

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan suatu pendekatan sistematis dalam mengelola sumber daya manusia di dalam organisasi guna mendukung pencapaian tujuan bisnis dan organisasi secara keseluruhan. MSDM mencakup serangkaian proses dan praktik, antara lain perencanaan tenaga kerja, pengadaan (*resourcing*), pengembangan kompetensi, manajemen kinerja, sistem *reward* dan kompensasi, serta pengelolaan hubungan kerja. Keseluruhan praktik tersebut ditujukan untuk memastikan bahwa individu yang tepat menempati posisi yang tepat serta mampu memberikan kontribusi optimal bagi pencapaian tujuan organisasi (Armstrong & Taylor, 2020). Pendekatan MSDM tidak hanya berfokus pada optimalisasi peran sumber daya manusia, tetapi juga pada pengembangan kemampuan dan potensi pegawai agar berdampak positif terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan. Dalam konteks organisasi sektor publik, khususnya instansi pemerintah, penerapan MSDM yang efektif diharapkan mampu menghasilkan aparatur yang profesional, kompeten, dan berkinerja tinggi. Dessler (2023) menegaskan bahwa MSDM yang efektif berperan penting dalam memastikan organisasi memiliki tenaga kerja berkualitas yang mampu berkontribusi terhadap pencapaian tujuan strategis organisasi. Praktik MSDM yang baik, seperti rekrutmen yang tepat, pengembangan kompetensi, sistem penilaian kinerja, serta kebijakan kompensasi yang adil, dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap kinerja individu dan efektivitas organisasi.

Kinerja pegawai mengacu pada hasil kerja yang dicapai oleh seorang individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, baik dari aspek kualitas maupun kuantitas, sesuai dengan standar yang telah ditetapkan organisasi (Martocchio, 2021). Penilaian kinerja mencerminkan tingkat pencapaian pegawai dalam memenuhi tuntutan pekerjaan serta kontribusinya terhadap efektivitas organisasi. Kinerja pegawai yang optimal merupakan salah satu faktor kunci keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dessler (2023) mengemukakan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor yang berkaitan dengan karakteristik individu dan konteks organisasi, di antaranya kemampuan, motivasi, dukungan organisasi, kejelasan peran, serta kesempatan untuk berkinerja secara efektif. Selain itu, faktor psikologis dan karakteristik pekerjaan, seperti kepuasan kerja, keterlibatan dalam penyesuaian pekerjaan (*job crafting*), serta keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi (*work-life integration*), turut berkontribusi terhadap variasi tingkat kinerja pegawai. Faktor-faktor tersebut menjadi penting untuk dikaji lebih lanjut, khususnya dalam konteks Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Lumajang, guna merumuskan strategi dan solusi yang tepat dalam upaya peningkatan kinerja pegawai.

Perubahan tatanan global dan perkembangan teknologi yang semakin pesat menuntut organisasi untuk terus beradaptasi dengan lingkungan yang dinamis. Organisasi pemerintah sebagai garda terdepan dalam memberikan pelayanan publik tidak lepas dari tuntutan untuk meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat. Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Lumajang merupakan instansi pemerintah yang memiliki

peran strategis dalam memberikan pelayanan sosial, pemberdayaan perempuan, dan perlindungan anak di Kabupaten Lumajang. Sebagai instansi yang bersentuhan langsung dengan masyarakat, Dinas ini dituntut untuk memberikan pelayanan prima dan berkualitas.

Hasil observasi dan wawancara yang dilakukan oleh peneliti di Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan, dan Perlindungan Anak Kabupaten Lumajang mengungkapkan beberapa masalah kinerja pegawai, seperti keterlambatan menyelesaikan tugas, rendahnya kreativitas, dan ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Permasalahan ini menghambat peningkatan kinerja, sehingga diperlukan strategi penanganan yang tepat. Dalam konteks ini, struktur organisasi memiliki peran penting karena mengatur pembagian tugas, jalur komando, serta mekanisme pelaporan. Struktur yang jelas membantu mempertegas tanggung jawab dan wewenang, serta mendorong koordinasi yang efektif antar unit kerja untuk mencapai tujuan organisasi.

Struktur organisasi Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan, dan Perlindungan Anak Kabupaten Lumajang disusun berdasarkan regulasi resmi. Penetapan ini tercantum dalam Peraturan Daerah Kabupaten Lumajang Nomor 13 Tahun 2021 serta Peraturan Bupati Lumajang Nomor 9 Tahun 2022. Kedua peraturan tersebut mengatur tentang pembentukan perangkat daerah, uraian tugas, fungsi, dan tata kerja. Dengan adanya struktur yang legal dan terorganisir, diharapkan pelaksanaan tugas di setiap unit dapat berjalan sesuai ketentuan dan mendukung pencapaian visi misi dinas secara terarah.

Berdasarkan analisis internal dan eksternal maka permasalahan yang dihadapi oleh Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak dapat diidentifikasi dari masalah pokok sampai dengan akar masalah. Gambaran permasalahan tersebut dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.1
Pemetaan Permasalahan untuk Penentuan Prioritas dan Sasaran Pembangunan Daerah.

Masalah	Akar masalah	Target	Realisasi
Kurangnya peran serta perempuan dalam pembangunan	Belum optimalnya implementasi perencanaan pembangunan yang responsif gender	71,80%	84%
	Masih rendahnya peran perempuan dalam partai politik, pemerintahan dan lembaga perekonomian	85,67%	85%
	Indeks Pembangunan Gender (IPG) masih dibawah capaian Provinsi Jawa Timur	100%	84%
	Perangkat Daerah masih belum 100% membuat dokumen ARG	100%	84%
	Kurang optimalnya data terpilah Gender dalam Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	100%	83%
Belum terciptanya ruang wilayah yang nyaman	Belum optimalnya upaya validasi Data Terpadu Kesejahteraan Sosial (DTKS)	78%	83%
	Belum optimalnya Keterlibatan Potensi dan Sumber Kesejahteraan Sosial (PSKS) dalam penanganan masalah sosial	80%	83%
	Belum optimalnya Penanganan Pemerlu	92,18%	83%

	Pelayanan Kesejahteraan Sosial (PPKS)		
	Belum ada Regulasi Daerah yang mendukung Penanganan Pemerlu Pelayanan Kesejahteraan Sosial (PPKS)	88,37%	80%

Sumber : Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak 2025

Berdasarkan tabel 1.1 menunjukkan bahwa belum tercapainya target kinerja Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Lumajang, yang tercermin dari capaian indikator pada kisaran 80–85 persen, menunjukkan adanya persoalan internal dalam pengelolaan kinerja pegawai. Rendahnya implementasi perencanaan responsif gender, keterbatasan data terpilah gender, belum optimalnya validasi DTKS, serta lemahnya keterlibatan PSKS dan penanganan PPKS mengindikasikan bahwa pegawai belum sepenuhnya mampu menyesuaikan peran kerja, metode kerja, dan pengelolaan waktu secara fleksibel dengan kompleksitas tuntutan tugas. Kondisi ini berdampak pada tingkat kepuasan kerja yang belum optimal akibat beban kerja administratif yang tinggi, koordinasi lintas sektor yang kurang efektif, serta keterbatasan dukungan regulasi daerah, sehingga kinerja organisasi secara keseluruhan belum mampu mencapai target yang ditetapkan.

Adapun fenomena penelitian yang dibangun oleh peneliti ialah "kurangnya efektifitas kinerja pegawai dalam menjalankan tugas dan fungsi sebagai pelayan masyarakat". Menyikapi temuan, peneliti mencoba mengangkat beberapa faktor penting sebagai solusi, yang diasumsikan mampu meningkatkan kinerja dan meminimalisir permasalahan yang ada, adapun faktor tersebut meliputi *job crafting* dan *Work Life integrated* terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pegawai dinas sosial pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak kabupaten lumajang.

Permasalahan pada objek penelitian tidak terlepas dengan kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sering dikaitkan dengan kinerja pegawai. Robbins & Judge (2022a) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai perasaan positif tentang pekerjaan yang dihasilkan dari evaluasi terhadap karakteristik-karakteristiknya. Luthans (2020) memperluas definisi ini dengan mengidentifikasi lima dimensi kepuasan kerja, yaitu pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi, pengawasan, dan rekan kerja. Dalam konteks Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Lumajang, kepuasan kerja menjadi penting karena berkaitan langsung dengan motivasi pegawai dalam memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat.

Meskipun secara teoretis kepuasan kerja diasumsikan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja, beberapa penelitian menunjukkan hasil yang berbeda. Terdapat research gap yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak selalu berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Beberapa penelitian terdahulu menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Subakti, 2013; Elburdah, 2018; Fitri & Endratno, 2021). Hasil ini mengindikasikan bahwa dukungan dalam kemajuan karir atau pendidikan tidak selalu mempengaruhi dan meningkatkan kuantitas pekerjaan karyawan dibandingkan dengan sebelumnya. Di sisi lain, Sobaci dan Polatci (2020) menemukan bahwa kepuasan kerja dapat berperan sebagai mediator dalam hubungan antara *job crafting* dan kinerja karyawan. Perbedaan hasil penelitian ini menunjukkan perlunya kajian lebih lanjut tentang peran kepuasan kerja dalam konteks organisasi pemerintah, khususnya di Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Lumajang.

Selain kepuasan kerja, *job crafting* juga menjadi faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. *Job crafting* merujuk pada proses di mana karyawan mengubah aspek pekerjaan mereka untuk meningkatkan kesesuaian antara karakteristik pekerjaan dan kebutuhan, kemampuan, serta preferensi mereka (Wrzesniewski & Dutton, 2016). Konsep ini relevan dengan konteks Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Lumajang, di mana pegawai perlu beradaptasi dengan berbagai tuntutan pekerjaan yang dinamis. Bakker dan Demerouti (2018) menjelaskan bahwa *job crafting* terdiri dari empat dimensi yaitu *increasing structural job resources*, *decreasing hindering job demands*, *increasing social job resources*, dan *increasing challenging job demands*. Melalui *job crafting*, pegawai dapat mengelola tuntutan dan sumber daya pekerjaan mereka secara proaktif untuk meningkatkan kinerja.

Beberapa penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif *job crafting* terhadap kinerja karyawan. Lestari dan Rojuaniah (2023) menemukan bahwa *job crafting* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Temuan ini sejalan dengan penelitian lain yang menegaskan adanya pengaruh positif *job crafting* terhadap kinerja karyawan (Zhang & Liu, 2020; Moon et al., 2020; Topa & Aranda-Carmena, 2022). Namun, terdapat juga hasil penelitian yang kontradiktif. Ardita dan Nugrohoseno (2023) menunjukkan bahwa *job crafting* berpengaruh tidak signifikan terhadap *adaptive performance*. Serupa dengan itu, Junca-Silva et al. (2022) menyatakan bahwa *job crafting* tidak secara langsung memengaruhi kinerja, tetapi dapat memengaruhi kinerja dengan dimediasi oleh *work meaning* yang kuat. Perbedaan hasil penelitian ini menjadi celah yang menarik untuk dikaji lebih lanjut, terutama dalam konteks organisasi pemerintah.

Faktor lain yang tidak kalah pentingnya adalah *work-life integration* (WLI). Konsep ini relevan dengan situasi pegawai di Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Lumajang yang seringkali harus bekerja di luar jam kerja normal untuk menangani kasus-kasus sosial yang mendesak. WLI merupakan pendekatan yang menyatukan tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi secara harmonis, berbeda dengan konsep *work-life balance* yang memisahkan keduanya (Clark, 2020). Lewis dan Cooper (2021) menjelaskan bahwa WLI melibatkan fleksibilitas, permeabilitas, dan sinergi antara domain pekerjaan dan kehidupan pribadi yang memungkinkan individu untuk memenuhi peran dan tanggung jawab di kedua domain tersebut.

Penelitian menunjukkan bahwa WLI dapat meningkatkan kinerja karyawan melalui peningkatan kesejahteraan dan produktivitas. Idrus (2023) menemukan bahwa integrasi kerja-kehidupan yang efektif, terutama dengan dukungan digitalisasi, dapat meningkatkan produktivitas kerja dan kesejahteraan karyawan. Penelitian Medina-Garrido et al. (2023) menunjukkan bahwa akses nyata terhadap kebijakan kerja-keluarga, seperti jam kerja fleksibel dan lokasi kerja fleksibel, dapat berdampak positif pada kinerja kerja melalui peningkatan kesejahteraan karyawan. Namun, meta-analisis oleh Pasamar (2023) menunjukkan bahwa efektivitas kebijakan *work-life balance* terhadap kinerja organisasi cenderung lemah dan bervariasi tergantung pada konteks organisasi. Arifin dan Muharto (2022) juga menunjukkan bahwa *work-life balance* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, terutama ketika karyawan merasa kebutuhan pribadi mereka telah terpenuhi di tempat kerja. Kontradiksi hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hubungan antara WLI

dan kinerja karyawan tidak selalu linier dan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor kontekstual.

Kebaharuan penelitian ini terletak pada pengembangan model kinerja pegawai sektor publik yang mengintegrasikan *job crafting* dan *work-life integration* sebagai *job resources* dalam kerangka *Job Demands–Resources (JD-R) Theory*, dengan kepuasan kerja sebagai mekanisme mediasi pada konteks organisasi pemerintah daerah. Berangkat dari fenomena rendahnya efektivitas kinerja pegawai dalam menjalankan fungsi pelayanan masyarakat, penelitian ini tidak hanya menguji pengaruh langsung *job crafting* dan *work-life integration* terhadap kinerja, tetapi juga menempatkan kepuasan kerja sebagai jalur psikologis yang menjelaskan bagaimana pegawai merespons tuntutan kerja yang tinggi melalui pengelolaan sumber daya pekerjaan dan integrasi peran kerja-kehidupan. Kebaruan lain terletak pada konteks empiris penelitian, yaitu Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Lumajang, yang memiliki karakteristik tuntutan kerja kompleks, beban emosional tinggi, serta keterbatasan regulasi dan sumber daya, sehingga memungkinkan pengujian JD-R Theory secara lebih kontekstual dan aplikatif. Dengan demikian, penelitian ini memperluas kajian sebelumnya yang masih menunjukkan hasil inkonsisten terkait peran kepuasan kerja, *job crafting*, dan *work-life integration* terhadap kinerja, sekaligus memberikan kontribusi teoretis dan praktis dalam merumuskan strategi peningkatan kinerja pegawai sektor publik berbasis pengelolaan tuntutan dan sumber daya kerja.

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh masih belum optimalnya kinerja pegawai Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Lumajang dalam menjalankan tugas dan fungsi pelayanan publik, yang tercermin dari belum tercapainya target kinerja pada berbagai indikator strategis, khususnya dalam pemberdayaan perempuan dan penanganan permasalahan kesejahteraan sosial. Kompleksitas permasalahan sosial, tingginya tuntutan pelayanan masyarakat, keterbatasan sumber daya, serta kondisi kerja yang menuntut fleksibilitas waktu dan peran menyebabkan pegawai dihadapkan pada tekanan kerja yang tinggi, yang berpotensi menurunkan kepuasan dan kinerja kerja apabila tidak dikelola secara adaptif. Dalam konteks tersebut, *job crafting* dan *work-life integration* dipandang sebagai pendekatan strategis yang relevan karena memungkinkan pegawai secara proaktif menyesuaikan karakteristik pekerjaan dan mengintegrasikan peran kerja-kehidupan secara lebih harmonis, sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja secara berkelanjutan. Selain itu, masih terbatasnya penelitian empiris yang mengkaji integrasi *job crafting* dan *work-life integration* dengan kepuasan kerja sebagai mekanisme mediasi pada organisasi pemerintah daerah menjadi alasan akademik yang kuat untuk mengangkat penelitian ini, sekaligus memberikan kontribusi praktis bagi perumusan kebijakan pengelolaan SDM aparatur yang lebih responsif terhadap tuntutan kerja dan kebutuhan pegawai.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan sebelumnya, permasalahan utama dalam penelitian ini adalah bagaimana *job crafting* dan *work-life integration* mempengaruhi kinerja pegawai di Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (P3A) Kabupaten Lumajang. Oleh karena itu, rumusan masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah *job crafting* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja di Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak (P3A) Kabupaten Lumajang?
2. Apakah *work-life integration* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja di Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak (P3A) Kabupaten Lumajang?
3. Apakah *job crafting* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak (P3A) Kabupaten Lumajang?
4. Apakah *work-life integration* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak (P3A) Kabupaten Lumajang?
5. Apakah kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak (P3A) Kabupaten Lumajang?
6. Apakah *job crafting* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja di Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak (P3A) Kabupaten Lumajang?
7. Apakah *work-life integration* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan di Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak (P3A) Kabupaten Lumajang?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *job crafting* terhadap kepuasan kerja di Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak (P3A) Kabupaten Lumajang?
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *work-life integration* terhadap kepuasan kerja di Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak (P3A) Kabupaten Lumajang?
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *job crafting* terhadap kinerja pegawai di Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak (P3A) Kabupaten Lumajang.
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *work-life integration* terhadap kinerja pegawai di Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak (P3A) Kabupaten Lumajang.
5. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak (P3A) Kabupaten Lumajang?
6. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *job crafting* terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja di Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak (P3A) Kabupaten Lumajang?

7. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *work-life integration* terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja di Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak (P3A) Kabupaten Lumajang?

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Akademis

1. Memberikan kontribusi terhadap pengembangan teori manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam konteks *job crafting* dan *work-life integration* pada perempuan di sektor publik. Penelitian ini akan memperkaya pemahaman tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai di instansi pemerintahan, yang masih jarang dibahas dalam literatur.
2. Menambah wawasan tentang dinamika *job crafting* dan *work-life integration*, serta pengaruhnya terhadap kesejahteraan dan kinerja perempuan dalam pekerjaan. Hasil penelitian ini dapat memperluas penerapan teori konflik peran dan teori keseimbangan kehidupan kerja dalam konteks pekerjaan sosial dan pemerintahan.
3. Menyediakan dasar untuk penelitian lanjutan, dengan memberikan temuan yang dapat dijadikan referensi bagi penelitian lain yang mengeksplorasi peran gender, keseimbangan kerja, dan produktivitas di sektor yang lebih luas, termasuk lembaga pemerintah daerah lainnya atau sektor swasta.

1.4.2 Manfaat Praktis

1. Sebagai acuan bagi Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan dan Anak Kabupaten Lumajang, penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan untuk merumuskan kebijakan yang lebih mendukung keseimbangan kehidupan kerja pegawai. Kebijakan yang lebih baik dapat meningkatkan produktivitas kerja dan kesejahteraan pegawai, sehingga tercipta lingkungan kerja yang lebih sehat dan efisien.
2. Menyediakan rekomendasi untuk perusahaan atau instansi lain, terutama yang memiliki pegawai perempuan dengan *job crafting*, untuk mengimplementasikan program-program yang memfasilitasi keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi. Hal ini dapat mencakup kebijakan fleksibilitas jam kerja, cuti keluarga, atau dukungan fasilitas lainnya untuk membantu perempuan dalam menyeimbangkan kewajiban pekerjaan dan keluarga.
3. Memberikan wawasan bagi pimpinan di Dinas Sosial P3A Kabupaten Lumajang, untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang dapat memengaruhi motivasi dan kinerja pegawai, serta cara-cara yang lebih efektif untuk memberikan dukungan kepada mereka dalam mengatasi konflik *job crafting*.

1.4.3 Manfaat Kebijakan

1. Memberikan dasar bagi pengembangan kebijakan keseimbangan kehidupan kerja (*work-life integration*) di Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak (P3A) Kabupaten Lumajang. Penelitian ini dapat menjadi acuan untuk merumuskan kebijakan yang lebih responsif terhadap kebutuhan pegawai dalam mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan tanggung jawab keluarga, sehingga dapat mengurangi stres dan meningkatkan produktivitas kerja.

2. Menjadi referensi untuk perumusan kebijakan terkait fleksibilitas jam kerja. Berdasarkan temuan penelitian, kebijakan fleksibilitas waktu kerja, seperti jam kerja yang dapat disesuaikan atau opsi kerja dari rumah, dapat dipertimbangkan untuk membantu pegawai dalam mengatur waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka.
3. Mendorong pembaruan kebijakan cuti dan dukungan keluarga. Penelitian ini dapat memberikan informasi penting tentang pentingnya kebijakan cuti yang memadai untuk perempuan, seperti cuti melahirkan, cuti perawatan anak, atau cuti keluarga yang lebih fleksibel, guna mendukung perempuan dalam menjalankan *job crafting* mereka tanpa mengorbankan karier.
4. Meningkatkan perhatian terhadap kesejahteraan pegawai perempuan dalam kebijakan pengelolaan sumber daya manusia. Temuan dari penelitian ini dapat memberikan gambaran mengenai tantangan yang dihadapi oleh pegawai, dan kebijakan yang lebih inklusif dan memperhatikan kesejahteraan psikologis serta fisik karyawan dapat dirancang untuk meningkatkan retensi dan kinerja pegawai perempuan.
5. Meningkatkan kesadaran akan pentingnya peran manajer dalam mendukung keseimbangan kehidupan kerja. Penelitian ini diharapkan dapat mempengaruhi kebijakan yang mengatur pelatihan atau pembekalan bagi atasan agar dapat lebih peka terhadap kebutuhan pegawai, serta mendukung mereka dalam mengelola tekanan dari *job crafting* yang mereka jalani.

