai DP3A Provinsi Sulawesi Tengah yang bekerja dalam lingkungan dengan fasilitas kerja yang baik, seperti ruang kerja yang nyaman, peralatan kerja yang memadai, serta dukungan teknologi informasi, akan lebih mudah menyelesaikan tugas-tugas yang kompleks. Ketika kondisi tersebut didukung oleh keseimbangan kehidupan kerja yang baik, pegawai dapat bekerja dengan tingkat stres yang lebih rendah dan fokus yang lebih tinggi. Hal ini berdampak pada peningkatan

produktivitas serta kualitas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat.⁹

Temuan penelitian ini juga menunjukkan bahwa peningkatan kinerja pegawai tidak dapat dicapai secara optimal apabila hanya salah satu faktor yang diperhatikan. Fasilitas kerja yang baik tanpa diimbangi dengan work-life balance yang memadai dapat menyebabkan pegawai mengalami kelelahan dan kejenuhan, yang pada akhirnya menurunkan kinerja. Sebaliknya, work-life balance yang baik tanpa dukungan fasilitas kerja yang memadai juga dapat membatasi kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas secara efektif. Oleh karena itu, pengaruh simultan kedua variabel ini menegaskan pentingnya pendekatan holistik dalam pengelolaan kinerja pegawai.

Dalam organisasi sektor publik seperti DP3A Provinsi Sulawesi Tengah, hasil penelitian ini memberikan pemahaman bahwa kinerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh aspek regulasi dan prosedur kerja, tetapi juga oleh faktor kesejahteraan dan dukungan lingkungan kerja. Pegawai yang merasa diperhatikan keseimbangannya antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi, serta didukung oleh fasilitas kerja yang layak, akan cenderung menunjukkan sikap kerja yang positif. Sikap kerja yang positif ini tercermin dalam kedisiplinan, loyalitas, dan kesediaan untuk bekerja melampaui tuntutan minimal pekerjaan.

Pengaruh simultan work-life balance dan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai juga mencerminkan pentingnya peran pimpinan dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Pimpinan memiliki peran strategis dalam mengatur beban kerja, menciptakan fleksibilitas yang wajar, serta memastikan

⁹ Kasus, S., & Bagian, P. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja dan Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Keihin Indonesia. 5(1), 85–95.

tersedianya fasilitas kerja yang sesuai dengan kebutuhan pegawai. Ketika pimpinan mampu mengintegrasikan kedua aspek tersebut dalam kebijakan dan praktik manajerial, maka kinerja pegawai dapat ditingkatkan secara berkelanjutan.¹⁰

Lebih lanjut, temuan penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja pegawai DP3A Provinsi Sulawesi Tengah memerlukan komitmen organisasi dalam mengelola sumber daya manusia secara komprehensif. Pendekatan yang hanya berfokus pada target kinerja tanpa memperhatikan keseimbangan kehidupan kerja dan kondisi fasilitas kerja berpotensi menimbulkan masalah jangka panjang, seperti penurunan motivasi, meningkatnya tingkat kelelahan kerja, dan menurunnya kualitas pelayanan publik. Oleh karena itu, pengaruh simultan work-life balance dan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai menegaskan bahwa kedua variabel tersebut merupakan investasi strategis bagi organisasi.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini memperkuat pandangan bahwa kinerja pegawai merupakan hasil dari sinergi antara faktor individu dan faktor organisasi. Work-life balance dan fasilitas kerja, ketika dikelola secara terpadu, mampu menciptakan kondisi kerja yang mendukung pencapaian kinerja optimal. Dalam konteks DP3A Provinsi Sulawesi Tengah, pengaruh simultan kedua variabel ini menunjukkan bahwa upaya peningkatan kinerja pegawai harus diarahkan pada penciptaan keseimbangan kehidupan kerja yang sehat serta penyediaan fasilitas kerja yang memadai dan berkelanjutan.¹¹

¹⁰ Helmy, (2021), Pengaruh Leader-member Exchange dan Quality of Work-Life Terhadap Komitmen Organisasi dengan Mediasi Kepuasan Kerja. *Journal of Economic, Management, Accounting and Technology*, 4(2), 181–191.

¹¹ Ghazali, I. (2006). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS* (Edisi Ke 4). Badan Penerbit Universitas Diponegoro

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa work-life balance dan fasilitas kerja secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai DP3A Provinsi Sulawesi Tengah. Temuan ini memberikan implikasi penting bagi pengelolaan sumber daya manusia di lingkungan organisasi pemerintah, khususnya dalam merancang kebijakan dan strategi yang berorientasi pada peningkatan kinerja pegawai secara menyeluruh dan berkelanjutan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Almansyah Rundu Wonua et al., (2023) yang menemukan bahwa variabel work life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang ditunjukkan dengan nilai T-Statistic sebesar 2.814 dan P-Value sebesar 0.002, dan variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang ditunjukkan dengan nilai T-Statistic sebesar 2.266 dan P-Value sebesar 0.012.

2. Analisis Fasilitas Kerja Berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Sulawesi Tengah

Hasil penelitian menunjukkan bahwa fasilitas kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Sulawesi Tengah. Temuan ini mengindikasikan bahwa keberadaan dan kualitas fasilitas kerja memiliki kontribusi yang nyata dalam meningkatkan kinerja pegawai, meskipun variabel lain juga diperhitungkan dalam model penelitian. Signifikansi pengaruh parsial ini menegaskan bahwa fasilitas kerja merupakan salah satu faktor penting yang secara langsung memengaruhi

kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.¹²

Fasilitas kerja dalam penelitian ini dipahami sebagai seluruh sarana dan prasarana yang disediakan oleh organisasi untuk mendukung pelaksanaan pekerjaan pegawai, baik yang bersifat fisik maupun nonfisik. Fasilitas tersebut meliputi ruang kerja, peralatan kerja, teknologi informasi, kenyamanan lingkungan kerja, serta sarana pendukung lainnya. Keberadaan fasilitas kerja yang memadai memungkinkan pegawai untuk bekerja secara lebih efektif dan efisien, sehingga berdampak positif terhadap pencapaian kinerja.

Dalam konteks Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Sulawesi Tengah, fasilitas kerja memiliki peranan yang sangat penting mengingat kompleksitas tugas yang dijalankan oleh pegawai. Tugas-tugas DP3A tidak hanya bersifat administratif, tetapi juga mencakup kegiatan pelayanan, pendampingan, koordinasi lintas sektor, serta pengelolaan data dan informasi terkait perempuan dan anak. Pelaksanaan tugas-tugas tersebut membutuhkan dukungan fasilitas kerja yang memadai agar dapat berjalan dengan optimal.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pegawai yang bekerja dengan dukungan fasilitas kerja yang baik cenderung memiliki tingkat produktivitas yang lebih tinggi. Fasilitas kerja yang memadai membantu pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, mengurangi hambatan teknis, serta meningkatkan kualitas hasil kerja. Sebaliknya, keterbatasan fasilitas kerja dapat menghambat proses kerja, memperlambat

¹² Daniel Dami et al., (2022). Pengaruh Employee Engagement, Komitmen Organisasi, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(2), 514–526.

penyelesaian tugas, dan pada akhirnya menurunkan kinerja pegawai.¹³

Pengaruh signifikan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai juga dapat dijelaskan melalui aspek kenyamanan dan keamanan kerja. Lingkungan kerja yang nyaman, tertata dengan baik, serta didukung oleh peralatan yang layak akan menciptakan suasana kerja yang kondusif. Kondisi ini mendorong pegawai untuk bekerja dengan lebih fokus dan minim gangguan. Dalam jangka panjang, kenyamanan kerja yang baik juga dapat mengurangi tingkat kelelahan dan stres kerja, sehingga pegawai mampu mempertahankan kinerja yang stabil.

Selain itu, fasilitas kerja yang memadai juga berpengaruh terhadap sikap dan perilaku kerja pegawai. Pegawai yang merasa didukung oleh organisasi melalui penyediaan fasilitas kerja yang layak cenderung memiliki persepsi positif terhadap tempat kerjanya. Persepsi positif ini dapat meningkatkan rasa memiliki terhadap organisasi serta mendorong pegawai untuk bekerja dengan penuh tanggung jawab. Dengan demikian, fasilitas kerja tidak hanya berfungsi sebagai alat bantu teknis, tetapi juga sebagai bentuk perhatian organisasi terhadap kesejahteraan pegawai.¹⁴

Dalam lingkungan kerja sektor publik seperti DP3A Provinsi Sulawesi Tengah, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja pegawai tidak hanya dapat dicapai melalui penegakan disiplin atau peningkatan kompetensi semata. Dukungan fasilitas kerja yang memadai juga menjadi faktor

¹³ Bukhari, B., & Pasaribu, S. E. (2019). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 89–103.

¹⁴ Bariyah, K. (2014). Implementasi Disiplin Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah.Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan* ISSN: 1410-8771. Volume. 16, Nomor 2, hal 27-36.

penting yang perlu diperhatikan. Pegawai yang memiliki kompetensi tinggi sekalipun akan mengalami kesulitan dalam mencapai kinerja optimal apabila tidak didukung oleh fasilitas kerja yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan.

Pengaruh parsial fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai juga mencerminkan pentingnya investasi organisasi dalam sarana dan prasarana kerja. Meskipun organisasi sektor publik sering menghadapi keterbatasan anggaran, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penyediaan fasilitas kerja yang memadai merupakan investasi strategis yang memberikan dampak langsung terhadap peningkatan kinerja pegawai. Dengan fasilitas kerja yang baik, pegawai dapat bekerja lebih efisien, sehingga penggunaan waktu dan sumber daya menjadi lebih optimal.¹⁵

Lebih lanjut, temuan penelitian ini menunjukkan bahwa fasilitas kerja yang memadai dapat meningkatkan efektivitas pelaksanaan tugas pegawai DP3A Provinsi Sulawesi Tengah. Dukungan teknologi informasi, misalnya, sangat membantu pegawai dalam pengelolaan data, penyusunan laporan, serta koordinasi antarunit kerja. Dengan adanya fasilitas tersebut, pegawai dapat mengurangi pekerjaan manual yang memakan waktu dan meningkatkan akurasi dalam pelaksanaan tugas.

Pengaruh signifikan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik berkontribusi terhadap peningkatan motivasi kerja. Pegawai yang bekerja dalam lingkungan yang didukung oleh fasilitas kerja yang memadai cenderung merasa lebih dihargai oleh organisasi. Rasa dihargai ini dapat meningkatkan semangat kerja dan mendorong

¹⁵ Asari, A. F. (2022). Pengaruh *Work-Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja pada BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Surabaya Karimunjawa. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(2001),

pegawai untuk memberikan kinerja terbaiknya. Dalam jangka panjang, motivasi kerja yang tinggi akan berdampak positif terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Dalam konteks pelayanan publik, peningkatan kinerja pegawai DP3A Provinsi Sulawesi Tengah memiliki implikasi langsung terhadap kualitas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat. Fasilitas kerja yang memadai memungkinkan pegawai untuk memberikan pelayanan yang lebih cepat, tepat, dan berkualitas. Hal ini sangat penting mengingat DP3A memiliki peran strategis dalam memberikan perlindungan dan pemberdayaan bagi perempuan dan anak, yang membutuhkan pelayanan yang responsif dan profesional.¹⁶

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa fasilitas kerja secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai DP3A Provinsi Sulawesi Tengah. Temuan ini menegaskan bahwa penyediaan fasilitas kerja yang memadai merupakan salah satu faktor kunci dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai. Oleh karena itu, organisasi perlu secara berkelanjutan mengevaluasi dan meningkatkan kualitas fasilitas kerja agar sesuai dengan kebutuhan pegawai dan tuntutan pekerjaan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa fasilitas kerja merupakan variabel yang memberikan kontribusi signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Sulawesi Tengah. Upaya peningkatan fasilitas kerja perlu menjadi bagian integral

¹⁶ Agustian, O. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Makassar. *Jurnal Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar*.

dari strategi manajemen organisasi, sehingga kinerja pegawai dapat ditingkatkan secara optimal dan berkelanjutan.¹⁷

Hasil penelitian ini sesuai dengan temuan penelitian Selvi Diliyanti Rizki & Muh. Rizaldi Makmur, (2023) Tentang Pengaruh Fasilitas Kerja, Stres Kerja Dan Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Pembangunan Daerah Sulawesi Tenggara Cabang Bau-Bau. Kesimpulan penelitian yaitu ; (1) fasilitas kerja, stress kerja dan work life balance secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, (2) pengujian secara parsial menunjukkan fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

E. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang dilakukan tentang Analisis Work-Life Balance dan Fasilitas Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Sulawesi Tengah disimpulkan sebagai berikut:

1. Work-life balance dan Fasilitas kerja secara Simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Sulawesi Tengah.
2. Fasilitas Kerja secara Parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Sulawesi Tengah.

¹⁷ Anggara et al., (2023), Anggara, M. T., Ahluwalia, S. E. L., & ... (2023). Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada PT Sucofindo Bandar Lampung. *Journal Strategy of.....* 2, 47-57

F. SARAN

Berdasarkan kesimpulan di atas maka saran dalam penelitian ini yaitu:

1. Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Sulawesi Tengah sebaiknya mengimplementasikan program fleksibilitas kerja terpadu yang menggabungkan pengaturan waktu kerja yang mendukung keseimbangan kehidupan kerja dengan peningkatan fasilitas kerja, misalnya dengan menyediakan sistem kerja fleksibel, ruang kerja dan dukungan teknologi yang memadai, sehingga pegawai dapat bekerja lebih efisien, nyaman, dan fokus, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja secara signifikan.
2. Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Sulawesi Tengah sebaiknya menerapkan kebijakan fleksibilitas waktu kerja, seperti jam kerja yang dapat disesuaikan atau opsi work from home sebagian hari, agar pegawai dapat menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi, sehingga stres kerja berkurang dan kinerja pegawai meningkat secara signifikan.
3. Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Sulawesi Tengah sebaiknya meningkatkan kualitas dan ketersediaan fasilitas kerja, seperti penyediaan ruang kerja yang nyaman, peralatan kerja yang lengkap, dan dukungan teknologi informasi yang memadai, agar pegawai dapat melaksanakan tugasnya lebih efektif dan efisien, sehingga kinerja pegawai meningkat secara signifikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Asari, A. F. (2022). Pengaruh *Work-Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja pada BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Surabaya Karimunjawa. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(2001),
- Agustian, O. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Makassar. *Jurnal Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar*.
- Almansyah Rundu Wonua et al. (2023), Almansyah Rundu Wonua, Andry Stephanie Titing, & Mardayanti Mardayanti. (2023). Pengaruh Work Life Balance dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Kolaka. *Maeswara: Jurnal Riset Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 1(6), 16-29.
- Anggara et al., (2023), Anggara, M. T., Ahluwalia, S. E. L., & ... (2023). Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada PT Sucofindo Bandar Lampung. *Journal Strategy of....* 2, 47-57.
- Bariyah, K. (2014). Implementasi Disiplin Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah.Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan* ISSN: 1410-8771. Volume. 16, Nomor 2, hal 27-36.
- Bukhari, B., & Pasaribu, S. E. (2019). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 89–103.
- Darmawan, D. (2013). *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*. Surabaya: Pena Semesta.

- Daniel Dami et al., (2022). Pengaruh Employee Engagement, Komitmen Organisasi, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(2), 514–526.
- Ekonomi et al., (2025). Pengaruh Work Life Balance Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT PrimaJaya Putra Sentosa Abstrak. 11(1), 39-49.
- Ghozali, I. (2006). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS (Edisi Ke 4). Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hasibuan, I. H., & Siregar, Z. (2025). Pengaruh Fleksibilitas Kerja, Spesialisasi Kerja Dan Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bakrie Sumatera Plantations Sumut I Kisaran. 4(2), 3639-3650.
- Helmy, (2021), Pengaruh Leader-member Exchange dan Qualit Work-Life Terhadap Komitmen Organisasi dengan Med Kepuasan Kerja. *Journal of Economic, Managemen, Accounting and Technology*, 4(2), 181–191.
- Irawan et al., (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kecamatan Serpong. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa ...* 1(3), 176–185.
- Kasus, S., & Bagian, P. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja dan Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Keihin Indonesia. 5(1), 85–95.
- Kurniasari, D. M., & Bahjahtullah, Q. M. (2022). Pengaruh Work Life Balance, Stres Kerja Dan Etika Kerja Islam Terhadap

- Kinerja Karyawan Milenial Di Masa Pandemi Covid 19 Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Bank Btn Syariah Kc Solo). NISBAH: Jurnal Perbanka Syariah, 8(1), 23-39.
- Lestari, P., Violinda, Q., & Goeltom, H. C. (2021). Pengaruh Work Life Balance dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru SMA di Kota Semarang pada Saat Pandemi Covid-19. *Intuisi: Jurnal Psikologi Ilmiah*, 12(3), 307–315.
- Maghfira, I. dan Efendi, A. (2022). “Efek mediasi kepuasan kerja pada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan jufrizen.” *Jurnal Manajemen, Bisnis Dan Organisasi (JUMBO)*, 2(e-ISSN 2502-4175), 15.
- Jurnal Mandasari, R. A., & Irawanto, D. W. (2024). Pengaruh Employee Engagement Dan Work-Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Kewirausahaan Dan Inovasi*, 2(4), 1004-1015.
- M Rudin, MLF Bakarbesy, 2024, Service Management of the Direct Cash Assistance Program in Lasoani Urban Village, Palu City, Central Sulawesi . Province, Pena Justisia: Media Komunikasi dan Kajian Hukum, 2024
- Nugraha, B. W. (2024). Pengaruh Work Engagement, Work Life Balance, dan Work Overload Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan: Peran Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Perbankan. *Kabillah: Journal of Social Community*, 9(14), 1-20.
- Nurhidayat, M. A., Sartika, D., & Ramadhan, R. (2024). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Graha Perdana Indah Jawa Barat The aim of this research is to determine the effect of work facilities and work discipline

on employee performance at PT Graha Perdana Indah, West Jav. 1(April), 158-164.

Parenden, A., Junaidin, Anggriani, D., & Syarifuddin. (2024). Work Life Balance Dan Budaya Organisasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Kepuasan Kerja pada Pt. Kima Kota Makassar. Yume: Journal of Management, 7(1), 379–386.