



Pengaruh Work Life Balance terhadap Kinerja Pegawai RSUD Kabupaten Enrekang

Zsulkifli¹, Andi Jam'an², Sitti Nurbaya³

^{1,2,3}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Makassar

¹fiqui0101222@gmail.com, ²andijaman2025@gmail.com*, ³sitti.nurbaya@unismuh.ac.id*

Abstrak

Kualitas pelayanan rumah sakit sangat bergantung pada kinerja pegawai, sehingga upaya menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi (work-life balance) menjadi perhatian penting, terutama pada rumah sakit daerah dengan beban kerja tinggi seperti RSUD Kabupaten Enrekang. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh work-life balance terhadap kinerja pegawai RSUD Kabupaten Enrekang. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis eksplanatori (explanatory research). Populasi penelitian meliputi seluruh pegawai RSUD Kabupaten Enrekang yang berjumlah 192 orang, dengan sampel sebanyak 130 responden yang ditentukan menggunakan rumus Slovin. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner, observasi, dan dokumentasi, kemudian dianalisis menggunakan SPSS melalui uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear sederhana, uji t, dan uji determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa work-life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,871 dan nilai t hitung sebesar 15,954 pada tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Nilai koefisien determinasi menunjukkan bahwa work-life balance mampu menjelaskan sebesar 66,5% variasi kinerja pegawai, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Temuan ini menegaskan bahwa semakin baik keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi yang dimiliki pegawai, semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi manajemen RSUD Kabupaten Enrekang dalam merancang kebijakan pengelolaan jadwal kerja, pemerataan beban kerja, serta dukungan terhadap kebutuhan pribadi pegawai guna meningkatkan kinerja dan kualitas pelayanan kesehatan secara berkelanjutan.

Kata Kunci: Work Life Balance, Kinerja Pegawai, RSUD Kabupaten Enrekang.

1. Latar Belakang

Rumah sakit merupakan institusi pelayanan kesehatan yang menuntut terselenggaranya pelayanan bermutu baik pada layanan rawat jalan maupun rawat inap. Mutu pelayanan tersebut sangat bergantung pada kinerja pegawai sebagai ujung tombak proses pelayanan, sehingga kinerja pegawai menjadi indikator penting untuk menilai efektivitas organisasi dan keberhasilan rumah sakit dalam mencapai visi dan misinya [1]. Secara nasional, kebutuhan masyarakat terhadap layanan kesehatan terus meningkat sehingga pemerintah melakukan penguatan fasilitas kesehatan; data Kementerian Kesehatan melalui SIRS Online mencatat jumlah rumah sakit di Indonesia mencapai 3.127 unit pada tahun 2024. Peningkatan jumlah rumah sakit tersebut menandakan persaingan layanan yang semakin ketat, sehingga setiap rumah sakit dituntut menjaga kualitas pelayanan melalui pengelolaan sumber daya manusia yang efektif.

Kinerja didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawabnya, baik dari sisi ketepatan waktu, ketelitian, maupun kontribusinya terhadap pencapaian tujuan organisasi secara menyeluruh [15]. Kinerja bukan sekadar penyelesaian tugas administratif, melainkan cerminan dari bagaimana pegawai mengelola seluruh sumber daya yang dimilikinya, termasuk waktu, energi, dan kondisi psikologisnya, untuk memberikan kontribusi optimal bagi organisasi. Faktor yang memengaruhi kinerja dapat berasal dari individu, psikologis, maupun lingkungan organisasi. Salah satu faktor yang semakin mendapat perhatian dalam beberapa tahun terakhir adalah keseimbangan kehidupan kerja atau work-life balance (WLB), yaitu rasa pengendalian, pencapaian, dan kepuasan individu atas keterlibatannya dalam peran pekerjaan maupun peran kehidupan pribadi. WLB membantu pegawai mengelola tuntutan pekerjaan dan kebutuhan personal sehingga dapat menurunkan stres, meningkatkan motivasi, dan mempertahankan produktivitas kerja [2].

Pada sektor layanan kesehatan, isu work-life balance menjadi semakin relevan mengingat karakteristik pekerjaan tenaga kesehatan dan tenaga administratif rumah sakit yang umumnya bekerja dalam sistem shift, menghadapi beban kerja yang fluktuatif, serta dituntut untuk selalu siap merespons kebutuhan pasien kapan pun diperlukan.

Kondisi tersebut menyebabkan batas antara waktu kerja dan waktu pribadi menjadi kabur, sehingga pegawai rumah sakit secara umum lebih rentan mengalami ketidakseimbangan kehidupan kerja dibandingkan pegawai pada sektor lain dengan jam kerja yang lebih teratur. Apabila tidak dikelola dengan baik, kondisi ini dapat berkembang menjadi kelelahan kerja (burnout) yang pada akhirnya menurunkan kualitas pelayanan kepada pasien.

Fenomena terkait work-life balance mulai menjadi isu penting di banyak rumah sakit daerah, termasuk RSUD Kabupaten Enrekang. Karakteristik pekerjaan di rumah sakit yang identik dengan sistem shift, beban kerja tinggi, kontak langsung dengan pasien, serta tuntutan kecepatan layanan berpotensi menimbulkan kelelahan fisik maupun emosional. Kondisi tersebut dapat berdampak pada penurunan fokus kerja, ketidaktelitian, rendahnya motivasi, hingga turunnya kualitas pelayanan. Pada beberapa kesempatan, pegawai juga mengalami kesulitan membagi waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, yang merupakan gejala umum ketidakseimbangan work-life balance. Sebagai rumah sakit rujukan di wilayah Enrekang, RSUD Kabupaten Enrekang dituntut memberikan pelayanan yang cepat, aman, dan profesional, sementara di lapangan masih dijumpai tantangan terkait tingginya beban kerja, keterbatasan tenaga di beberapa unit, serta tuntutan administratif yang meningkat.

Kabupaten Enrekang sebagai salah satu daerah dengan kondisi geografis pegunungan di Provinsi Sulawesi Selatan memiliki karakteristik wilayah kerja yang cukup luas dengan akses yang tidak selalu mudah, sehingga RSUD Kabupaten Enrekang berperan sebagai satu-satunya rumah sakit rujukan utama bagi sebagian besar masyarakat di wilayah tersebut. Kondisi geografis ini turut menambah tekanan kerja bagi pegawai, karena pasien yang membutuhkan rujukan dari wilayah kecamatan yang jauh seringkali bergantung pada ketersediaan dan kesiapan layanan di rumah sakit ini. Oleh karena itu, menjaga kondisi pegawai agar tetap memiliki keseimbangan kehidupan kerja yang baik menjadi semakin penting agar pelayanan kepada masyarakat tidak terganggu oleh kondisi internal organisasi.

Penelitian mengenai pengaruh work-life balance terhadap kinerja pegawai masih menunjukkan hasil yang tidak konsisten antarstudi. Beberapa penelitian menemukan bahwa work-life balance berpengaruh positif terhadap kinerja [3], [4], namun penelitian lain pada konteks yang berbeda justru menemukan bahwa work-life balance tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan hasil tersebut diduga dipengaruhi oleh karakteristik organisasi, sektor industri, serta budaya kerja yang berbeda pada masing-masing lokasi penelitian. Selain itu, setiap rumah sakit memiliki karakteristik lingkungan kerja dan beban operasional yang berbeda sehingga hasil penelitian pada lokasi lain tidak dapat digeneralisasi begitu saja, sementara belum banyak penelitian yang mengkaji secara spesifik bagaimana keseimbangan kehidupan kerja memengaruhi kinerja pegawai pada RSUD Kabupaten Enrekang. Kondisi tersebut menjadi celah penelitian (research gap) yang melatarbelakangi pentingnya kajian empiris pada konteks tersebut.

Berdasarkan uraian di atas, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah work-life balance berpengaruh terhadap kinerja pegawai RSUD Kabupaten Enrekang. Sejalan dengan rumusan masalah tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh work-life balance terhadap kinerja pegawai RSUD Kabupaten Enrekang. Penelitian ini memberikan kebaruan berupa bukti empiris pada konteks rumah sakit daerah tipe C dengan karakteristik beban kerja dan keterbatasan tenaga yang spesifik, sehingga hasilnya diharapkan dapat memberikan gambaran empiris mengenai kondisi WLB pegawai serta sejauh mana pengaruhnya terhadap kinerja, dan menjadi dasar bagi manajemen rumah sakit dalam merumuskan kebijakan peningkatan kualitas sumber daya manusia dan pelayanan kesehatan.

Secara konseptual, penelitian ini memposisikan Work Life Balance sebagai variabel independen (X) dan Kinerja Pegawai sebagai variabel dependen (Y), dengan hipotesis bahwa Work Life Balance berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai. Semakin baik kemampuan pegawai dalam menyeimbangkan waktu, keterlibatan, dan kepuasan antara peran pekerjaan dengan peran kehidupan pribadinya, semakin besar kemungkinan pegawai tersebut untuk menunjukkan kinerja yang optimal, baik dari sisi kualitas, kuantitas, maupun ketepatan waktu penyelesaian tugas. Kerangka pemikiran ini konsisten dengan berbagai temuan empiris terdahulu pada sektor pelayanan kesehatan maupun sektor jasa lainnya, sehingga relevan untuk diuji kembali pada konteks RSUD Kabupaten Enrekang yang memiliki karakteristik organisasi dan beban kerja tersendiri.

Isu keseimbangan kehidupan kerja pada tenaga kesehatan juga semakin mendapat perhatian dalam kebijakan manajemen rumah sakit secara umum, mengingat tenaga kesehatan dan tenaga penunjang medis merupakan aset utama yang menentukan keberlangsungan pelayanan rumah sakit dalam jangka panjang. Kegagalan dalam mengelola keseimbangan kehidupan kerja pegawai berpotensi meningkatkan angka turnover, absensi, maupun keluhan pelayanan, yang pada akhirnya akan membebani organisasi baik dari sisi finansial maupun reputasi pelayanan publik. Oleh karena itu, kajian mengenai Work Life Balance pada konteks rumah sakit daerah seperti RSUD Kabupaten Enrekang menjadi semakin penting untuk dilakukan secara berkelanjutan.

2. Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian eksplanatori (explanatory research) dengan pendekatan kuantitatif. Explanatory research bertujuan mengidentifikasi penyebab, memastikan kausalitas antar faktor, serta menentukan efek satu fenomena terhadap fenomena sosial lainnya [5]. Penelitian dilaksanakan di RSUD Kabupaten Enrekang yang berlokasi di Jalan Jenderal Sudirman, Kelurahan Keppe, Kecamatan Enrekang, Kabupaten Enrekang, dengan rentang waktu pelaksanaan kurang lebih dua bulan, yaitu persiapan dan pendistribusian kuesioner pada bulan pertama, dilanjutkan dengan pengumpulan data, pengolahan, dan analisis statistik pada bulan kedua.

Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai RSUD Kabupaten Enrekang yang berjumlah 192 orang [6]. Jumlah sampel ditentukan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan (e) sebesar 5%, sehingga diperoleh ukuran sampel yang dibulatkan menjadi 130 responden [7]. Pengambilan sampel dilakukan secara acak sederhana (simple random sampling) terhadap pegawai dari berbagai unit kerja, sehingga setiap pegawai memiliki kesempatan yang sama untuk terpilih sebagai responden tanpa memandang jabatan maupun unit penempatannya, dengan harapan data yang diperoleh dapat merepresentasikan kondisi pegawai RSUD Kabupaten Enrekang secara keseluruhan.

Data dikumpulkan melalui tiga teknik, yaitu observasi langsung terhadap lingkungan kerja dan aktivitas pegawai [8], dokumentasi berupa profil rumah sakit, jumlah pegawai, dan data administrasi pendukung [9], serta kuesioner yang memuat pernyataan-pernyataan terstruktur terkait Work Life Balance (X) dan Kinerja Pegawai (Y) [10]. Variabel Work Life Balance diukur melalui indikator keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan, dan keseimbangan kepuasan antara peran pekerjaan dan peran pribadi, sedangkan variabel Kinerja Pegawai diukur melalui indikator kualitas kerja, kuantitas kerja, dan ketepatan waktu penyelesaian tugas. Setiap indikator dijabarkan ke dalam beberapa item pernyataan kuesioner, dengan total 10 item pada masing-masing variabel. Setiap item pernyataan diukur menggunakan Skala Likert lima poin, dengan bobot nilai 1 (Sangat Tidak Setuju) sampai 5 (Sangat Setuju), sebagaimana ditunjukkan pada Tabel 1.

Tabel 1. Skala Likert

Kode	Keterangan	Bobot Nilai
SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4
KS	Kurang Setuju	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Data primer diolah, 2026

Sebelum digunakan untuk pengumpulan data utama, kuesioner terlebih dahulu disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel dan dikonsultasikan dengan dosen pembimbing untuk memastikan kesesuaian bahasa dan konteks penelitian. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh langsung dari jawaban responden melalui kuesioner yang disebarkan kepada 130 pegawai RSUD Kabupaten Enrekang, sedangkan data sekunder diperoleh dari dokumen internal rumah sakit seperti profil organisasi, struktur kepegawaian, dan data jumlah pegawai per unit kerja, yang digunakan untuk melengkapi gambaran umum objek penelitian. Data dianalisis menggunakan bantuan program SPSS melalui beberapa tahapan. Pertama, analisis statistik deskriptif digunakan untuk menggambarkan karakteristik responden dan kecenderungan jawaban pada masing-masing variabel [11]. Kedua, uji instrumen penelitian dilakukan melalui uji validitas dengan teknik korelasi Pearson, di mana item dinyatakan valid apabila nilai r-hitung lebih besar dari r-tabel dan nilai signifikansi kurang dari 0,05 [12], serta uji reliabilitas menggunakan metode Cronbach's Alpha, di mana suatu variabel dinyatakan reliabel apabila nilai alpha lebih besar atau sama dengan 0,70 [13]. Ketiga, uji asumsi klasik dilakukan untuk memastikan model regresi layak digunakan sebagai alat analisis, meliputi uji normalitas dengan grafik Probability Plot, uji multikolinearitas dengan melihat nilai Variance Inflation Factor (VIF), dan uji heteroskedastisitas dengan grafik scatterplot.

Keempat, analisis regresi linear sederhana digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh Work Life Balance (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y) dengan model:

$$Y = a + bX$$

di mana Y adalah Kinerja Pegawai, X adalah Work Life Balance, a adalah konstanta, dan b adalah koefisien regresi yang menunjukkan besarnya perubahan Y untuk setiap perubahan satu satuan X. Kelima, pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t (uji parsial) untuk melihat signifikansi pengaruh variabel independen terhadap variabel

dependen; apabila nilai signifikansi lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti Work Life Balance berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai, sedangkan apabila nilai signifikansi lebih besar dari $\alpha = 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Selanjutnya, koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur sejauh mana variabel Work Life Balance mampu menjelaskan variasi pada variabel Kinerja Pegawai, dengan nilai R^2 berkisar antara 0 sampai 1; semakin mendekati 1, semakin besar kemampuan variabel independen menjelaskan variabel dependen. Seluruh tahapan pengujian tersebut dilakukan secara berurutan agar hasil analisis regresi yang diperoleh benar-benar memenuhi syarat statistik dan dapat dipertanggungjawabkan secara metodologis. Pengolahan data dilakukan dengan bantuan perangkat lunak SPSS untuk meminimalkan kesalahan perhitungan manual dan mempercepat proses analisis terhadap 130 data responden yang terkumpul.

Dari sisi etika penelitian, seluruh responden diberikan penjelasan mengenai tujuan penelitian sebelum mengisi kuesioner dan berpartisipasi secara sukarela tanpa unsur paksaan. Identitas responden dijaga kerahasiaannya dan data yang diperoleh hanya digunakan untuk keperluan akademik, sehingga tidak akan memengaruhi penilaian kinerja maupun status kepegawaian responden di RSUD Kabupaten Enrekang. Pendekatan ini diharapkan dapat meminimalkan bias jawaban yang disebabkan oleh kekhawatiran responden terhadap konsekuensi dari jawaban yang mereka berikan. Pengumpulan data dilakukan secara langsung oleh peneliti dengan didampingi oleh bagian kepegawaian rumah sakit, sehingga proses pendistribusian dan penarikan kembali kuesioner dapat berjalan secara tertib dan tingkat pengembalian kuesioner (response rate) dapat terjaga pada angka yang tinggi, yaitu seluruh 130 kuesioner yang disebarkan berhasil diisi secara lengkap dan layak digunakan untuk analisis.

3. Hasil dan Pembahasan

3.1. Gambaran Umum Objek Penelitian

RSUD Massenrempulu merupakan rumah sakit milik Pemerintah Kabupaten Enrekang yang berfungsi sebagai pusat pelayanan kesehatan rujukan bagi masyarakat Kabupaten Enrekang dan wilayah sekitarnya. Rumah sakit ini berstatus Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Tipe C dengan pola pengelolaan Badan Layanan Umum Daerah (BLUD), serta menyelenggarakan pelayanan promotif, preventif, kuratif, dan rehabilitatif yang mencakup rawat jalan, rawat inap, instalasi gawat darurat, pelayanan operasi, dan pelayanan penunjang medis. Organisasi rumah sakit dipimpin oleh seorang Direktur yang dibantu oleh Bagian Tata Usaha, Bidang Pelayanan Medis dan Keperawatan, serta Bidang Penunjang Medis, dengan dukungan kelompok jabatan fungsional seperti dokter, perawat, bidan, dan apoteker.

Sebagai rumah sakit rujukan tingkat kabupaten, RSUD Massenrempulu dituntut untuk terus meningkatkan mutu pelayanan melalui pengelolaan sumber daya manusia yang baik, mengingat keterbatasan jumlah tenaga pada beberapa unit pelayanan menyebabkan distribusi beban kerja antarpegawai tidak selalu merata. Sistem kerja shift yang diterapkan pada unit-unit pelayanan kritis seperti instalasi gawat darurat dan rawat inap turut menambah kompleksitas dalam pengaturan waktu kerja pegawai, sehingga isu keseimbangan kehidupan kerja menjadi semakin relevan untuk dikaji pada konteks organisasi ini.

3.2. Karakteristik Responden

Karakteristik responden diuraikan berdasarkan jenis kelamin dan masa kerja sebagaimana disajikan pada Tabel 2 dan Tabel 3.

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase (%)
Laki-laki	35	27
Perempuan	95	73
Jumlah	130	100

Sumber: Data primer diolah SPSS, 2026

Berdasarkan Tabel 2, dari total 130 responden terdapat 95 responden perempuan (73%) dan 35 responden laki-laki (27%), yang menunjukkan bahwa mayoritas pegawai RSUD Kabupaten Enrekang yang menjadi responden penelitian ini berjenis kelamin perempuan.

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Jumlah Responden	Persentase (%)
< 1 Tahun	21	16
1-3 Tahun	33	25
3-5 Tahun	51	39
> 5 Tahun	25	20

DOI: <https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.11142>

Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Jumlah	130	100
---------------	------------	------------

Sumber: Data primer diolah SPSS, 2026

Berdasarkan Tabel 3, mayoritas responden memiliki masa kerja 3-5 tahun (39%), diikuti masa kerja 1-3 tahun (25%), masa kerja lebih dari 5 tahun (20%), dan masa kerja kurang dari 1 tahun (16%). Hasil ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden telah memiliki pengalaman kerja yang cukup memadai terkait bidang pekerjaan yang diteliti. Dominasi pegawai dengan masa kerja menengah (3-5 tahun) maupun pegawai berjenis kelamin perempuan pada penelitian ini sejalan dengan karakteristik umum tenaga kerja di sektor pelayanan kesehatan, di mana profesi keperawatan dan tenaga administratif kerap didominasi oleh perempuan, sementara masa kerja yang relatif menengah hingga panjang mengindikasikan tingkat retensi pegawai yang cukup baik pada institusi ini. Karakteristik demografis tersebut menjadi konteks penting dalam memahami bagaimana pegawai RSUD Kabupaten Enrekang mempersepsikan keseimbangan kehidupan kerja maupun kinerjanya, mengingat pegawai dengan masa kerja yang lebih panjang umumnya telah memiliki strategi adaptasi tertentu dalam menghadapi tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadinya.

3.3. Deskripsi Variabel Penelitian

Variabel Work Life Balance (X) diukur melalui 10 item pernyataan. Hasil analisis deskriptif menunjukkan nilai rata-rata keseluruhan sebesar 3,14 yang berada pada kategori sedang, dengan nilai tertinggi pada item X.9 (3,31) dan nilai terendah pada item X.2 (3,00), sebagaimana disajikan pada Tabel 4.

Tabel 4. Deskripsi Variabel Work Life Balance (X)

Item	STS	TS	KS	S	SS	Rata-rata
X1.1	9	27	48	37	9	3,08
X1.2	9	34	46	30	11	3,00
X1.3	5	32	49	34	10	3,09
X1.4	10	27	48	35	10	3,06
X1.5	5	27	46	42	10	3,19
X1.6	5	30	46	36	13	3,17
X1.7	6	37	40	37	10	3,06
X1.8	7	19	54	36	14	3,24
X1.9	3	23	55	29	20	3,31
X1.10	7	26	45	36	16	3,22
Rata-rata Total						3,14

Sumber: Data primer diolah SPSS, 2026 (nilai F/frekuensi jawaban)

Nilai rata-rata tertinggi terdapat pada item X1.9, yaitu pernyataan mengenai aktivitas pribadi seperti ibadah, hobi, dan komunitas yang membuat pegawai lebih bersemangat bekerja, yang mengindikasikan bahwa keterlibatan pegawai dalam aktivitas di luar pekerjaan memberikan kontribusi positif terhadap semangat kerjanya. Sebaliknya, nilai rata-rata terendah terdapat pada item X1.2, yaitu pernyataan mengenai beban kerja yang menyulitkan pegawai memenuhi kebutuhan pribadi seperti istirahat, ibadah, dan hobi, yang mengindikasikan bahwa beban kerja yang tinggi masih menjadi kendala utama dalam menjaga keseimbangan kehidupan kerja. Kondisi ini sejalan dengan karakteristik pekerjaan di rumah sakit yang menuntut kesiapan pegawai dalam sistem shift dan beban kerja yang fluktuatif, sehingga pengaturan waktu dan pemenuhan kebutuhan pribadi menjadi salah satu aspek yang paling menantang untuk dijaga secara konsisten.

Tabel 5. Deskripsi Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Item	STS	TS	KS	S	SS	Rata-rata
Y.1	5	31	41	39	13	3,19
Y.2	11	36	36	36	10	2,98
Y.3	9	41	28	36	15	3,05
Y.4	8	45	26	39	11	3,00
Y.5	14	30	33	40	12	3,05
Y.6	8	42	31	36	12	3,02
Y.7	8	37	30	41	13	3,11
Y.8	6	33	32	46	12	3,19
Y.9	5	35	28	47	14	3,23
Y.10	9	44	29	36	11	2,97
Rata-rata Total						3,08

Sumber: Data primer diolah SPSS, 2026 (nilai F/frekuensi jawaban)

DOI: <https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.11142>

Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Nilai rata-rata tertinggi terdapat pada item Y.9, yaitu pernyataan mengenai lingkungan kerja di RSUD Enrekang yang dirasakan mendukung pegawai untuk bekerja secara optimal, yang mengindikasikan bahwa iklim kerja yang kondusif menjadi salah satu faktor pendorong kinerja pegawai. Sebaliknya, nilai rata-rata terendah terdapat pada item Y.10, yaitu pernyataan mengenai sistem kerja dan SOP rumah sakit dalam membantu pegawai bekerja secara lebih efektif, yang mengindikasikan bahwa penerapan SOP dan sistem kerja masih dirasakan belum sepenuhnya optimal dalam mendukung efektivitas kerja pegawai. Apabila dibandingkan dengan capaian variabel Work Life Balance, pola nilai tertinggi dan terendah pada kedua variabel menunjukkan kecenderungan yang saling berkaitan, yaitu faktor lingkungan dan sistem kerja organisasi turut memengaruhi baik keseimbangan kehidupan kerja maupun kinerja pegawai secara bersamaan.

3.4. Hasil Uji Instrumen Penelitian

Uji validitas dilakukan dengan teknik korelasi Pearson terhadap seluruh item pernyataan pada variabel Work Life Balance (X) dan Kinerja Pegawai (Y), dengan nilai r-tabel sebesar 0,172. Hasil pengujian pada Tabel 6 menunjukkan bahwa seluruh item memiliki nilai r-hitung lebih besar dari r-tabel, sehingga seluruh item pernyataan dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai alat pengumpulan data.

Tabel 6. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r-hitung	r-tabel	Ket.
Work Life Balance (X)	X.P1	0,608	0,172	Valid
	X.P2	0,646	0,172	Valid
	X.P3	0,640	0,172	Valid
	X.P4	0,692	0,172	Valid
	X.P5	0,564	0,172	Valid
	X.P6	0,577	0,172	Valid
	X.P7	0,619	0,172	Valid
	X.P8	0,656	0,172	Valid
	X.P9	0,623	0,172	Valid
	X.P10	0,631	0,172	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Y.P1	0,545	0,172	Valid
	Y.P2	0,636	0,172	Valid
	Y.P3	0,664	0,172	Valid
	Y.P4	0,596	0,172	Valid
	Y.P5	0,620	0,172	Valid
	Y.P6	0,620	0,172	Valid
	Y.P7	0,574	0,172	Valid
	Y.P8	0,648	0,172	Valid
	Y.P9	0,645	0,172	Valid
	Y.P10	0,629	0,172	Valid

Sumber: Data primer diolah SPSS, 2026

Nilai r-hitung pada variabel Work Life Balance berkisar antara 0,564 hingga 0,692, sedangkan pada variabel Kinerja Pegawai berkisar antara 0,545 hingga 0,664. Seluruh nilai tersebut berada jauh di atas nilai r-tabel sebesar 0,172, yang menunjukkan bahwa setiap item pernyataan memiliki korelasi yang kuat dengan skor totalnya masing-masing, sehingga instrumen penelitian ini secara konsisten mampu mengukur konstruk yang dimaksud, yaitu keseimbangan kehidupan kerja dan kinerja pegawai.

Uji reliabilitas dilakukan menggunakan metode Cronbach's Alpha. Hasil pada Tabel 7 menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha di atas nilai batas 0,70, sehingga instrumen penelitian dinyatakan reliabel dan layak digunakan karena mampu menghasilkan data yang konsisten.

Tabel 7. Hasil Uji Reliabilitas

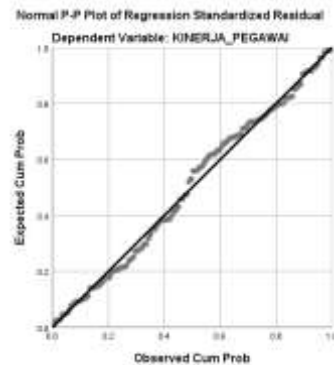
Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Batas	Keterangan
Work Life Balance (X)	0,836	> 0,70	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,821	> 0,70	Reliabel

Sumber: Data primer diolah SPSS, 2026

3.5. Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah residual model regresi terdistribusi normal, dilihat dari grafik Normal P-P Plot pada Gambar 1. Titik-titik residual pada Gambar 1 tersebar mengikuti garis diagonal dan tidak

menunjukkan penyimpangan yang besar, sehingga dapat disimpulkan bahwa asumsi normalitas data terpenuhi. Distribusi residual yang mendekati normal ini penting karena menjadi prasyarat utama agar hasil estimasi koefisien regresi, nilai t hitung, dan nilai signifikansi yang diperoleh dapat diinterpretasikan secara valid dan tidak bias.



Gambar 1. Hasil Uji Normalitas (Normal P-P Plot)

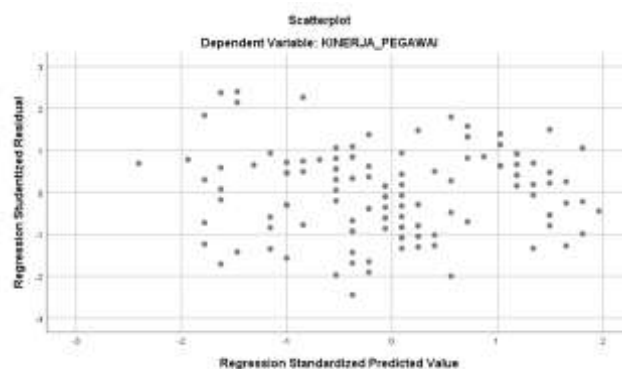
Uji multikolinearitas dilakukan untuk menguji apakah terdapat korelasi antarvariabel independen, dilihat dari nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF) pada Tabel 8. Hasil pengujian menunjukkan nilai tolerance sebesar 1,000 ($> 0,10$) dan nilai VIF sebesar 1,000 (< 10), sehingga tidak terjadi gejala multikolinearitas dan model regresi layak digunakan. Nilai tolerance dan VIF yang ideal ini wajar terjadi karena penelitian ini hanya menggunakan satu variabel independen, sehingga tidak ada variabel independen lain yang berpotensi saling berkorelasi dan mengganggu estimasi koefisien regresi.

Tabel 8. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF
Work Life Balance (X)	1,000	1,000

Sumber: Data primer diolah SPSS, 2026

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah terjadi ketidaksamaan varians residual pada model regresi, dilihat dari grafik scatterplot pada Gambar 2. Titik-titik pada Gambar 2 tersebar secara acak di atas dan di bawah garis nol tanpa membentuk pola tertentu, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami heteroskedastisitas dan asumsi homoskedastisitas terpenuhi. Terpenuhinya seluruh asumsi klasik tersebut, yaitu normalitas, non-multikolinearitas, dan homoskedastisitas, menunjukkan bahwa model regresi linear sederhana pada penelitian ini layak digunakan dan hasil estimasinya dapat dipertanggungjawabkan secara statistik.



Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas (Scatterplot)

3.6. Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana dan Uji Hipotesis

Analisis regresi linear sederhana digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh Work Life Balance (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y), sekaligus digunakan sebagai dasar pengujian hipotesis melalui uji t. Hasil analisis ditunjukkan pada Tabel 9.

DOI: <https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.11142>

Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Tabel 9. Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana dan Uji t

Model	B	Std. Error	t	Sig.
(Constant)	3,391	1,751	1,937	0,055
Work Life Balance	0,871	0,055	15,954	0,000

Sumber: Data primer diolah SPSS, 2026. Variabel dependen: Kinerja Pegawai

Berdasarkan Tabel 9, diperoleh persamaan regresi $Y = 3,391 + 0,871X$. Nilai konstanta sebesar 3,391 menunjukkan bahwa apabila Work Life Balance bernilai nol, maka Kinerja Pegawai tetap berada pada nilai 3,391. Koefisien regresi Work Life Balance sebesar 0,871 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan Work Life Balance akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,871 satuan, dengan asumsi variabel lain konstan. Nilai koefisien yang positif menandakan bahwa Work Life Balance berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai.

Hasil uji t menunjukkan nilai t hitung sebesar 15,954 dengan signifikansi 0,000 ($< 0,05$), sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini membuktikan bahwa Work Life Balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai RSUD Kabupaten Enrekang, sehingga hipotesis penelitian dapat diterima.

Sebagai ilustrasi penerapan persamaan regresi tersebut, apabila skor Work Life Balance seorang pegawai meningkat sebesar 1 poin pada skala pengukuran yang digunakan, maka skor Kinerja Pegawai diperkirakan akan meningkat sebesar 0,871 poin, dengan mempertimbangkan nilai konstanta sebesar 3,391. Sebaliknya, pegawai dengan skor Work Life Balance yang rendah cenderung diprediksi memiliki skor Kinerja Pegawai yang juga rendah. Ilustrasi ini menegaskan bahwa intervensi yang berhasil meningkatkan keseimbangan kehidupan kerja pegawai, meskipun dalam skala yang kecil, secara konsisten diprediksi akan diikuti oleh peningkatan kinerja yang dapat diukur secara nyata.

Selanjutnya, hasil uji determinasi pada Tabel 10 menunjukkan nilai R Square sebesar 0,665, yang berarti Work Life Balance mampu menjelaskan 66,5% variasi Kinerja Pegawai, sedangkan 33,5% sisanya dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 10. Hasil Uji Determinasi

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
0,816	0,665	0,663	3,977

Sumber: Data primer diolah SPSS, 2026. Prediktor: Work Life Balance

Ringkasan hasil pengujian hipotesis penelitian ini disajikan pada Tabel 11 untuk memperjelas keterkaitan antara hipotesis yang diajukan dengan hasil statistik yang diperoleh.

Tabel 11. Ringkasan Hasil Pengujian Hipotesis

Hipotesis	Hasil Uji t (Sig.)	Keterangan
Work Life Balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai	0,000	Diterima

Sumber: Data primer diolah SPSS, 2026

3.7. Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Work Life Balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai RSUD Kabupaten Enrekang. Artinya, semakin baik keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi yang dimiliki pegawai, semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan; sebaliknya, kesulitan pegawai dalam menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadinya cenderung diikuti oleh penurunan kinerja. Nilai koefisien regresi yang positif memperkuat temuan bahwa peningkatan Work Life Balance akan diikuti oleh peningkatan kinerja pegawai secara konsisten. Temuan ini juga didukung oleh hasil deskriptif pada Tabel 4 dan Tabel 5, di mana nilai rata-rata Work Life Balance (3,14) sedikit lebih tinggi dibandingkan nilai rata-rata Kinerja Pegawai (3,08), yang mengindikasikan bahwa kondisi keseimbangan kehidupan kerja pegawai yang berada pada kategori sedang turut berasosiasi dengan tingkat kinerja yang juga berada pada kategori sedang.

Temuan ini sejalan dengan penelitian yang menemukan bahwa Work Life Balance berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada RSUD Lakipadada Tana Toraja, di mana karyawan yang mampu menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadinya cenderung memiliki tingkat produktivitas dan kualitas kerja yang lebih baik [1]. Hasil ini juga didukung oleh penelitian pada perawat RSUD Kabupaten Konawe

Kepulauan yang menyatakan bahwa Work Life Balance berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat, karena perawat dengan keseimbangan kehidupan kerja yang baik cenderung memiliki kondisi psikologis yang lebih stabil dan tingkat kelelahan yang lebih rendah [3]. Kedua hasil tersebut memperlihatkan kecenderungan yang sama pada sektor pelayanan kesehatan, yaitu bahwa pegawai maupun tenaga medis yang bekerja dengan sistem shift dan beban kerja tinggi tetap dapat mempertahankan kinerjanya apabila keseimbangan kehidupan kerjanya terjaga dengan baik.

Selain itu, hasil penelitian ini sejalan dengan temuan pada perawat rumah sakit umum yang menunjukkan bahwa Work Life Balance memiliki hubungan signifikan dengan kinerja, di mana perawat yang mampu menjaga keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan cenderung memiliki kinerja yang lebih optimal dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya [4]. Penelitian pada karyawan staf produksi juga membuktikan bahwa Work Life Balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan pola yang sama yaitu semakin baik Work Life Balance, semakin tinggi kinerja yang dihasilkan [2]. Konsistensi arah pengaruh pada berbagai sektor tersebut, baik sektor kesehatan maupun sektor manufaktur, menunjukkan bahwa Work Life Balance merupakan determinan kinerja yang relatif universal dan tidak terbatas pada satu jenis pekerjaan tertentu.

Meskipun demikian, perlu dicatat bahwa tidak seluruh penelitian terdahulu menemukan hasil yang konsisten. Beberapa penelitian pada konteks organisasi yang berbeda melaporkan bahwa Work Life Balance tidak selalu berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, yang diduga disebabkan oleh perbedaan karakteristik pekerjaan, budaya organisasi, maupun sistem kompensasi yang berlaku pada masing-masing instansi. Perbedaan hasil tersebut menegaskan bahwa pengaruh Work Life Balance terhadap kinerja bersifat kontekstual, sehingga temuan pada RSUD Kabupaten Enrekang ini memberikan kontribusi empiris tambahan yang memperkaya khazanah penelitian pada konteks rumah sakit daerah tipe C dengan keterbatasan tenaga dan beban kerja yang spesifik.

Dengan demikian, hasil penelitian ini memperkuat teori bahwa Work Life Balance merupakan salah satu faktor penting yang dapat meningkatkan kinerja pegawai pada sektor layanan kesehatan. Pegawai yang mampu menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadinya akan memiliki kondisi fisik dan psikologis yang lebih baik, tingkat stres yang lebih rendah, serta motivasi kerja yang lebih tinggi, sehingga mampu memberikan kinerja yang optimal bagi organisasi. Nilai koefisien determinasi sebesar 66,5% juga menunjukkan bahwa Work Life Balance merupakan determinan yang cukup dominan terhadap kinerja pegawai pada konteks RSUD Kabupaten Enrekang, sehingga kontribusinya tidak dapat diabaikan dalam upaya peningkatan mutu pelayanan rumah sakit, meskipun masih terdapat 33,5% variasi kinerja yang dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian ini.

Secara keseluruhan, temuan-temuan pada penelitian ini, baik dari aspek deskriptif, uji instrumen, uji asumsi klasik, maupun uji hipotesis, saling memperkuat satu sama lain dan mengarah pada konklusi yang konsisten, yaitu bahwa Work Life Balance merupakan faktor yang relevan dan signifikan dalam menjelaskan variasi Kinerja Pegawai pada RSUD Kabupaten Enrekang. Konsistensi hasil pada berbagai tahapan analisis ini memberikan keyakinan yang cukup tinggi bahwa simpulan penelitian ini bukan merupakan kebetulan statistik semata, melainkan mencerminkan hubungan yang memang terjadi pada populasi pegawai RSUD Kabupaten Enrekang secara umum.

Temuan ini juga memberikan pesan penting bahwa investasi organisasi pada kesejahteraan psikososial pegawai, melalui kebijakan yang mendukung keseimbangan kehidupan kerja, bukan merupakan biaya tambahan yang tidak produktif, melainkan justru merupakan investasi yang secara langsung berhubungan dengan peningkatan kinerja dan mutu pelayanan rumah sakit kepada masyarakat. Cara pandang ini penting untuk terus disosialisasikan kepada seluruh jajaran manajemen RSUD Kabupaten Enrekang, agar kebijakan-kebijakan terkait Work Life Balance tidak dipandang sebagai kebijakan yang bersifat sekunder, melainkan sebagai bagian integral dari strategi peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Apabila dikaitkan dengan celah penelitian yang diuraikan pada bagian pendahuluan, hasil penelitian ini menjawab kebutuhan akan bukti empiris yang spesifik pada konteks RSUD Kabupaten Enrekang, sekaligus memberikan konfirmasi bahwa pola hubungan positif antara Work Life Balance dan kinerja yang ditemukan pada berbagai penelitian terdahulu juga berlaku pada rumah sakit daerah tipe C dengan keterbatasan sumber daya dan karakteristik geografis tertentu. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya menjawab rumusan masalah yang diajukan, tetapi juga memperkaya pemahaman mengenai keberlakuan teori Work Life Balance pada konteks organisasi yang lebih beragam, khususnya pada rumah sakit daerah di wilayah dengan karakteristik geografis dan keterbatasan sumber daya yang menantang.

Apabila ditelaah lebih lanjut, hasil ini juga relevan dengan konsep bahwa keterlibatan kerja dan pengembangan karir turut berkontribusi terhadap kepuasan kerja karyawan, yang pada gilirannya berhubungan erat dengan

keseimbangan kehidupan kerja secara keseluruhan [14]. Pegawai yang merasa puas dengan keterlibatannya dalam pekerjaan dan memiliki kejelasan jenjang karir cenderung lebih mudah menerima tuntutan pekerjaan tanpa mengorbankan kehidupan pribadinya, sehingga keseimbangan kehidupan kerja dapat lebih mudah tercapai dan berdampak positif terhadap kinerja yang dihasilkan.

Dari perspektif manajemen sumber daya manusia, temuan ini juga relevan dengan konsep bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh interaksi antara kemampuan individu, motivasi, dan kesempatan yang diberikan oleh organisasi [15]. Work Life Balance dapat dipandang sebagai salah satu bentuk kesempatan yang difasilitasi oleh organisasi untuk memungkinkan pegawai mengelola sumber dayanya secara optimal, baik sumber daya fisik, waktu, maupun psikologis, sehingga pegawai dapat mencurahkan kapasitas terbaiknya pada saat bekerja tanpa terbebani oleh konflik peran yang berlebihan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Dukungan organisasi, khususnya dari atasan langsung dan sesama rekan kerja, juga diperkirakan memainkan peran penting dalam membentuk persepsi pegawai terhadap keseimbangan kehidupan kerjanya, sejalan dengan temuan bahwa dukungan sosial baik dari lingkungan kerja maupun keluarga berhubungan erat dengan tingkat keseimbangan kehidupan kerja seseorang [16]. Pegawai yang merasa didukung oleh atasan dalam mengatasi konflik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, misalnya melalui fleksibilitas jadwal pada situasi tertentu atau kebijakan izin yang responsif terhadap kebutuhan keluarga, cenderung memiliki tingkat Work Life Balance yang lebih baik dibandingkan pegawai yang tidak memperoleh dukungan tersebut. Pada konteks RSUD Kabupaten Enrekang, dukungan semacam ini menjadi semakin relevan mengingat sebagian besar responden penelitian ini adalah pegawai dengan masa kerja menengah hingga panjang yang kemungkinan telah memiliki tanggung jawab keluarga yang lebih kompleks dibandingkan pegawai baru.

Hasil penelitian ini juga konsisten dengan temuan pada karyawan PT Livia Mandiri Sejati Pasuruan yang menunjukkan bahwa Work Life Balance berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada sektor manufaktur [17], serta dengan temuan pada karyawan generasi X dan Y di Jakarta yang menunjukkan bahwa Work Life Balance tetap menjadi faktor penting bagi kinerja meskipun terdapat perbedaan karakteristik dan preferensi kerja antargenerasi [18]. Konsistensi hasil pada kelompok usia dan generasi yang berbeda tersebut memperkuat keyakinan bahwa pengaruh Work Life Balance terhadap kinerja bersifat relatif stabil lintas generasi pegawai, termasuk pada konteks RSUD Kabupaten Enrekang yang memiliki responden dengan rentang usia dan masa kerja yang cukup beragam.

Temuan mengenai rendahnya rata-rata pada item-item terkait pengaturan waktu, baik pada variabel Work Life Balance maupun Kinerja Pegawai, juga mengindikasikan bahwa keterbatasan waktu merupakan tantangan struktural yang dihadapi pegawai rumah sakit secara umum, bukan semata-mata masalah individual. Hal ini memperkuat pentingnya intervensi pada tingkat kebijakan organisasi, seperti penataan ulang sistem shift dan distribusi beban kerja, dibandingkan hanya mengandalkan kemampuan adaptasi individu pegawai semata. Dengan kata lain, upaya peningkatan kinerja pegawai melalui penguatan Work Life Balance perlu dilakukan secara sistemik, melibatkan kebijakan manajemen sumber daya manusia yang komprehensif, bukan hanya berupa himbauan atau pelatihan manajemen waktu secara individual.

3.7.1. Dimensi Keseimbangan Waktu (Time Balance)

Dimensi keseimbangan waktu mengacu pada sejauh mana pegawai mampu mengalokasikan waktu yang proporsional antara tuntutan pekerjaan dan kebutuhan kehidupan pribadinya. Berdasarkan hasil deskriptif pada Tabel 4, dimensi ini merupakan aspek yang paling menantang bagi pegawai RSUD Kabupaten Enrekang, sebagaimana tercermin dari nilai rata-rata terendah pada item terkait beban kerja yang menyulitkan pemenuhan kebutuhan pribadi. Temuan ini mengindikasikan bahwa intervensi pada dimensi keseimbangan waktu, misalnya melalui penjadwalan shift yang lebih adil dan pemberian cuti yang proporsional, berpotensi memberikan dampak paling signifikan terhadap peningkatan Work Life Balance secara keseluruhan.

3.7.2. Dimensi Keterlibatan (Involvement Balance)

Dimensi keterlibatan mengacu pada sejauh mana pegawai mampu terlibat secara psikologis baik dalam peran pekerjaan maupun peran kehidupan pribadinya tanpa mengalami konflik peran yang berlebihan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pegawai RSUD Kabupaten Enrekang secara umum memiliki keterlibatan yang relatif baik dalam aktivitas pribadi seperti ibadah, hobi, dan komunitas, sebagaimana tercermin dari nilai rata-rata tertinggi pada item terkait dimensi ini. Kondisi ini menjadi modal positif yang dapat dimanfaatkan oleh manajemen untuk lebih mendorong keterlibatan pegawai dalam aktivitas non-pekerjaan sebagai salah satu strategi menjaga kesehatan psikologis dan motivasi kerja pegawai.

3.7.3. Dimensi Kepuasan (Satisfaction Balance)

Dimensi kepuasan mengacu pada tingkat kepuasan pegawai terhadap perannya baik di tempat kerja maupun dalam kehidupan pribadinya secara bersamaan. Kepuasan pada kedua peran tersebut bersifat saling memengaruhi, di mana ketidakpuasan pada salah satu peran berpotensi menjalar dan menurunkan kepuasan pada peran lainnya (spillover effect). Pada konteks penelitian ini, kepuasan pegawai terhadap lingkungan kerja RSUD Kabupaten Enrekang yang dirasakan cukup mendukung, sebagaimana tercermin pada hasil deskriptif variabel Kinerja Pegawai, turut berkontribusi pada terciptanya keseimbangan kehidupan kerja yang relatif lebih baik dibandingkan jika lingkungan kerja dirasakan tidak mendukung.

3.8. Implikasi Teoritis

Secara teoritis, hasil penelitian ini memperkuat konsep bahwa keseimbangan kehidupan kerja merupakan salah satu anteseden penting dari kinerja pegawai, khususnya pada organisasi pelayanan publik yang menuntut interaksi intensif dengan masyarakat seperti rumah sakit. Temuan ini memperkaya literatur mengenai hubungan antara Work Life Balance dan kinerja pada konteks rumah sakit daerah tipe C, yang relatif belum banyak diteliti dibandingkan rumah sakit tipe A atau B di kota-kota besar, sehingga dapat menjadi rujukan bagi penelitian sejenis pada rumah sakit daerah lain dengan karakteristik organisasi yang serupa. Penelitian ini juga menunjukkan bahwa pola hubungan antara Work Life Balance dan kinerja yang ditemukan pada sektor jasa dan manufaktur dapat direplikasi pada sektor pelayanan kesehatan publik, sehingga memperluas keberlakuan teori tersebut pada konteks organisasi yang lebih beragam.

Dari sudut pandang pengembangan teori, ketiga dimensi Work Life Balance yang dibahas pada bagian sebelumnya, yaitu keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan, dan keseimbangan kepuasan, terbukti dapat diukur secara konsisten dan reliabel pada konteks pegawai rumah sakit daerah melalui instrumen yang dikembangkan dalam penelitian ini. Hal ini memperkuat argumen bahwa konstruk Work Life Balance bersifat multidimensional dan ketiga dimensinya saling melengkapi dalam menjelaskan kondisi keseimbangan kehidupan kerja secara menyeluruh, sehingga pendekatan pengukuran multidimensional tetap relevan digunakan dibandingkan pendekatan pengukuran unidimensional yang lebih sederhana.

3.9. Implikasi Manajerial

Secara praktis, temuan ini memberikan implikasi bagi manajemen RSUD Kabupaten Enrekang untuk lebih memperhatikan kebijakan yang mendukung keseimbangan kehidupan kerja pegawai, misalnya melalui pengaturan jadwal shift yang lebih proporsional, pemberian waktu istirahat yang cukup, penyediaan dukungan terhadap kebutuhan pribadi dan keluarga pegawai, serta pengembangan program kesejahteraan psikologis bagi tenaga kesehatan dan tenaga administratif. Mengingat nilai rata-rata Work Life Balance maupun Kinerja Pegawai pada penelitian ini masih berada pada kategori sedang, terdapat ruang perbaikan yang cukup besar bagi manajemen untuk meningkatkan kedua aspek tersebut secara bersamaan, mengingat keduanya saling berkaitan secara signifikan. Selain itu, perhatian khusus dapat diarahkan pada aspek pengaturan waktu dan pemenuhan kebutuhan pribadi, mengingat item-item terkait aspek tersebut pada variabel Work Life Balance cenderung memperoleh nilai rata-rata yang lebih rendah dibandingkan item lainnya, sehingga intervensi manajerial yang spesifik pada aspek tersebut diperkirakan akan memberikan dampak yang lebih signifikan terhadap peningkatan kinerja secara keseluruhan. Penerapan kebijakan fleksibilitas kerja, misalnya pengaturan rotasi shift yang mempertimbangkan preferensi dan kondisi keluarga pegawai sejauh memungkinkan secara operasional, dapat menjadi salah satu langkah awal yang relatif mudah diimplementasikan tanpa memerlukan investasi besar dari sisi anggaran rumah sakit.

Manajemen rumah sakit juga dapat mempertimbangkan evaluasi berkala terhadap standar operasional prosedur (SOP) dan sistem kerja yang berlaku, mengingat item terkait efektivitas SOP memperoleh nilai rata-rata terendah pada variabel Kinerja Pegawai. Evaluasi tersebut dapat dilakukan melalui forum diskusi rutin antara manajemen dan pegawai untuk mengidentifikasi hambatan teknis maupun administratif yang dirasakan pegawai dalam menjalankan tugas sehari-hari, sehingga perbaikan sistem kerja dapat dilakukan secara partisipatif dan lebih tepat sasaran.

Selain perbaikan pada level kebijakan, manajemen juga dapat mempertimbangkan penyediaan program pelatihan manajemen waktu dan pengelolaan stres kerja bagi pegawai, sebagai pelengkap dari perbaikan kebijakan struktural yang telah disebutkan sebelumnya. Pelatihan semacam ini diharapkan dapat membekali pegawai dengan keterampilan praktis dalam mengelola tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi secara lebih efektif, sehingga dampak dari perbaikan kebijakan organisasi dapat lebih optimal ketika diiringi dengan peningkatan kapasitas individu pegawai itu sendiri. Monitoring dan evaluasi berkelanjutan terhadap tingkat Work Life Balance dan

Kinerja Pegawai, misalnya melalui survei internal tahunan, juga disarankan agar manajemen dapat memantau efektivitas kebijakan yang telah diterapkan dan melakukan penyesuaian apabila diperlukan.

3.10. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu menjadi perhatian dalam menafsirkan hasilnya. Pertama, penelitian ini hanya menggunakan satu variabel independen, yaitu Work Life Balance, sehingga model regresi sederhana yang digunakan belum mampu menjelaskan seluruh faktor yang memengaruhi kinerja pegawai, terbukti dari nilai koefisien determinasi yang hanya menjelaskan 66,5% variasi Kinerja Pegawai. Kedua, data penelitian dikumpulkan melalui kuesioner dengan desain potong lintang (cross-sectional), sehingga hanya menggambarkan kondisi pada satu periode waktu tertentu dan belum dapat menjelaskan dinamika Work Life Balance maupun kinerja pegawai dari waktu ke waktu. Ketiga, penelitian ini hanya dilakukan pada satu rumah sakit daerah, sehingga generalisasi hasil pada rumah sakit dengan karakteristik berbeda perlu dilakukan secara hati-hati. Keempat, pengukuran variabel sepenuhnya bersifat self-report melalui kuesioner, sehingga jawaban responden berpotensi dipengaruhi oleh persepsi subjektif maupun kecenderungan responden untuk memberikan jawaban yang dianggap sesuai secara sosial (social desirability bias). Penelitian selanjutnya yang menggunakan desain longitudinal, dengan pengukuran berulang pada beberapa periode waktu, akan dapat memberikan gambaran yang lebih mendalam mengenai dinamika hubungan antara Work Life Balance dan Kinerja Pegawai dari waktu ke waktu.

3.11. Kontribusi Penelitian

Penelitian ini memberikan kontribusi praktis berupa rekomendasi kebijakan bagi manajemen RSUD Kabupaten Enrekang dan rumah sakit daerah lain dengan karakteristik serupa dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai melalui perbaikan keseimbangan kehidupan kerja. Selain itu, penelitian ini juga berkontribusi secara metodologis dengan menyajikan instrumen pengukuran Work Life Balance dan Kinerja Pegawai yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya pada konteks rumah sakit daerah, sehingga dapat digunakan atau dimodifikasi oleh peneliti selanjutnya yang tertarik mengkaji topik serupa pada lokasi yang berbeda. Instrumen yang telah teruji ini diharapkan dapat menghemat waktu dan biaya bagi peneliti lain yang ingin melakukan replikasi maupun perluasan model penelitian pada konteks rumah sakit daerah lainnya di Indonesia, khususnya pada wilayah dengan karakteristik geografis dan keterbatasan sumber daya yang relatif serupa dengan Kabupaten Enrekang.

Lebih jauh, penelitian ini juga dapat menjadi bahan evaluasi bagi Dinas Kesehatan maupun pemerintah daerah dalam menyusun kebijakan kepegawaian rumah sakit yang lebih berorientasi pada kesejahteraan psikologis tenaga kerja, tidak hanya berfokus pada pemenuhan standar pelayanan minimal semata. Dengan demikian, manfaat penelitian ini tidak hanya terbatas pada level organisasi RSUD Kabupaten Enrekang, tetapi juga dapat memberikan masukan bagi perumusan kebijakan kesehatan daerah secara lebih luas. Hasil penelitian ini juga dapat menjadi titik awal bagi pengembangan kajian-kajian lanjutan mengenai kesejahteraan pegawai pada sektor pelayanan publik lain di Kabupaten Enrekang, seperti pada institusi pendidikan maupun pelayanan pemerintahan, mengingat tantangan keseimbangan kehidupan kerja pada dasarnya juga relevan dialami oleh pegawai di berbagai sektor pelayanan publik yang menuntut interaksi tinggi dengan masyarakat.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa Work Life Balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai RSUD Kabupaten Enrekang, sebagaimana dibuktikan melalui uji parsial (uji t) dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05, sehingga hipotesis penelitian diterima. Keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, kemampuan mengatur waktu, serta keterlibatan dalam aktivitas sosial dan keluarga yang tercakup dalam Work Life Balance terbukti memberikan kontribusi yang besar, yaitu sebesar 66,5%, terhadap peningkatan kinerja pegawai, sehingga semakin baik Work Life Balance yang dimiliki pegawai, semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Temuan deskriptif menunjukkan bahwa baik Work Life Balance maupun Kinerja Pegawai berada pada kategori sedang, dengan tantangan utama pada aspek pengaturan waktu dan pemenuhan kebutuhan pribadi di satu sisi, serta efektivitas sistem kerja dan SOP rumah sakit di sisi lain. Kedua aspek ini saling berkaitan dan menjadi titik tolak utama bagi manajemen dalam merancang program perbaikan yang lebih terarah, alih-alih melakukan intervensi yang bersifat umum dan tidak menasar akar permasalahan secara spesifik. Hasil ini menegaskan bahwa upaya peningkatan kinerja pegawai pada rumah sakit daerah tidak dapat dilepaskan dari upaya menjaga keseimbangan kehidupan kerja pegawainya. Pihak manajemen RSUD Kabupaten Enrekang disarankan untuk meningkatkan penerapan Work Life Balance melalui pengelolaan jadwal kerja yang lebih efektif, pemerataan beban kerja, serta dukungan terhadap kebutuhan pribadi dan keluarga pegawai, sementara pegawai diharapkan dapat mengelola waktu dan tanggung jawab dengan baik agar produktivitas kerja tetap terjaga. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk menambahkan variabel lain yang

dapat memengaruhi kinerja pegawai, seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, lingkungan kerja, stres kerja, atau komitmen organisasi, serta memperluas lokasi penelitian pada beberapa rumah sakit daerah lain agar hasil penelitian dapat lebih komprehensif dan memiliki generalisasi yang lebih luas.

Referensi

- [1] N. Tumba, D. I. Tangkeallo, and L. K. Wibisono, "Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," RIGGS, vol. 5, no. 1, pp. 191–198, 2024.
- [2] R. Lukmianti, A. Samsudin, and D. Jhoansyah, "Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan Staff Produksi PT. Muara Tunggal Cibadak-Sukabumi," Jurnal Ekobis Dewantara, vol. 3, no. 3, 2020.
- [3] M. Rasak, L. A. Aliddin, and S. W. Mahrani, "Pengaruh Work Life Balance dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Konawe Kepulauan," Jurnal HOMANIS, vol. 2, no. 2, pp. 295–306, 2025.
- [4] T. Deandra, "Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Keterikatan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pada Rumah Sakit Umum Royal Prima Medan," Doctoral dissertation, Universitas Medan Area, 2020.
- [5] M. Sari, H. Rachman, N. J. Astuti, M. W. Afgani, and R. Abdullah, "Explanatory Survey dalam Metode Penelitian Deskriptif Kuantitatif," Jurnal Pendidikan Sains dan Komputer, vol. 3, no. 1, pp. 10–16, 2023.
- [6] N. Ajami, J. Ki, H. Dewantara, A. Kampus, M. Timur, and K. Metro, "Populasi dan Sampel," vol. 2, pp. 1–6, 2021.
- [7] P. Praktis, M. S. Jailani, and F. Jeka, "Populasi dan Sampling (Kuantitatif), Serta Pemilihan Informan Kunci (Kualitatif) dalam Pendekatan Praktis," Dec. 2024.
- [8] M. P. Hasibuan, R. Azmi, D. B. Arjuna, S. U. Rahayu, U. Islam, and N. Sumatera, "Analisis Pengukuran Temperatur Udara Dengan Metode Observasi," vol. 1, 2023.
- [9] H. Hasan, S. Informasi, D. Vidio, and I. Pendahuluan, "Pengembangan Sistem Informasi Dokumentasi Terpusat Pada STMIK Tidore Mandiri," vol. 2, no. 1, pp. 23–29, 2022.
- [10] M. S. Rahman, S. Kom, and M. Kom, "Aplikasi Rekapitulasi Kuesioner Hasil Proses Belajar Mengajar Pada STMIK Indonesia Banjarmasin Menggunakan Java, iReport," vol. 10, no. 3, 2019.
- [11] P. I. Perpustakaan, F. Adab, U. I. N. Sunan, and K. Yogyakarta, "Statistika Deskriptif Sebagai Kumpulan Informasi," vol. 16, no. 1, pp. 40–59, 2021.
- [12] R. Al Hakim, I. Mustika, and W. Yuliani, "Validitas dan Reliabilitas Angket Motivasi Berprestasi," vol. 4, no. 4, pp. 263–268, 2021. doi: 10.22460/fokus.v4i4.7249
- [13] L. Amanda, F. Yanuar, and D. Devianto, "Partisipasi Politik Masyarakat Kota Padang," Jurnal Matematika UNAND, vol. 8, no. 1, pp. 179–188, 2019.
- [14] F. Wuarlima, C. Kojo, and G. M. Sendow, "Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja, Keterlibatan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Gran Puri Hotel Manado," Jurnal EMBA, vol. 7, no. 4, 2019.
- [15] A. P. Mangkunegara, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Cetakan ke-13. Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2017.
- [16] M. Arifin and A. Muharto, "Pengaruh Worklife Balance Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Livia Mandiri Sejati Pasuruan)," Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis, vol. 15, no. 1, pp. 37–46, 2022.
- [17] I. I. P. Angin and E. H. Saragih, "Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Generasi X dan Y di Jakarta," Journal of Emerging Business Management and Entrepreneurship Studies, vol. 1, no. 1, pp. 48–57, 2021.
- [18] R. Manggaharti and P. Novianti, "Keseimbangan Kehidupan Kerja Ditinjau Dari Dukungan Sosial Pada Pekerja," vol. 7, no. 1, 2019. doi: 10.18592/jsi.v7i1.1997