

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Di masa pandemi ini Indonesia menghadapi masalah besar wabah penyakit yang disebabkan oleh virus Corona-19. Bermula dari kota Wuhan tepatnya di Tiongkok, virus jenis baru ini telah menyebar ke berbagai belahan negara di dunia. *World Health Organization* (WHO) sudah menetapkan pandemi Covid-19 sejak 11 Maret 2020 yang lalu. Sebagaimana pola penyebaran Covid-19 global, episenter Covid-19 di Indonesia juga mengalami pergeseran. Di awal pandemi, sebaran Covid-19 sangat terkonsentrasi di Ibukota dengan proporsi 70% dari total kasus. Seiring berjalannya waktu, virus ini juga menyebar ke wilayah-wilayah lain dengan masih adanya mobilitas dan interaksi, meskipun restriksi yang ketat juga terus diberlakukan. Pada 28 Desember 2020, sebaran kasus terkonsentrasi di 6 provinsi dengan kasus kumulatif tertinggi, yaitu DKI Jakarta (25% atau 177.604 kasus), Jawa Timur (12% atau 81.532 kasus), Jawa Barat (10% atau 79.993 kasus), Jawa Tengah (10% atau 78.770 kasus), Sulawesi Selatan (4% atau 29.462 kasus), dan Kalimantan Timur (4% atau 26.079 kasus). Covid-19 telah menyebar di semua provinsi, dan menjadi perhatian utama yang mempengaruhi segala aspek kehidupan. Segenap masyarakat di penjuru nusantara terus berupaya menghadapi pandemi, mengimplementasikan berbagai kebiasaan baru, sambil terus belajar mengenai wabah ini. Pandemi sendiri merupakan sebuah epidemi

yang menyebabkan hampir semua aspek mengalami perubahan tak hanya merugikan dari sisi kesehatan saja virus corona sangat berdampak pada perekonomian di Indonesia. Demi menaati protokol kesehatan (prokes) untuk mencegah penularan Covid-19, di Indonesia sendiri mulai menerapkan protokol kesehatan Covid-19 sesuai dengan anjuran *World Health Organization* (WHO). Penerapan Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) mulai 31 Maret 2020. Awalnya PSBB hanya berlaku di beberapa wilayah yang mendapat persetujuan. Pada prosesnya, kebijakan pembatasan sosial ini berjalan dinamis sesuai dengan perkembangan Covid-19 di wilayah masing-masing dan di tingkat nasional. Perbedaan kondisi pandemi Covid-19 di tiap provinsi/kabupaten/kota menyebabkan variasi dalam langkah kebijakan penanganannya. Pada bulan Mei-Juni 2020, beberapa daerah di Indonesia mulai melonggarkan PSBB atau memulai masa transisi, seperti yang terjadi di Tegal, Surabaya, dan DKI Jakarta. Pada akhir Desember 2020, tercatat sebanyak 2 provinsi (DKI Jakarta dan Banten) dan 5 kabupaten (Kab. Bogor, Kota Bogor, Kota Depok, Kab. Bekasi, dan Kota Bekasi) yang masih menerapkan PSBB. Khusus DKI Jakarta, perpanjangan PSBB sudah dilakukan sebanyak 5 kali dengan kebijakan PSBB transisi dan yang paling baru diterapkan sejak 12 Oktober 2020 hingga 3 Januari 2021. Pandemi Covid-19 memaksa masyarakat di seluruh dunia untuk mengadopsi kebiasaan baru atau *new normal* mulai dari cuci tangan, tidak berkumpul/melakukan pertemuan, menjaga jarak, membatasi keluar rumah bahkan dilakukan langkah isolasi

mulai isolasi mandiri perorangan, komunitas, bahkan seluruh. Selain itu perusahaan-perusahaan yang diizinkan tetap beroperasi juga dibatasi, tidak semua perusahaan diizinkan beroperasi secara bebas. Untuk perusahaan yang beroperasi harus mematuhi protokol kesehatan yang ada (sumber:<https://pen.kemenkeu.go.id/in/page/pengaruhcovid/12/5/2022>).

Dalam menghadapi perubahan yang terjadi saat ini, perusahaan dituntut melakukan kebijakan yang disesuaikan dengan Pemerintah. Perubahan signifikan yang terjadi seiring berjalannya peraturan PSBB dirasakan sangat besar oleh perusahaan sehingga perusahaan harus membatasi karyawan dengan kapasitas 25% dari jumlah populasi lingkungan kerja sehingga perusahaan melakukan beberapa penerapan sistem dalam bekerja seperti *Work From Home* (Tongam, Linardy, Saputra, & Saputra, 2021). Di setiap instansi atau perusahaan kebijakan *Work from home* merupakan strategi yang dilakukan oleh banyak organisasi. Bekerja dari rumah merupakan salah satu upaya untuk meningkatkan produktivitas pada masa pandemi, setiap perusahaan menerapkan kebijakan yang berbeda-beda, di Dinas komunikasi dan informatika kota Bogor sendiri menerapkan pembagian masuk bagi para pegawai dengan persentase 25% untuk datang ke kantor dan 75% bekerja dari rumah (WFH) dalam 3 minggu sekali secara bergantian, dan diberlakukan penyemprotan disinfektan rutin dalam 1 hari di setiap minggunya. Bekerja dari rumah pasti memiliki pekerjaan atau kewajiban tetapi pelaksanaannya terdapat kendala, kekurangan bahkan tantangan

karena ada beberapa pekerjaan yang tidak semua bisa dilakukan di rumah. Banyak kendala terdapat pada “*work from home*” contoh gangguannya adalah lingkungan keluarga, koordinasi, komunikasi sesama karyawan, alat-alat kantor dan lain sebagainya (Pasaribu & Anshori, 2021).

Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Bogor merupakan perangkat daerah di Provinsi Jawa Barat yang mempunyai tugas pokok melaksanakan urusan pemerintahan bidang komunikasi, informatika dan hubungan masyarakat berdasarkan asas otonomi dan pembantuan. Pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Bogor keberhasilan suatu instansi sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia. Disetiap pegawainya berperan dalam memberikan kontribusi ke arah pencapaian tujuan instansi secara efektif dan efisien. Pelaksanaan tugas dan pekerjaan pada umumnya merupakan suatu kewajiban bagi pegawai dalam Dinas komunikasi dan informatika. Seorang pegawai dituntut untuk selalu bekerja dengan semangat yang tinggi sehingga dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat tidak terkesan lambat, malas, dan ogah-ogahan. Dinas komunikasi dan informasi kota Bogor berkomitmen dalam pembangunan zona integritas dengan memberikan kemudahan dalam proses perizinan bidang komunikasi dan informatika untuk mendorong kemudahan dalam bisnis dan memperbaiki kualitas dari layanan publik. Pencanaan pembangunan zona integritas di Kementerian Komunikasi dan Informatika merupakan upaya meningkatkan kualitas layanan publik. Dengan pembangunan zona integritas ini, pelaksanaan

kegiatan Kementerian Komunikasi dan Informatika akan dilakukan secara lebih terbuka dan dipublikasi secara luas agar dapat dipantau dan dikawal oleh semua pihak untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik. (Sumber:Dinas Komunikasi & Informatika Kota Bogor)

Kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Bogor selalu diarahkan pada bagaimana melakukan atau memanfaatkan sesuatu agar mencerminkan prinsip efektivitas dan efisiensi. Dikatakan efisien manakala apa yang dilakukan mempertimbangkan aspek biaya, sarana prasarana, sumber daya (manusia dan material), dan waktu sehemat mungkin. Sedangkan sesuatu dikatakan efektif bila pemanfaatan berbagai aspek tersebut benar-benar tepat sasaran atau tujuan yang diinginkan. Untuk mencapai tujuannya diperlukan pegawai yang sesuai dengan persyaratan perusahaan dan harus mampu menjalankan tugas – tugas yang telah ditentukan. Dengan adanya pandemi ini, secara tidak langsung berpengaruh pula pada aktivitas instansi, umumnya instansi mengurangi produktivitasnya yang sebelumnya karyawan bekerja di kantor namun selama pandemic ini menjadi bekerja di rumah yang menyebabkan para karyawan bekerja kurang efektif. Menjaga Kinerja pegawai selama menjalankan WFH di masa karantina pandemic COVID-19 merupakan tantangan terbesar yang dihadapi pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Bogor.

Pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Bogor usaha mempertahankan dan meningkatkan kinerja pegawai dapat dilihat dari faktor *work life balance* dan komunikasi organisasi. Dengan memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi tingkat kinerja pegawai, maka instansi dapat mengetahui serta memahami kebutuhan dan keinginan para pegawai bisa merasa lebih puas ataupun merasa lebih diperhatikan oleh instansi serta dapat melaksanakan kegiatan kerjanya secara optimal.

Work life balance yang tidak seimbang ditakutkan bisa mengakibatkan seseorang kehilangan keseimbangan pekerjaan serta kehidupan pribadinya, hal tersebut menimbulkan pegawai sulit untuk menjalani hidup yang mengakibatkan rendahnya waktu santai bagi individu maupun keluarga. Selain itu stress dan kesehatan yang menurun mampu menyebabkan menurunnya kualitas pada kerja, kualitas pada mental, dan terutama fisik pegawai. *Work life balance* merupakan kemampuan karyawan untuk dapat menyeimbangkan antara pekerjaan dengan kebutuhan pribadi. Dalam hal ini *work life balance* secara sederhana merupakan suatu kondisi di mana seorang pekerja dapat mengatur waktu secara baik atau dapat menyelaraskan antara pekerjaan di tempat kerja serta kebutuhan pribadi dan kehidupan dalam keluarga. Seseorang yang memiliki atau menjalankan *work life balance* yang baik merupakan pekerja yang memiliki kinerja yang tinggi. Selain itu, pegawai dapat merasa puas dan lebih bahagia serta kreatif karena lingkungan luar

perusahaan seperti dirumah, pertemanan dan begitu juga dalam lingkungan kantor yaitu manajemen perusahaan mendukung dalam kegiatannya (Noviani, 2021) .

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan pada pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Bogor bahwa fenomena yang terjadi dilapangan dalam kenyataannya, tidak semua perusahaan dapat mengelola sumber daya manusia yang dimiliki efisien dan efektif. Hal ini dapat dibuktikan dari hasil pra survey diperoleh data tentang *work life balance* terhadap organisasi seperti terlihat pada tabel berikut :

Tabel 1
Hasil Kuesioner Pra Survey *Work life balance* Pada
Pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Bogor

No	Pertanyaan	Pilihan Jawaban					Total	Jumlah skor	Rata-rata skor dimensi
		STS	TS	KS	S	SS			
		1	2	3	4	5			
1	Selama Masa Pandemi Covid-19, saya bekerja full-time dari rumah dengan pengaturan waktu yang fleksibel tanpa adanya gangguan dari keluarga.	1	17	8	4	0	30	75	2,5
2	Waktu saya untuk bekerja secara profesional dari rumah sering bertabrakan dengan waktu pribadi ataupun keluarga.	1	5	12	11	1	30	96	3,2
3	Saya dapat menyelesaikan semua pekerjaan kantor dari rumah secara profesional tanpa diganggu urusan keluarga.	0	13	11	4	2	30	85	2,8
4	Suasana dalam bekerja di rumah mendukung aktivitas yang saya sukai dalam kehidupan pribadi.	1	9	12	7	1	30	88	2,9
5	Saya dapat membagi waktu antara pekerjaan kantor, pekerjaan rumah dan memperhatikan diri saya.	0	7	15	6	2	30	93	3,1
Jumlah rata-rata pernyataan									2,9

Sumber : Hasil olah data *pra survey* 2022

Berdasarkan hasil pra survey yang dilakukan peneliti bahwa *work life balance* pada Pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Bogor masih kurang baik dengan rata-rata keseluruhan di angka 2,9. Hal ini dikarenakan pegawai tidak dapat menyeimbangkan antara pekerjaan dengan kebutuhan pribadi maupun keluarga seperti disaat bekerja di rumah pegawai tidak bisa bekerja secara *full time* , waktu untuk bekerja secara profesional dari rumah sering bertabrakan dengan waktu pribadi atau keluarga dan kurangnya kenyamanan yang membuat saat mereka bekerja di rumah tidak mendukung aktivitas yang disukai. Keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan merupakan kebutuhan penting setiap karyawan yang dapat mempengaruhi suasana hati, fokus pikiran, dan tindakan dalam melaksanakan tanggung jawabnya karena itu jika *work life balance* pegawai tidak berjalan dengan seimbang maka bisa saja hal tersebut berpengaruh terhadap menurunnya kinerja pegawai.

Selain *work life balance*, komunikasi organisasi juga dapat menjadi faktor menurunnya kinerja pegawai. Komunikasi merupakan proses penyampaian pesan oleh seseorang kepada orang lain untuk memberitahu, berpendapat, mengubah sikap atau perilaku baik secara langsung maupun tidak langsung. Dalam organisasi perkantoran penyampaian pesan dari atasan kebawahan atau antar sesama pegawai harus mudah dipahami sehingga aktivitas kegiatan kantor tersebut bisa berjalan sesuai dengan perencanaan yang telah ditentukan sebelumnya. Apabila komunikasi organisasi yang terjadi pada rekan kerja, divisi dan

atasan dapat berjalan dengan baik, maka aktivitas bekerja dalam perusahaan akan lebih *efektif* sehingga akan meningkatkan Kinerja pegawai pegawai pada sebuah instansi dan berjalan sesuai dengan perencanaan (Afifi & Nugroho, 2018).

Organisasi dituntut untuk dapat menciptakan lingkungan kerja yang aktif dan komunikatif yang sangat berperan dalam efektivitas dan efisiensi kerja organisasi, sehingga dapat menunjang kelancaran individu untuk meningkatkan Kinerja pegawai. Peneliti juga membagikan kuesioner pra survey untuk mengetahui fenomena komunikasi organisasi pada pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Bogor. Berikut hasil kuesioner pra survey yang dilakukan pada 30 pegawai :

Tabel 2

Hasil Kuesioner Pra Survey komunikasi organisasi

Pada Pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Bogor

No	Pertanyaan	Pilihan Jawaban					Total	Jumlah skor	Rata-rata skor dimensi
		STS	TS	KS	S	SS			
		1	2	3	4	5			
1	Saya dapat memahami pesan dan melakukan tindakan sesuai dengan isi pesan yang dikomunikasikan oleh atasan.	0	4	19	6	1	30	94	3,1
2	Koordinasi dan kerjasama pekerjaan dengan rekan kerja antar unit dapat dengan mudah terbentuk.	1	9	12	7	1	30	88	2,9
3	Masing-masing unit saling terbuka dalam menceritakan kendala pekerjaannya kepada kepala atasan.	0	9	12	8	1	30	91	3,0
4	Pegawai dengan mudah dapat melakukan hubungan komunikasi dengan atasan.	0	14	19	4	2	30	111	3,7

5	Komunikasi yang dilakukan berjalan efektif antara atasan dan sesama pegawai .	0	7	14	7	3	30	99	3,3
Jumlah rata-rata pernyataan									3,2

Sumber : Hasil olah data *pra survey* 2022

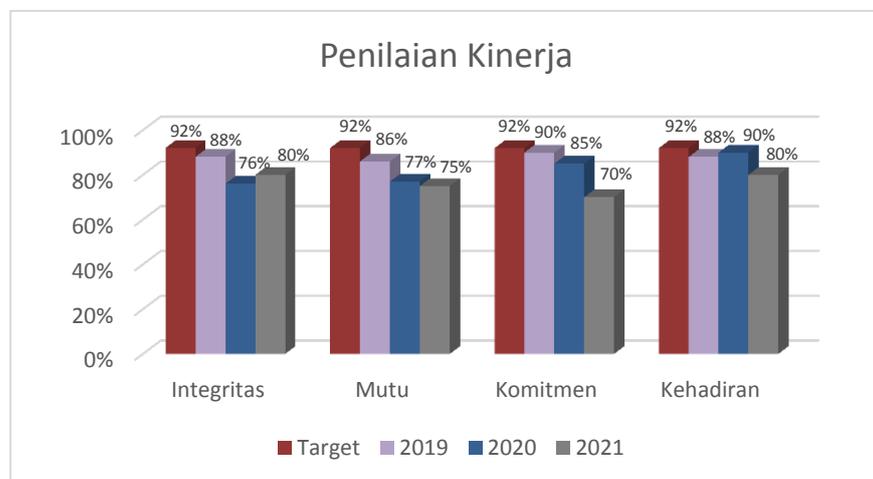
Berdasarkan hasil *pra survey* yang dilakukan peneliti bahwa komunikasi organisasi pada Pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Bogor masih kurang baik dengan rata-rata di angka 3,2. Hal ini dikarenakan komunikasi organisasi dalam instansi kurang berjalan dengan efektif seperti pesan yang disampaikan atasan terkadang kurang dipahami oleh pegawai sehingga tindakan yang dilakukan pegawai tidak sesuai dengan isi pesan yang dikomunikasikan oleh atasan, koordinasi pekerjaan dengan rekan kerja antar unit juga kurang terbentuk dan pegawai tidak mudah melakukan hubungan komunikasi dengan atasan. Jika komunikasi organisasi yang terjadi pada rekan kerja, divisi dan atasan tidak dapat berjalan dengan baik kinerja pegawai bisa menurun dan tidak berjalan sesuai dengan perencanaan instansi.

Kemudian, hal yang penting juga dilihat dari penilaian kinerja pegawai. Untuk mencapai kinerja pegawai yang maksimal, suatu instansi harus mampu meningkatkan sumber daya manusia dengan cara melakukan penilaian kinerja agar dapat memotivasi pegawai untuk meningkatkan kinerja yang produktif. Apabila pegawai dapat bekerja produktif maka kinerja pegawai juga akan meningkat, dengan adanya peningkatan kinerja pegawai diharapkan dapat membantu keberlangsungan perusahaan kedepannya. Penilaian kinerja merupakan metode mengevaluasi dan menghargai kinerja yang paling umum digunakan. Penilaian kinerja

menitik beratkan pada penilaian sebagai suatu proses pengukuran sejauh mana kerja dari orang atau sekelompok orang dapat bermanfaat untuk mencapai tujuan yang ada. Berikut penilain kinerja pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Bogor :

Tabel 3

**Data Penilaian Kinerja Pegawai
Dinas Komunikasi dan Informatika**



Sumber : Dinas Komunikasi & Informatika Kota Bogor

Berdasarkan data yang diperoleh dari Dinas komunikasi dan informatika berkaitan dengan penilaian kinerja pegawai adalah sebagai berikut, Integritas pegawai dalam menjaga dan melaksanakan tugas pada tahun 2019 berada pada angka 88%, pada tahun 2020 mengalami penurunan pada angka 76% dan tahun 2021 mengalami kenaikan pada angka 80%, Mutu pekerjaan yang dihasilkan pada tahun 2019 menunjukkan pada angka 86% di tahun 2020 pada angka 77% dan tahun 2021 mengalami penurunan pada angka 75%, Komitmen para pegawai dalam menjalankan tugas pada tahun 2019 pada angka 90%, di tahun 2020

menunjukkan mengalami penurunan pada angka 85% dan pada tahun 2021 penurunan pada angka 70%, Kehadiran pegawai pada tahun 2019 di angka 88%, di tahun 2020 mengalami kenaikan di angka 90% dan tahun 2021 mengalami penurunan di angka 80%.

Berdasarkan paparan data di atas diperoleh bahwa penilaian kinerja pegawai Dinas komunikasi dan informatika masih belum mencapai target yang dicapai. Karena untuk instansi yang memiliki predikat A adalah instansi yang nilai kinerja pegawai berada di kisaran 92% ke atas. Penurunan tersebut disinyalir dipengaruhi oleh kebijakan pemerintah yang menerapkan *Work From Home* bagi para pegawai yang tentunya memiliki sejumlah dasar pertimbangan dan acuan dalam pemutusan kebijakannya. Namun banyak faktor yang menghambat kinerja pegawai dalam metode kerja ini ada saja kendala-kendala seperti sulitnya bertemu secara fisik sebagai makhluk sosial, sehingga menyebabkan kesalahan komunikasi pemberian informasi baik dalam bentuk data maupun prosedur pelaksanaan kerja di setiap instansi. Motivasi untuk melakukan pelayanan terbaik terhadap publik juga masih kurang disadari dan menjadi acuan untuk para pegawai.

Selain dari faktor internal, faktor eksternal juga disinyalir menjadi penghambat kinerja para pegawai. Ketidakadaan atau ketidaklengkapan sarana dan prasarana di rumah untuk menunjang pekerjaan mereka menjadi penghambat kinerja mereka dalam melayani publik secara baik. Tingkat kondusifitas bekerja di rumah juga menjadi unsur penentu

efektivitas kerja pegawai. Sejatinya rumah digunakan untuk tempat istirahat dan berkumpul keluarga tiba-tiba menjadi ‘lahan’ bagi para pegawai untuk bekerja, tentu saja tidak semua dari para pegawai memiliki tempat tinggal yang kondusif untuk bekerja, gangguan mulai dari anggota keluarga yang lain seperti Suami, Istri, Orang Tua, Anak, Tetangga dan lain-lain menjadi penentu efektivitas kerja para pegawai di Dinas komunikasi dan informatika kota Bogor.

Berdasarkan Fenomena diatas maka dari itu penulis tertarik untuk mengadakan penelitian mengenai “ **Pengaruh *Work Life Balance* dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi dan Informatika kota Bogor Di masa Pandemi Covid-19** “.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka dapat diidentifikasi permasalahan penelitian yaitu:

1. Kurangnya keseimbangan pembagian waktu antara pekerjaan dan urusan keluarga yang mempengaruhi *work life balance* pegawai.
2. Beberapa pegawai belum bisa bekerja secara profesional saat WFH karena adanya gangguan dari keluarga yang mempengaruhi *Work Life Balance* pegawai.
3. Terkadang pesan yang disampaikan oleh atasan kurang dipahami oleh pegawai sehingga dalam melakukan tindakan tidak sesuai dengan isi pesan yang dikomunikasikan.

4. Koordinasi antar organisasi yang kurang efektif antara atasan dan sesama pegawai.
5. Kurangnya keterbukaan di dalam masing-masing unit dalam menceritakan kendala pekerjaannya kepada kepala atasan.
6. Kinerja pegawai pada Dinas komunikasi dan informatika mengalami penurunan di masa pandemi covid-19.

C. Batasan Masalah

Untuk memfokuskan dan memperkecil batasan masalah sehingga tidak menyimpang dari yang diinginkan, dan mengingat keterbatasan kemampuan penulis, maka penulis membatasi masalah hanya pada variabel *Work Life Balance* dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja pegawai Pegawai di Masa Pandemi COVID-19.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan masalah yang dikemukakan di atas, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah terdapat pengaruh *Work life balance* terhadap Kinerja pegawai pegawai pada Dinas komunikasi dan Informatika kota Bogor di masa pandemi Covid-19?
2. Apakah terdapat pengaruh komunikasi organisasi terhadap Kinerja pegawai pegawai pada Dinas komunikasi dan informatika kota Bogor di masa pandemi Covid-19?

3. Apakah terdapat pengaruh *Work life balance* dan komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas komunikasi dan informatika kota Bogor di Masa Mandemi Covid-19 ?

E. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian yang dilakukan penulis adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh *Work life Balance* terhadap Kinerja pegawai pegawai pada dinas komunikasi dan informatika kota Bogor di masa pandemi Covid-19 .
2. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi organisasi terhadap Kinerja pegawai pegawai pada Dinas komunikasi dan informatika kota Bogor di masa pandemi Covid-19.
3. Untuk mengetahui pengaruh *Work life balance* dan Komunikasi organisasi terhadap Kinerja pegawai pegawai Pada Dinas komunikasi dan informatika kota Bogor di masa pandemi Covid-19.

F. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian yang dilakukan, diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat teoritis
 - a. Bagi peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan bagi perkembangan ilmu pengetahuan pada umumnya.

Khususnya pada bidang manajemen sumber daya manusia.

Manfaat dari penelitian ini juga untuk menambah wawasan dan ilmu pengetahuan peneliti tentang permasalahan yang dikaji serta merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen di Fakultas Universitas Binaniaga Indonesia.

2. Manfaat praktis

a. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan sebagai informasi dan menjadi alternatif pengukuran kinerja bagi perusahaan.

b. Bagi akademis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran, informasi, dan referensi di bidang manajemen sumber daya manusia.

c. Bagi Pembaca

Menambah informasi mengenai pengaruh *work life balance* dan komunikasi organisasi terhadap Kinerja pegawai pegawai di masa pandemi Covid-19.

g. Sistematika Penelitian

Penelitian ini terdiri dari 3 bab dan terbagi menjadi beberapa sub bab, agar penjelasannya dapat lebih mudah untuk dipahami. Secara garis besar penelitian ini terdiri dari :

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini merupakan awal dari penulisan penelitian yang menyajikan latar belakang, identifikasi masalah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini menjelaskan uraian mengenai teori-teori yang relevan terhadap penelitian. Sehingga dapat dijadikan referensi dalam penulisan hipotesis. Adapun di dalam bab ini terdapat teori mengenai variabel *work life balance*, komunikasi organisasi dan Kinerja pegawai untuk mendukung pembahasan dari penelitian ini.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini menerangkan bagaimana metode yang digunakan terhadap penelitian yang meliputi populasi dan sampel, instrumen penelitian, teknik pengumpulan data, variabel penelitian serta teknik analisis data.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini memuat hasil penelitian dan pembahasan mengenai objek yang diteliti.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini memuat kesimpulan dari hasil penelitian dan saran mengenai hasil penelitian.