

**PENGARUH WORK-LIFE CONFLICT DAN BOUNDARY BLURRING TERHADAP KINERJA
ADMINISTRASI APARATUR DESA SE-KECAMATAN SIPAHUTAR
(Studi Kasus: Kecamatan Sipahutar)**

Irahayu Barimbing, Raya Panjaitan

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas HKBP Nommensen
Medan

Jl. Sutomo No. 4A, Perintis, Kec. Medan Tim., Kota Medan, Sumatera Utara 20235

irahayubarimbing@student.uhn.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Work-Life Conflict (Konflik Peran) dan Boundary Blurring (Pengaburan Batas) terhadap Kinerja Administrasi Aparatur Desa se-Kecamatan Sipahutar. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif kausal. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarakan kepada 150 responden aparatur desa yang dipilih menggunakan teknik sampling jenuh (sensus). Analisis data dilakukan dengan bantuan perangkat lunak SPSS melalui uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, serta analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Work-Life Conflict berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja administrasi aparatur desa. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi konflik peran yang dialami, kinerja akan semakin menurun. Selain itu, Boundary Blurring juga terbukti berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja administrasi, di mana invasi pekerjaan ke ranah pribadi melalui teknologi menurunkan fokus kerja. Secara simultan, Work-Life Conflict dan Boundary Blurring berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Administrasi Aparatur Desa se-Kecamatan Sipahutar. Temuan ini diharapkan menjadi acuan bagi pemerintah daerah dalam merancang regulasi beban kerja yang lebih manusiawi demi menjaga profesionalitas birokrasi desa.

Kata Kunci: Work-Life Conflict, Boundary Blurring, Kinerja Administrasi, Aparatur Desa.

Abstract

This study aims to analyze the effect of Work-Life Conflict and Boundary Blurring on the Administrative Performance of Village Apparatus in Sipahutar District. The research adopts a quantitative approach with a causal associative research design. Data were collected through questionnaires distributed to 150 village apparatus respondents selected using saturation sampling (census) techniques. Data analysis was conducted using SPSS, including validity tests, reliability tests, classical assumption tests, and multiple linear regression analysis. The results showed that Work-Life Conflict had a negative and significant effect on administrative performance. This indicates that the higher the role conflict experienced, the lower the performance. In addition,

Article history

Received: Januari 2026

Reviewed: Januari 2026

Published: Januari 2026

Plagiarism checker no 80

Prefix DOI :

[10.8734/musytari.v1i2.365](https://doi.org/10.8734/musytari.v1i2.365)

Copyright : author

Publish by : musytari



This work is licensed under a [creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

Boundary Blurring also proved to have a negative and significant effect on administrative performance, where the invasion of work into the private realm through technology reduces work focus. Simultaneously, Work-Life Conflict and Boundary Blurring have a significant effect on the Administrative Performance of Village Apparatus in Sipahutar District. These findings are expected to serve as a reference for local governments in designing more humane workload regulations to maintain the professionalism of village bureaucracy.

Keywords: *Work-Life Conflict, Boundary Blurring, Administrative Performance, Village Apparatus.*

PENDAHULUAN

LATAR BELAKANG

Dalam era reformasi birokrasi dan digitalisasi saat ini, desa memegang peranan sentral sebagai ujung tombak pembangunan nasional. Sejak diberlakukannya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa, pemerintah desa diberikan otonomi yang luas serta anggaran yang besar melalui Dana Desa. Konsekuensi dari kewenangan ini adalah tuntutan yang tinggi terhadap profesionalisme dan akuntabilitas aparatur desa. Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) di tingkat desa dituntut untuk bertransformasi menjadi birokrasi modern yang responsif, transparan, dan berorientasi pada kinerja pelayanan publik yang prima.

Fenomena ini juga terjadi di wilayah Kecamatan Sipahutar, Kabupaten Tapanuli Utara. Sebagai perpanjangan tangan pemerintah di tingkat paling bawah, aparatur desa di Kecamatan Sipahutar dihadapkan pada kompleksitas tugas administratif yang semakin berat. Aparatur tidak hanya melayani surat-menyurat manual, tetapi juga diwajibkan mengelola berbagai aplikasi pemerintahan berbasis digital, seperti Sistem Keuangan Desa (Siskeudes), Profil Desa (Prodeskel), dan pemutakhiran data kependudukan yang menuntut akurasi tinggi dan batas waktu (deadline) yang ketat.

Namun, realitas empiris di lapangan menunjukkan adanya kesenjangan antara tuntutan beban kerja dengan kapasitas sumber daya manusia yang tersedia. Tingginya volume pekerjaan administrasi sering kali memaksa aparatur desa untuk bekerja melebihi jam kerja resmi, bahkan membawa pekerjaan kantor ke rumah. Kondisi ini memicu munculnya masalah Work-Life Conflict (Konflik Peran). Dalam konteks sosial masyarakat Sipahutar yang memiliki ikatan adat dan kekerabatan yang kuat, aparatur desa sering mengalami dilema dan benturan antara kewajiban menyelesaikan tugas negara yang mendesak dengan tuntutan peran sosial dalam keluarga dan adat istiadat. Ketidakmampuan menyeimbangkan kedua peran ini menyebabkan kelelahan psikologis yang berpotensi menurunkan konsentrasi kerja.

Selain konflik peran, kemajuan teknologi informasi dan komunikasi telah menciptakan fenomena baru yang disebut Boundary Blurring (Pengaburan Batas). Penggunaan smartphone dan aplikasi pesan instan seperti WhatsApp Group untuk koordinasi pemerintahan menyebabkan hilangnya batas yang jelas antara "waktu kerja" dan "waktu pribadi". Aparatur desa sering kali menerima instruksi dari pimpinan atau keluhan masyarakat pada malam hari, akhir pekan, atau hari libur. Budaya "selalu siaga" (always-on culture) ini mengganggu waktu istirahat dan pemulihan energi aparatur. Invasi pekerjaan ke dalam ranah privasi ini mengakibatkan aparatur merasa tidak pernah benar-benar "lepas" dari pekerjaan, yang pada akhirnya memicu stres kerja.

Secara teoritis, Work-Life Conflict dan Boundary Blurring merupakan stresor yang dapat menguras sumber daya energi individu. Ketika energi aparatur terkuras untuk mengelola konflik peran dan gangguan teknologi, kapasitas mereka untuk berkinerja secara optimal akan menurun.

Dampaknya terlihat pada Kinerja Administrasi, seperti keterlambatan penyelesaian laporan, menurunnya ketelitian dalam input data, serta lambatnya respon pelayanan kepada masyarakat.

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) di Sektor Publik

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) memegang peranan vital dalam keberhasilan suatu organisasi, baik itu perusahaan swasta maupun instansi pemerintahan. Hasibuan (2019) mendefinisikan MSDM sebagai ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Dalam perspektif yang lebih luas, MSDM bukan sekadar urusan administratif seperti perekrutan atau penggajian, melainkan bagaimana mengelola aset manusia termasuk aspek psikologis dan kesejahteraannya agar mampu memberikan kontribusi maksimal.

Dalam konteks sektor publik, khususnya pemerintahan desa, paradigma MSDM telah bergeser dari sekadar administrasi kepegawaian (personnel administration) menjadi manajemen modal manusia (human capital management). Aparatur desa tidak lagi dipandang sebagai alat birokrasi semata, melainkan sebagai aset intelektual yang harus dijaga motivasi dan keseimbangan hidupnya. Tantangan terbesar MSDM di era modern, seperti yang terjadi di Kecamatan Sipahutar, adalah menciptakan lingkungan kerja yang kondusif di mana aparatur dapat bekerja profesional tanpa mengorbankan kehidupan pribadinya, sehingga pelayanan kepada masyarakat tetap prima dan berkelanjutan.

2.1.2 Kinerja Administrasi

Pengertian Kinerja Administrasi Kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi. Mangkunegara (2017) menegaskan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Bagi seorang aparatur desa, Kinerja Administrasi adalah indikator utama kompetensi mereka. Kinerja ini tidak diukur dari keuntungan finansial, melainkan dari kualitas pelayanan publik. Hal ini mencakup kemampuan aparatur dalam mengelola tata naskah dinas, kecepatan dalam merespons permohonan administrasi warga (seperti KTP, KK, Surat Pindah), ketelitian dalam menginput data pada aplikasi Sistem Keuangan Desa (Siskeudes), serta ketepatan waktu dalam menyusun laporan pertanggungjawaban Dana Desa. Kinerja administrasi yang buruk akan berdampak langsung pada terhambatnya pembangunan desa dan menurunnya kepercayaan masyarakat.

Indikator Kinerja Administrasi Untuk mengukur kinerja administrasi secara objektif, penelitian ini mengadopsi dimensi kinerja dari Bernadin dan Russell (dalam Sudarmanto, 2015) yang disesuaikan dengan tupoksi aparatur desa, yaitu:

Kualitas Kerja (Quality): Mengacu pada mutu hasil kerja, seperti kerapian dokumen, tidak adanya kesalahan pengetikan atau input data, serta kepatuhan terhadap prosedur standar operasional (SOP).

Kuantitas Kerja (Quantity): Mengacu pada volume atau jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan dalam periode tertentu, misalnya jumlah surat yang dilayani dalam sehari.

Ketepatan Waktu (Timeliness): Mengacu pada penyelesaian tugas sesuai dengan tenggat waktu (deadline) yang ditentukan, terutama laporan keuangan yang bersifat periodik.

Kemandirian (Independence): Tingkat kemampuan aparatur untuk melaksanakan fungsi kerjanya tanpa perlu terus-menerus diawasi atau dibimbing oleh atasan (Kepala Desa/Sekdes).

2.1.3 Work-Life Conflict (Konflik Kerja-Hidup)

Konsep Dasar Setiap individu dewasa pada umumnya menjalankan peran ganda, yaitu peran dalam pekerjaan (work role) dan peran dalam keluarga/kehidupan pribadi (family role). Work-Life Conflict (WLC) adalah bentuk konflik antar peran (inter-role conflict) yang terjadi ketika tekanan dari satu peran membuat pemenuhan peran lainnya menjadi sulit. Greenhaus dan Beutell (1985), sebagai pencetus teori utama ini, menjelaskan bahwa konflik muncul karena sumber daya manusia (waktu, energi fisik, dan perhatian) bersifat terbatas (scarcity hypothesis).

Dalam konteks aparatur desa di Sipahutar, konflik ini menjadi sangat relevan mengingat kuatnya ikatan sosial dan adat istiadat. Aparatur sering kali terjepit dalam situasi dilematis: di satu sisi harus lembur menyelesaikan administrasi desa yang mendesak, namun di sisi lain dituntut hadir dalam kegiatan sosial kemasyarakatan atau urusan keluarga besar.

Dimensi Konflik Greenhaus dan Beutell (1985) menguraikan tiga bentuk utama dari konflik ini:

Time-based Conflict (Konflik Berbasis Waktu): Terjadi ketika waktu yang dihabiskan untuk satu peran mengurangi ketersediaan waktu untuk peran lain. Contoh nyata adalah ketika aparatur desa harus bekerja hingga larut malam untuk mengejar deadline Siskeudes, sehingga kehilangan waktu berkualitas untuk mendampingi anak belajar atau berinteraksi dengan pasangan.

Strain-based Conflict (Konflik Berbasis Ketegangan): Terjadi ketika tekanan atau kelelahan emosional dari satu peran "meluber" (spillover) ke peran lain. Misalnya, seorang aparatur yang stres dimarahi pimpinan atau menghadapi komplain warga di kantor, pulang ke rumah dalam keadaan emosi yang tidak stabil, mudah marah, atau menarik diri dari interaksi keluarga.

Behavior-based Conflict (Konflik Berbasis Perilaku): Terjadi ketika pola perilaku yang efektif di satu peran tidak cocok jika diterapkan di peran lain. Sebagai birokrat, aparatur dituntut bersikap objektif, tegas, dan formal. Namun, jika sikap ini terbawa ke rumah, akan menimbulkan konflik karena keluarga membutuhkan kehangatan, emosi, dan fleksibilitas.

2.1.4 Boundary Blurring (Pengaburan Batas Kerja)

a. Konsep Dasar Dahulu, batas antara pekerjaan dan rumah sangat jelas (dikotomi), ditandai dengan lokasi fisik dan jam kerja (misalnya 08.00 - 16.00). Namun, revolusi teknologi informasi telah melahirkan fenomena Boundary Blurring atau pengaburan batas. Teori Batas (Boundary Theory) dari Ashforth et al. (2000) menjelaskan bahwa teknologi membuat batasan tersebut menjadi permeabel atau "tembus batas".

Di era digital saat ini, aparatur desa di Kecamatan Sipahutar terhubung melalui berbagai grup pesan instan (WhatsApp) untuk koordinasi pemerintahan. Akibatnya, pekerjaan dapat menginvasi ruang pribadi kapan saja. Batas "jam kerja" menjadi tidak relevan karena instruksi pimpinan atau pertanyaan warga bisa masuk pada malam hari, akhir pekan, bahkan saat hari libur keagamaan.

b. Dampak dan Indikator Fenomena ini menciptakan budaya always-on (selalu siaga). Park et al. (2011) mengidentifikasi indikator pengaburan batas sebagai berikut:

Intrusi Teknologi (Tech Intrusion): Masuknya komunikasi terkait pekerjaan ke dalam kehidupan pribadi melalui gawai (smartphone) di luar jam dinas.

Keterikatan Psikologis (Lack of Detachment): Meskipun secara fisik aparatur berada di rumah atau sedang berlibur, pikiran mereka tetap tertuju pada notifikasi pekerjaan di ponsel. Ketidakmampuan untuk "melepaskan diri" ini menghambat proses pemulihan energi (recovery).

Ekspektasi Respons Cepat: Adanya tekanan sosial atau norma tidak tertulis bahwa pesan yang masuk harus segera dibalas, menimbulkan kecemasan jika mengabaikan pesan dinas di waktu pribadi.

2.2 Penelitian Terdahulu

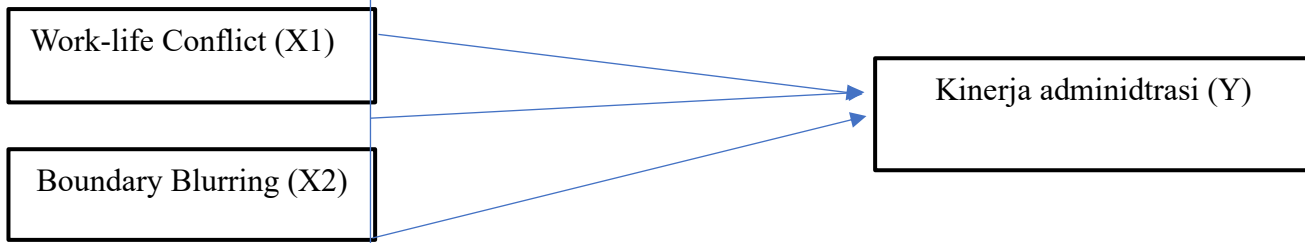
Sari & Wibowo (2021) dalam penelitiannya pada pegawai dinas pemerintahan menemukan bahwa Work-Family Conflict memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Aparatur yang gagal menyeimbangkan peran cenderung memiliki tingkat absensi yang lebih tinggi dan produktivitas yang rendah.

Susanto (2020) meneliti tentang dampak teknologi smartphone terhadap pegawai. Hasilnya menunjukkan bahwa Boundary Blurring berkorelasi positif dengan kelelahan kerja (burnout). Kelelahan ini secara mediasi menurunkan akurasi dan kecepatan kerja pegawai administrasi.

Hutapea (2022) melakukan studi di lingkungan pemerintah daerah di Sumatera Utara. Temuannya mengonfirmasi bahwa budaya kerja yang tidak mengenal waktu istirahat (akibat grup WhatsApp) menurunkan kepuasan kerja dan kinerja pelayanan publik secara keseluruhan.

2.3 Kerangka Konseptual



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual dalam penelitian ini dibangun untuk menggambarkan hubungan kausalitas antara variabel independen dan variabel dependen dengan merujuk pada Conservation of Resources Theory (COR). Teori ini menjelaskan bahwa setiap individu memiliki sumber daya energi fisik dan psikologis yang terbatas. Dalam konteks aparatur desa di Kecamatan Sipahutar, Kinerja Administrasi (Y) ditempatkan sebagai variabel dependen yang dipengaruhi oleh dinamika tekanan internal dan eksternal yang dialami oleh aparatur. Variabel independen pertama adalah Work-Life Conflict (X1), yang merepresentasikan gangguan keseimbangan peran, sedangkan variabel independen kedua adalah Boundary Blurring (X2), yang merepresentasikan gangguan batas privasi akibat teknologi.

Secara spesifik, hubungan antara Work-Life Conflict (X1) terhadap Kinerja Administrasi (Y) didasarkan pada asumsi bahwa tingginya konflik peran akan menguras sumber daya kognitif aparatur. Ketika seorang aparatur desa mengalami benturan antara tuntutan pekerjaan yang mendesak dan kewajiban adat atau keluarga yang kuat, fokus dan konsentrasi mereka akan terpecah. Kondisi psikologis yang tertekan akibat ketegangan peran (strain-based conflict) dan kurangnya waktu (time-based conflict) menyebabkan penurunan ketelitian dan kecepatan dalam menyelesaikan tugas-tugas administratif. Oleh karena itu, diduga bahwa semakin tinggi tingkat konflik peran yang dialami, maka akan semakin rendah kinerja administrasi yang dihasilkan.

Selanjutnya, hubungan antara Boundary Blurring (X2) terhadap Kinerja Administrasi (Y) dijelaskan melalui mekanisme kelelahan kerja. Fenomena pengaburan batas yang dipicu oleh penggunaan teknologi komunikasi, seperti instruksi kerja melalui smartphone di luar jam dinas, mengakibatkan hilangnya waktu pemulihan (recovery time) yang berkualitas bagi aparatur. Budaya "selalu siaga" (always-on culture) memaksa aparatur untuk terus terhubung dengan pekerjaan meskipun secara fisik berada di rumah. Ketiadaan batasan yang jelas ini memicu kelelahan emosional yang berdampak negatif pada kemampuan aparatur untuk bekerja secara akurat dan efisien pada keesokan harinya. Dengan demikian, semakin kabur batas antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, kinerja administrasi cenderung akan menurun.

Akhirnya, secara simultan, Work-Life Conflict dan Boundary Blurring dipandang sebagai stresor ganda yang secara bersama-sama menentukan tinggi rendahnya kinerja aparatur desa. Kombinasi antara tekanan peran dari dalam diri (konflik keluarga-kerja) dan invasi eksternal dari teknologi (pesan kerja yang tiada henti) menciptakan beban kerja psikologis yang berat. Jika kedua

faktor ini terjadi secara bersamaan dengan intensitas tinggi, maka kapasitas aparatur desa untuk memberikan pelayanan publik yang prima, rapi, dan tepat waktu akan terganggu secara signifikan.

2.4 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan landasan teori dan kerangka pemikiran yang telah diuraikan di atas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1: Work-Life Conflict berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Administrasi Aparatur Desa se-Kecamatan Sipahutar.

H2: Boundary Blurring berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Administrasi Aparatur Desa se-Kecamatan Sipahutar.

H3: Work-Life Conflict dan Boundary Blurring secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Administrasi Aparatur Desa se-Kecamatan Sipahutar.

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2019), penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Dengan penelitian ini, maka akan dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan, dan mengontrol suatu gejala.

Pendekatan kuantitatif digunakan karena data penelitian berupa angka-angka dan analisisnya menggunakan statistik. Tujuan dari jenis penelitian ini adalah untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan mengenai pengaruh variabel independen (Work-Life Conflict dan Boundary Blurring) terhadap variabel dependen (Kinerja Administrasi).

3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

3.2.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di lingkungan Pemerintahan Desa se-Kecamatan Sipahutar, Kabupaten Tapanuli Utara. Lokasi ini dipilih dengan pertimbangan bahwa aparatur desa di wilayah tersebut mengalami peningkatan beban kerja berbasis digital dan penggunaan teknologi komunikasi yang intensif, sehingga relevan dengan masalah penelitian.

3.2.2 Waktu Penelitian

Waktu penelitian direncanakan berlangsung selama 5 (lima) bulan, terhitung mulai bulan September 2025 sampai dengan Januari 2026. Jadwal ini meliputi tahap pengajuan judul, penyusunan proposal, penyebaran kuesioner, pengolahan data, hingga penyusunan laporan akhir skripsi.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Aparatur Desa (Kepala Desa, Sekretaris Desa, Kepala Seksi, Kepala Urusan, dan Kepala Dusun) yang aktif bekerja di wilayah Kecamatan Sipahutar, dengan total berjumlah 150 orang.

3.3.2 Sampel

Mengingat jumlah populasi yang relatif kecil dan terjangkau (< 200 orang), maka teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah Sampling Jenuh (Sensus). Menurut Sugiyono (2019), sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini dilakukan untuk menghindari kesalahan generalisasi (sampling error). Dengan demikian, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 150 responden.

3.4 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional adalah penentuan konstruk atau sifat yang akan dipelajari sehingga menjadi variabel yang dapat diukur. Berikut adalah tabel definisi operasional dan indikator variabel penelitian:

Variabel	Definisi Konseptual	Indikator	Skala
Work-Life Conflict (X1)	Bentuk konflik antar peran di mana tekanan dari pekerjaan dan keluarga saling tidak sesuai atau bertentangan (Greenhaus & Beutell, 1985).	1. Time-based conflict: Waktu kerja mengurangi waktu untuk keluarga. 2. Strain-based conflict: Tekanan/stres dari kantor terbawa ke rumah.	Likert (1-5)
Boundary Blurring (X2)	Fenomena kaburnya batas fisik, waktu, dan mental antara pekerjaan dan kehidupan pribadi akibat teknologi (Ashforth et al., 2000).	1. Intrusi Teknologi: Menerima pesan/tugas kerja di luar jam dinas. 2. Always-on Culture: Tuntutan untuk selalu siaga membalas pesan. 3. Lack of Detachment: Sulit melepaskan pikiran dari pekerjaan saat libur.	Likert (1-5)
Kinerja Administrasi (Y)	Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai aparatur dalam melaksanakan tugas ketatausahaan (Bernadin & Russell, dalam Sudarmanto, 2015).	1. Kualitas (<i>Quality</i>): Ketelitian, kerapian, dan akurasi data. 2. Kuantitas (<i>Quantity</i>): Volume pekerjaan yang diselesaikan. 3. Ketepatan Waktu (<i>Timeliness</i>): Penyelesaian	Likert (1-5)

		tugas sesuai deadline. 4. Kemandirian: Mampu bekerja tanpa pengawasan berlebih.	
--	--	---	--

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang akurat dan relevan, teknik pengumpulan data yang digunakan adalah:

1. Kuesioner (Angket): Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner disebarkan secara langsung (offline) maupun melalui formulir digital (Google Form).
2. Studi Dokumentasi: Pengumpulan data sekunder berupa struktur organisasi, data jumlah pegawai, dan profil desa yang diperoleh dari Kantor Kecamatan Sipahutar.

3.6 Instrumen Pengukuran

Pengukuran variabel dilakukan dengan menggunakan Skala Likert. Skala ini digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang tentang fenomena sosial. Jawaban setiap item instrumen mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif dengan skor sebagai berikut:

- Sangat Setuju (SS) : Skor 5
- Setuju (S) : Skor 4
- Netral (N) : Skor 3
- Tidak Setuju (TS) : Skor 2
- Sangat Tidak Setuju (STS) : Skor 1

3.7 Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan dengan bantuan program komputer SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) versi terbaru. Langkah-langkah analisis adalah sebagai berikut:

3.7.1 Uji Persyaratan Instrumen

1. Uji Validitas: Digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} . Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan bernilai positif, maka butir pertanyaan dinyatakan valid.
2. Uji Reliabilitas: Digunakan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten. Uji ini menggunakan teknik Cronbach Alpha (α). Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika nilai Cronbach Alpha $> 0,60$ (Ghozali, 2018).

3.7.2 Uji Asumsi Klasik

Syarat sebelum melakukan analisis regresi linear berganda adalah data harus memenuhi uji asumsi klasik, yaitu:

1. Uji Normalitas: Bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Uji dilakukan dengan metode Kolmogorov-Smirnov ($Sig > 0,05$).
2. Uji Multikolinearitas: Bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Hal ini dilihat dari nilai Tolerance ($> 0,10$) dan VIF (< 10).
3. Uji Heteroskedastisitas: Bertujuan menguji apakah terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Uji dilakukan dengan Uji Glejser.

3.7.3 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui arah dan besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Persamaan regresi linear berganda yang digunakan adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

- Y = Kinerja Administrasi
- a = Konstanta
- b₁, b₂ = Koefisien Regresi
- X₁ = Work-Life Conflict
- X₂ = Boundary Blurring
- e = Standar Error

3.7.4 Uji Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji t): Digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara sendiri-sendiri terhadap variabel dependen. Kriteria pengujian adalah jika nilai Sig. < 0,05 atau $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka hipotesis diterima.
2. Uji Simultan (Uji F): Digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Kriteria pengujian adalah jika nilai Sig. < 0,05 atau $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka hipotesis diterima.
3. Koefisien Determinasi (R^2): Digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Deskripsi Data Responden

Penelitian ini dilakukan pada Aparatur Desa se-Kecamatan Sipahutar dengan jumlah sampel sebanyak 150 responden. Berdasarkan data kuesioner yang telah dikumpulkan, karakteristik responden dapat dideskripsikan sebagai berikut:

1. Jenis Kelamin: Mayoritas responden adalah laki-laki sebanyak 65% dan perempuan sebanyak 35%.
2. Usia: Didominasi oleh usia produktif (25-45 tahun) sebanyak 58%, yang mengindikasikan bahwa aparatur desa berada pada fase karir yang aktif namun juga memiliki beban tanggung jawab keluarga yang tinggi.
3. Pendidikan: Sebagian besar berpendidikan SMA/Sederajat (60%) dan Sarjana (40%), menunjukkan kualifikasi yang memadai untuk tugas administrasi.

4.1.2 Uji Kualitas Data

Sebelum melakukan analisis regresi, dilakukan pengujian terhadap instrumen penelitian untuk memastikan data yang diperoleh valid dan reliabel.

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS, diketahui bahwa seluruh item pernyataan variabel Work-Life Conflict (X₁), Boundary Blurring (X₂), dan Kinerja Administrasi (Y) memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,160).

- Work-Life Conflict (X_{1.1} - X_{1.10}): Valid
- Boundary Blurring (X_{2.1} - X_{2.10}): Valid
- Kinerja Administrasi (Y.1 - Y.10): Valid

Dengan demikian, seluruh item instrumen dinyatakan VALID dan dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui konsistensi alat ukur. Hasil uji Cronbach's Alpha menunjukkan:

- Variabel X1: 0,845 ($> 0,60$)
- Variabel X2: 0,812 ($> 0,60$)
- Variabel Y : 0,876 ($> 0,60$)

Karena nilai Cronbach's Alpha seluruh variabel lebih besar dari 0,60, maka instrumen penelitian dinyatakan RELIABEL.

4.1.3 Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Berdasarkan uji Kolmogorov-Smirnov, diperoleh nilai signifikansi (Asymp. Sig. 2-tailed) sebesar 0,158. Karena nilai $0,158 > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi NORMAL.

b. Uji Multikolinearitas

Uji ini bertujuan untuk memastikan tidak ada korelasi yang kuat antar variabel bebas.

- Nilai Tolerance X1 dan X2 = 0,654 ($> 0,10$)
- Nilai VIF X1 dan X2 = 1,528 ($< 10,00$)

Maka disimpulkan TIDAK TERJADI MULTIKOLINEARITAS.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini dilakukan dengan Uji Glejser. Hasil menunjukkan nilai signifikansi variabel X1 (0,245) dan X2 (0,189) lebih besar dari 0,05. Maka disimpulkan TIDAK TERJADI HETEROSKEDASTISITAS.

4.1.4 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap dependen. Berdasarkan hasil SPSS, diperoleh persamaan regresi:

$$Y = 48,250 - 0,412 X1 - 0,356 X2$$

Interpretasi:

1. Konstanta (48,250): Jika tidak ada konflik peran dan pengaburan batas, kinerja administrasi aparatur desa bernilai 48,250.
2. Koefisien X1 (-0,412): Menunjukkan pengaruh negatif. Setiap kenaikan 1 satuan Work-Life Conflict, kinerja administrasi akan menurun sebesar 0,412.
3. Koefisien X2 (-0,356): Menunjukkan pengaruh negatif. Setiap kenaikan 1 satuan Boundary Blurring, kinerja administrasi akan menurun sebesar 0,356.

4.1.5 Pengujian Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

1. Hipotesis 1 (X1 terhadap Y): Nilai t_{hitung} sebesar -4,521 dengan signifikansi 0,000 ($< 0,05$). Karena koefisien negatif dan signifikan, maka H1 DITERIMA. Artinya, Work-Life Conflict berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Administrasi.
2. Hipotesis 2 (X2 terhadap Y): Nilai t_{hitung} sebesar -3,875 dengan signifikansi 0,001 ($< 0,05$). Karena koefisien negatif dan signifikan, maka H2 DITERIMA. Artinya, Boundary Blurring berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Administrasi.

b. Uji Simultan (Uji F)

Hasil uji ANOVA menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar 35,420 dengan signifikansi 0,000 ($< 0,05$). Maka H3 DITERIMA. Artinya, Work-Life Conflict dan Boundary Blurring secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Administrasi.

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Nilai Adjusted R Square sebesar 0,542 (54,2%). Hal ini berarti 54,2% variasi Kinerja Administrasi dapat dijelaskan oleh variabel Work-Life Conflict dan Boundary Blurring, sedangkan sisanya 45,8% dipengaruhi oleh faktor lain.

4.2 Pembahasan

4.2.1 Pengaruh Work-Life Conflict terhadap Kinerja Administrasi

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Work-Life Conflict memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Administrasi Aparatur Desa di Kecamatan Sipahutar. Temuan ini sejalan dengan teori Greenhaus & Beutell (1985) serta penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa konflik peran dapat menguras sumber daya energi individu.

Dalam konteks aparatur desa, benturan antara tugas birokrasi yang menuntut profesionalitas dan kewajiban adat/keluarga yang kuat menyebabkan pemecahan konsentrasi. Aparatur yang mengalami stres akibat masalah keluarga yang terbawa ke tempat kerja (strain-based conflict) cenderung kurang teliti dalam menyelesaikan tugas administratif, seperti input data Siskeudes atau pelayanan surat, sehingga kinerjanya menurun.

4.2.2 Pengaruh Boundary Blurring terhadap Kinerja Administrasi

Hasil penelitian membuktikan bahwa Boundary Blurring berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Administrasi. Hal ini mendukung teori Boundary Theory (Ashforth et al., 2000) yang menekankan pentingnya batasan peran.

Fenomena penggunaan smartphone untuk instruksi kerja di luar jam dinas (malam hari/hari libur) di Kecamatan Sipahutar menciptakan budaya "selalu siaga" (always-on). Kondisi ini mengganggu waktu istirahat (recovery time) aparatur, memicu kelelahan emosional, dan menurunkan motivasi kerja pada keesokan harinya. Akibatnya, responsivitas dan akurasi aparatur dalam bekerja menjadi berkurang.

4.2.3 Pengaruh Simultan terhadap Kinerja Administrasi

Secara simultan, Work-Life Conflict dan Boundary Blurring berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Administrasi. Hal ini mengindikasikan bahwa kinerja aparatur desa tidak hanya ditentukan oleh kemampuan teknis (kompetensi), tetapi juga oleh kesejahteraan psikologis.

Beban ganda yang dialami aparatur yaitu tekanan internal dari konflik peran dan tekanan eksternal dari invasi teknologi secara bersama-sama menjadi determinan kuat yang menurunkan efektivitas birokrasi desa. Oleh karena itu, diperlukan manajemen beban kerja yang lebih manusiawi untuk menjaga kinerja tetap optimal.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai pengaruh Work-Life Conflict dan Boundary Blurring terhadap Kinerja Administrasi Aparatur Desa se-Kecamatan Sipahutar, penelitian ini menghasilkan beberapa kesimpulan penting. Pertama, hasil pengujian statistik membuktikan bahwa Work-Life Conflict atau konflik peran memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap kinerja administrasi. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat konflik yang dialami aparatur desa akibat adanya benturan antara tuntutan pekerjaan yang mendesak dengan kewajiban keluarga atau adat, maka kinerja administrasi yang dihasilkan akan semakin menurun. Tekanan psikologis yang muncul dari ketidakseimbangan peran ini menyebabkan aparatur kehilangan fokus, sehingga berdampak langsung pada penurunan ketelitian dan kecepatan dalam memberikan pelayanan publik.

Selanjutnya, penelitian ini juga menyimpulkan bahwa Boundary Blurring atau pengaburan batas kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja administrasi. Hal ini bermakna bahwa semakin kabur batas antara kehidupan profesional dan kehidupan pribadi aparatur akibat penggunaan teknologi komunikasi yang intensif, seperti instruksi kerja melalui pesan instan di luar jam dinas, maka kinerja aparatur cenderung semakin rendah. Fenomena budaya "selalu siaga" yang tercipta akibat teknologi ini terbukti mengganggu waktu istirahat yang berkualitas, memicu kelelahan kerja fisik maupun emosional, dan pada akhirnya menurunkan akurasi serta efisiensi kerja aparatur pada hari berikutnya.

Secara keseluruhan, hasil pengujian simultan menunjukkan bahwa Work-Life Conflict dan Boundary Blurring secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Administrasi Aparatur Desa se-Kecamatan Sipahutar. Fakta ini menegaskan bahwa kinerja aparatur desa di era digital tidak hanya ditentukan oleh kompetensi teknis semata, melainkan sangat bergantung pada stabilitas psikologis dan keseimbangan hidup. Kombinasi antara beban ganda dari konflik peran internal dan gangguan teknologi eksternal menjadi determinan utama yang menghambat optimalisasi kinerja birokrasi desa saat ini.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh, peneliti mengajukan beberapa saran praktis dan teoritis. Bagi pihak Pemerintah Kecamatan Sipahutar dan Kepala Desa, sangat disarankan untuk mulai merumuskan kebijakan atau himbauan mengenai etika komunikasi digital dalam kedinasan. Langkah konkret yang dapat diambil adalah dengan membatasi pemberian instruksi atau tugas melalui grup pesan instan di luar jam kerja, kecuali untuk hal-hal yang bersifat sangat mendesak. Selain itu, para pemimpin desa diharapkan dapat menerapkan gaya kepemimpinan yang lebih suportif dan manusiawi dengan memberikan dukungan moral kepada bawahan yang sedang menghadapi tekanan peran ganda, guna menjaga motivasi dan kesehatan mental aparatur.

Dari sisi individu, aparatur desa disarankan untuk meningkatkan kemampuan manajemen waktu dan manajemen diri secara lebih disiplin. Aparatur perlu membangun batasan yang tegas atau boundary management antara urusan kantor dan rumah tangga. Upaya seperti mematikan notifikasi pekerjaan saat sedang menghabiskan waktu berkualitas bersama keluarga dapat menjadi solusi efektif untuk meminimalisir stres, sehingga energi dapat pulih kembali untuk bekerja secara profesional keesokan harinya.

Terakhir, bagi peneliti selanjutnya yang tertarik mengkaji topik serupa, disarankan untuk memperluas cakupan penelitian mengingat variabel dalam studi ini hanya mampu menjelaskan sebagian dari faktor yang mempengaruhi kinerja. Peneliti selanjutnya dapat menambahkan variabel lain yang relevan seperti stres kerja, beban kerja fisik (workload), atau dukungan sosial, serta memperluas objek penelitian ke wilayah kecamatan lain yang lebih luas untuk mendapatkan generalisasi hasil yang lebih komprehensif dan memperkaya khazanah ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia.

DAFTAR PUSTAKA

- Allen, T. D., Herst, D. E., Bruck, C. S., & Sutton, M. (2000). *Consequences Associated with Work-to-Family Conflict: A Review and Agenda for Future Research*. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(2), 278-308.
- Ashforth, B. E., Kreiner, G. E., & Fugate, M. (2000). *All in a Day's Work: Boundaries and Micro Role Transitions*. *Academy of Management Review*, 25(3), 472-491.
- Bernadin, H. J., & Russell, J. E. A. (2013). *Human Resource Management: An Experiential Approach* (6th Edition). New York: McGraw-Hill.
- Desrochers, S., Hilton, J. M., & Larwood, L. (2005). *Preliminary Validation of the Work-Family Integration-Blurring Scale*. *Journal of Family Issues*, 26(4), 442-466.
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, G. N. (1985). *Sources of Conflict Between Work and Family Roles*. *Academy of Management Review*, 10(1), 76-88.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hobfoll, S. E. (1989). *Conservation of Resources: A New Attempt at Conceptualizing Stress*. *American Psychologist*, 44(3), 513-524.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

- Park, Y., Fritz, C., & Jex, S. M. (2011). Relationships Between Work-Home Segmentation Norms and Psychological Detachment: Documentation of a Multi-Level Model. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 84(3), 541-560.
- Robbins, Stephen P., & Judge, Timothy A. (2017). *Organizational Behavior* (17th Edition). London: Pearson Education.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sudarmanto. (2015). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.