



PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA RSUD ANDI MAKKASAU KOTA PAREPARE

Fatmala

Prodi Manajemen, Fakultas Bisnis, Institut Ilmu Sosial dan Bisnis Andi Sapada

Korespondensi penulis: fatmalasyam31@gmail.com

Abstract. *The purpose of this study was to determine and analyze the effect of Work-Life Balance on Employee Performance at Andi Makkasau Hospital in Parepare City. This study was conducted by analyzing the results of a questionnaire distributed to 74 randomly selected employees. This study was quantitative, with data analysis using validity tests, reliability tests, partial tests (t-tests), and simultaneous tests (F-tests). SPSS 24 was used in this study. The results showed that work-life balance partially had a significant effect on employee performance at Andi Makkasau Hospital in Parepare City, with a t-value of 2.018 > t-table 1.995, with a significance value of 0.046 < 0.05. The analysis also showed that work-life balance significantly influenced employee performance at Andi Makkasau Hospital, with an F-value of 13.004 > F-table 3.16, with a significance value of 0.000 < 0.05. The coefficient of determination is 0.562, or 56.2% of the performance variable, explained by work-life balance, while the remaining 0.438, or 43.8%, is influenced by other variables not yet studied*

Keywords: *Work-Life Balance, Human Resources, and Performance.*

Abstrak. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kinerja Pegawai pada RS Andi Makkasau di Kota Parepare merupakan tujuan dari penelitian ini. Penelitian ini dilakukan dengan menganalisis hasil kusioner yang dibagikan kepada responden sebanyak 74 pegawai yang dipilih secara random. Penelitian ini bersifat kuantitatif dengan analisis data yang digunakan yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji parsial (uji t), dan uji simultan (uji F). Pada penelitian ini menggunakan SPSS 24. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work life balance* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada RSUD Andi Makkasau kota Parepare dengan nilai thitung 2,018 > ttabel 1,995 dengan nilai signifikan 0,046 < 0,05. Hasil analisis menunjukkan bahwa *work life balance* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai RSUD Andi Makkasau dengan nilai Fhitung 13,004 > Ftabel 3,16 dengan nilai signifikan 0,000 < 0,05. Adapun nilai koefisien determinasi sebesar 0,562 atau 56,2% variable kinerja dapat dijelaskan oleh variable *work life balance*, sementara 0,438 atau 43,8% dipengaruhi oleh variable lain yang belum diteliti.

Kata Kunci: *Work Life Balance, Sumber Daya Manusia, dan Kinerja*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang paling menentukan kelanjutan organisasi. Manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu yang mengatur hubungan dan peranan sumber daya yang dimiliki oleh individu yang digunakan atau dimanfaatkan secara efektif dan efisien sehingga tercapai tujuan organisasi.

Era modern ini dimana persaingan semakin ketat manajemen sumber daya manusia merupakan unsur potensial yang perlu dikembangkan sedemikian rupa sehingga mampu memberikan kontribusi yang maksimal bagi organisasi terkhusus untuk pengembangan diri pegawai.

Salah satu masalah yang sering muncul terkait dengan sumber daya manusia adalah menurunnya kinerja pegawai yang yang bisa disebabkan oleh beberapa faktor, baik itu faktor

lingkungan kerja organisasi maupun faktor dari luar organisasi. Menurunnya kinerja pegawai tentu juga mengakibatkan menurunnya pula hasil dan kualitas pelayanan yang akan diberikan.

Penurunan kinerja pegawai salah satu penyebabnya adalah tidak adanya keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan atau *work life balance*. Hal tersebut harus disadari oleh organisasi dimana pegawai tidak hanya memiliki tanggung jawab pekerjaan namun juga ada tanggung jawab pribadi diluar pekerjaan yaitu keluarga, jadi pegawai sebisa mungkin dapat menyeimbangkan waktu bekerja dan waktu pribadi diluar pekerjaan.

Salah satu rumah sakit di Kota Parepare yaitu RSUD Andi Makkasau mulai menyadari pentingnya *work life balance* dalam kehidupan pegawainya. Hal ini bukan tanpa alasan, karena dalam prakteknya kinerja pegawai di rumah sakit RSUD Andi Makkasau sering menghadapi beberapa masalah yang sangat berkaitan dengan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi pegawai (*work life balance*).

Para pegawai sering kali harus memberikan pelayanan kepada pasien dalam waktu 24 jam. Hal ini membuat mereka sulit membagi waktu untuk keluarganya. Banyak dari mereka yang merasa lelah berlebihan (*burnout*) dan tidak bersemangat. Akibatnya, ada yang sering tidak masuk bekerja bahkan ada yang mengundurkan diri. Hal tersebut menjadi tanda jelas bahwa sulitnya menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadi dimana bisa menurunkan kinerja pegawai.

Setiap organisasi memiliki strategi untuk tetap dapat bertahan di era globalisasi saat ini, dimana perusahaan menjadi lebih efektif mengikuti perubahan-perubahan yang muncul begitu pesat. Strategi yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja pegawai yaitu dengan menerapkan *work life balance*.

Dari latar belakang diatas peneliti akan mengukur sejauh mana peran *work life balance* dapat mempengaruhi kinerja pegawai RSUD Andi Makkasau dengan mengangkat judul penelitian “Pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kinerja Pegawai pada RSUD Andi Makkasau Kota Parepare”.

KAJIAN TEORITIS

a. Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut wirawan (2015) manajemen sumber daya manusia adalah bagian dari keseluruhan manajemen suatu organisasi yang mememanajementi manusia yang bekerja untuk organisasi agar mampu menciptakan nilai ekonomi dan sosial secara efektif dan efisien dalam mencapai tujuan organisasi.

Dalam bukunya Qomariah (2020:4) manajemen sumber daya manusia memiliki tiga tujuan yaitu, memperbaiki tingkati produktivitas, memperbaiki kualitas kehidupan kerja, dan meyakinkan organisasi telah memenuhi aspek-aspek legal.

Manajemen yang mengendalikan komponen manusia sering disebut dengan manajemen sumber daya manusia atau *people management* yang diterapkan pada organisasi untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengelola hubungan dan peran tenaga kerja sehingga mereka secara efektif dan efisien berkontribusi pada pencapaian organisasi, karyawan, dan masyarakat (Ichsan dkk, 2021).

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dalam menjalankan kerjanya (Nurnaningsih & Putra,2022).

Aktivitas sumber daya manusia merupakan suatu rangkaian dalam mencapai tujuan organisasi. Menurut Qamariah (2020:4-5) fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengadaan, pengendalian, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan kegiatan, kedisiplinan, dan pemberhentian.

b. Work Life Balance

Work life balance adalah faktor penting yang perlu diperhatikan disetiap organisasi saat menerapkan kebijakan. Menurut Oktavera dan Harmen (2025) *work life balance* adalah kemampuan individu untuk menciptakan keseimbangan antara tanggung jawab pekerjaan dan kebutuhan pribadi, termasuk keluarga dan aktivitas menyenangkan lainnya. *Work life balance* mencakup pengelolaan waktu yang baik agar pekerjaan dapat selaras dengan kehidupan pribadi. Karyawan mampu menerapkan *work life balance* dengan baik cenderung lebih produktif. Karyawan dapat menghasilkan kinerja yang baik apabila tercipta keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan (Saina et al, 2016).

Wambui et al (2017) menyebutkan bahwa keseimbangan kerja (*work life balance*) yang tidak memadai akan menimbulkan risiko besar bagi kesejahteraan karyawan, kinerja mereka serta kinerja organisasi.

Work life balance juga merupakan cara bagi karyawan untuk memiliki gaya hidup yang sehat dan bermanfaat, sehingga dapat mempengaruhi peningkatan kinerja mereka (Larasati & Hasanati, 2019). *Work life balance* merupakan keseimbangan hidup di dalam pekerjaan dari masing-masing individu. Keseimbangan dalam bekerja ini merupakan faktor penting yang dapat mendukung meningkatnya kepuasan kerja terhadap suatu pekerjaan (Suhartini, 2021).

Menurut Hudson (2005) terdapat tiga indikator dalam *work life balance* yaitu (1) keseimbangan waktu, dimana metode ini dapat digunakan untuk secara efektif menyeimbangkan relaksasi atau waktu antara bekerja dan istirahat, (2) Keseimbangan keterlibatan yaitu memperhatikan keseimbangan psikologis pekerjaan dan non pekerjaan sehingga dapat menikmati waktu dan berpartisipasi dalam kegiatan sosial dan emosional, (3) Keseimbangan kepuasan, jika seseorang beradaptasi dengan baik terhadap pekerjaan dan kebutuhan di luar pekerjaan, maka akan timbul rasa puas.

c. Kinerja

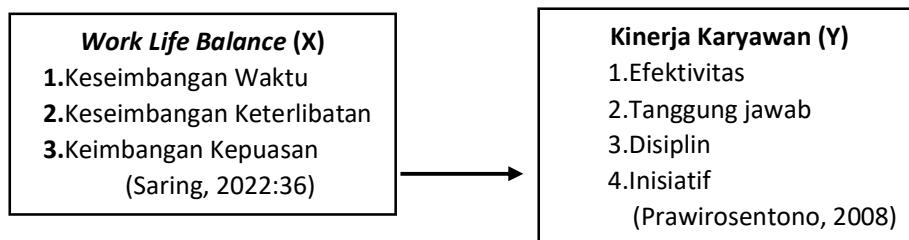
Kinerja adalah pencapaian atas tujuan lembaga yang berbentuk hasil kuantitatif atau kualitatif, kreatifitas, fleksibilitas, dapat diandalkan, atau perkara lain yang diinginkan oleh lembaga (Brahmasari, 2004). Kinerja merupakan gambaran tentang diri seseorang pegawai dengan berbagai standar tugas yang telah diberikan kepadanya sebagai salah satu bentuk tanggung jawab. Kinerja berperan penting dimana jika kinerja berhasil akan dapat menguntungkan perusahaan karena hasil kerja yang dihasilkan baik secara kuantitas dan kualitas yang telah dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya atas pengalaman, kesungguhan, dan tanggung jawab yang diberikan (Safitri & Sunarto, 2024).

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan (Rivai, 2016). Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang

pegawai dalam menunaikan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya baik secara kualitas maupun kuantitas (Mangkunegara, 2016).

Menurut prawirosentono (2008) kinerja dapat dinilai atau diukur dengan beberapa indikator yaitu: (1) Efektivitas, dimana karyawan mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan yang sudah direncanakan oleh kelompok, (2) Tanggung Jawab, karyawan yang bertanggung jawab terhadap segala pekerjaannya pasti akan menunjukkan kinerja terbaiknya, (3) Disiplin, ketaatan hukum dan aturan resmi dalam menghormati perjanjian kerja dengan perusahaan dimana dia bekerja, (4) Inisiatif, kreatifitas dalam bentuk ide yang berhubungan dengan tujuan perusahaan. Dengan inisiatif, karyawan akan terdorong untuk lebih maju yang akhirnya akan mempengaruhi kinerja karyawan.

d. Kerangka Pikir



Pada penelitian ini akan di uji secara bersama-sama atau di uji secara simultan antara ketiga ukuran *work life balance* terhadap kinerja karyawan.

e. Hipotesis

Secara statistik suatu hipotesis dapat diterima atau ditolak dapat dihitung melalui taraf signifikansinya. Hipotesis adalah pernyataan atau jawaban yang tentative atas masalah dan kemudian hipotesis dapat diterima hanya setelah hipotesis diuji secara empiris. Tujuan hipotesis diuji adalah untuk mengetahui kebenaran atau ketidakbenaran atau untuk menolak atau menerima jawaban tentative (Ismayanti, 2019). Maka dari itu dugaan sementara bahwa *Work Life Balance* berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja pegawai RSUD Andi Makkasau Kota Parepare.

METODE PENELITIAN

Deskriptif kuantitatif adalah metode yang digunakan dalam penelitian ini dengan pendekatan analisa korelasi sederhana untuk mengukur hubungan antar variable. Penelitian ini dilaksanakan di RSUD Andi Makkasau Kota Parepare, dengan pendekatan sumber daya manusia. Pada penelitian ini terdapat dua variable yaitu *Work Life Balance* sebagai variable bebas atau *independent* dan variable Kinerja Karyawan sebagai variable terikat atau *dependent*. Adapun dimensi variable *Work Life Balance* sebagai variable bebas yaitu : (1) Keseimbangan waktu, (2) Keseimbangan Keterlibatan, dan (3) Keseimbangan Kepuasan. Sedangkan dimensi dari variable Kinerja Karyawan sebagai variable terikat diantaranya: (1) Efektivitas, (2) Tanggung Jawab, (3) Disiplin, dan (4) Inisiatif. Sampel dalam penelitian ini adalah pegawai RSUD Andi Makkasau dengan sampel 74 orang dari jumlah populasi 962 pegawai, metode yang digunakan dalam pengambilan sampel adalah random sampling.

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah membagikan secara langsung kuesioner. Dalam penelitian ini menggunakan lima kategori pilihan, yaitu (1) Sangat Tidak

Setuju, (2) Tidak Setuju,, (3) Setuju, (4)Sangat Setuju. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah SPSS 24. Adapun pengujian dalam penelitian ini terdiri dari (1) Uji Validitas adalah mengukur sah valid atau tidaknya suatu kuesioner (Ghozali , 2021), (2) Uji Reliabilitas adalah sebuah indeks yang menunjukkan sejauh mana alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan (Sekaran & Bougie , (3) Uji Parsial (Uji t) adalah menunjukkan pengaruh tiap variable independent secara individu terhadap varibel dependen, (4) Uji simultan (Uji f) adalah menunjukkan apakah semua variabel independent yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara Bersama-sama terhadap variabel terikat.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini akan menjelaskan mengenai Pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kinerja Pegawai RSUD Andi Makkasau Kota Parepare. Pada penelitian ini mengambil sampel sebanyak 74 pegawai. Mengenai karakteristik responden berdasarkan kelamin dimana laki-laki berjumlah 20 orang dan perempuan 54 orang. Kemudian karakteristik responden berdasarkan usia yaitu 21-30 tahun sebanyak 13 orang, 31-40 tahun berjumlah 26 orang, 41-50 tahun sebanyak 25 orang, dan >50 tahun berjumlah 10 orang. Pada penelitian ini jumlah responden untuk Pendidikan terakhir dimana D3 berjumlah 8 orang, D4 sebanyak 9 orang, tingkat S1 sebanyak 30 orang, dan S2 sebanyak 29 orang. Berdasarkan masa kerja pegawai RSUD Andi Makkasau, dapat dilihat dari hasil penelitian dimana masa kerja 0-3 tahun sebanyak 10 orang, 4-6 tahun sebanyak 18 orang, 7-9 tahun sebanyak 25 orang, dan >9 tahun sebanyak 21 orang.

Hasil pengujian validitas menunjukkan bahwa seluruh pernyataan pada variabel *work life balance* (X) dan kinerja pegawai (Y) dinyatakan valid. Hal ini dibuktikan dengan hasil nilai r hitung masing-masing item yang lebih besar dari rtabel yaitu 0,229. Maka dari itu, seluruh butir pernyataan instrumen penelitian layak digunakan karena telah memenuhi syarat validitas, dimana tingkat signifikannya berada dibawah 0,05.

Berdarkan hasil uji reliabilitas pada variable *work life balance* (X) dengan hasil nilai *Cronbach alpha* 0,682, kemudian pada variable kinerja pegawai (Y) dengan nilai *Cronbach alpha* 0,635. Sehingga pada penelitian ini dapat disimpulkan bahwa variable termasuk dalam ketegori reliabel atau konsisten karena nilai *cronbach alpha* yang dihasilkan lebih besar dari 0,60.

Berdasarkan hasil uji parsial, nilai ttabel yang didapatkan adalah 1,995. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis nilai signifikan pengaruh *work life balance* (X) terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar $0,046 < 0,05$ dan nilai thitung sebesar $2,018 > ttabel 1.995$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa *work life balance* berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai RSUD Andi Makkasau Kota Parepare. Maka dari penjelasan tersebut H_0 ditolak dan H_a diterima, dalam artian terdapat pengaruh signifikan antara *work life balance* terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil uji simultan dapat diketahui bahwa Fhitung 13,004 dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Kemudian diperoleh nilai Ftabel sebesar 3,16 diperoleh pada table probabilitas distribusi Fhitung $13,004 > niali Ftabel 3,16$ yang berarti variable bebas *work life balance* (X) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai (Y).

KESIMPULAN

Kesimpulan dari hasil analisis pengaruh *work life balance* terhadap kinerja pegawai RSUD Andi Makkasau kota Parepare adalah berdasarkan hasil uji parsial yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa variable *work life balance* (X) menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai dengan hasil nilai thitung *work life balance* adalah 2,018 yang lebih

**PENGARUH WORK LIFE BALANCE TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PADA RSUD ANDI MAKKASAU KOTA PAREPARE**

besar dibandingkan dengan nilai t tabel sebesar 1,995 serta nilai signifikan sebesar 0,046 yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa *work life balance* secara signifikan mempengaruhi kinerja pegawai. Berdasarkan hasil regresi linear berganda dapat disimpulkan bahwa *work life balance* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai dengan hasil nilai determinasi sebesar 0,562 atau 56,2% yang berarti variable *work life balance* mampu menjelaskan 56,2% variable kinerja pegawai. Pengaruh *variable work life balance* belum sepenuhnya mampu menjelaskan keseluruhan faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, karena masih ada 43,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang belum diteliti dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Brahmasari, I. A. (2004) Pengaruh variable budaya perusahaan terhadap komitmen karyawan dan kinerja perusahaan kelompok penerbitan pers Jawa Pos. UNIVERSITAS AIRLANGGA.
- Ghozali, I. (2021). Aplikasi Analisis Multivariat (edisi ke-10). Badan Penerbit Universitas Diponegor.
- Hudson. (2005). The Case for Work/life Balance: Closing the Gap Between Policy and Practice. Hudson Highland Group.
- Ichsan, R. N.SE, M. Lukman Nasution. S.EI & Sarman Sinaga, S.E (2021). Bahan Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). CV. Sentosa Deli Mandiri.
- Ismayanti, A. (2019). *Metodologi Penelitian* (A. Tenri, Ed.). Syiah Kuala University Press.
- Larasati, D.P. & Hasanati, N. (2019). The effects of work-life balance towards employee engagement in millennial generation. 4th ASEAN Conference on Psychology, Counseling, and Humanities (ACPCH 2018), 390-394
- Mangkunegara, A.A.A.P. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Remaja Rosdakarya.
- Nurnaningsih, B., & Putra P. (2022) Pengaruh Kepemimpinan dan Pemberian Tunjangan Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Kementrian Agama. *Amsir Management Journal*, 3 (1), 49-51. <https://doi.org/10.56341/amj.v3il.189>
- Prawirosentono, S. (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan Kiat Membangun Organisasi Kompetitif Era Perdagangan Bebas Dunia. Yogyakarta: BPFE.
- Qomariah, N. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Aplikasi dan Studi Empiris)*. <https://www.researchgate.net/publication/356291163>
- Rivai, V. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Rajawali Pers
- Safitri, N., & Sunarto, A. (2024). Pengeruh Rekrutmen dan Seleksi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Dua Barokah Sejahtera (D'BRO Chicken * Burger) Kota Depok. *JORAPI : Journal of Research and Publication Innovation*, 2 (3). <https://jurnal.portalpublikasi.id/indexphp/JORAPI/index>

**PENGARUH WORK LIFE BALANCE TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PADA RSUD ANDI MAKKASAU KOTA PAREPARE**

- Saina, I. V., PIO, R.J., & Rumawas, W. (2016) Pengaruh Work Life Balance dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*
- Saring. (2022). *Peningkatan Kinerja Guru Melalui Penguatan Kepemimpinan Transfornasional, Budaya Organisasi, dan Keseimbangan Kehidupan Kerja* (M. P. Dasmo, Ed.; 1st ed.). Media Nusa Creative.
- Suhartini. (2021). Pengaruh Work Life Balance dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan di PT Polychem Indonesia Tbk. (Devivi Messin).
- Wambui, M.L., Cheritich, B.C., Emily, T., & Dave, B. (2017). Effects Of Work Life Balance on Employee Performance in Institutions of Higher Leraning. A Case Study of Kabarak University. *Kabarak Journal of Research and Innovation*, 4 (2), 60-79.