

PENGARUH *WORK LIFE BALANCE*, KOMPETENSI, DAN KOMITMEN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI PUSKESMAS PERAWATAN TES KABUPATEN LEBONG

Ayudia Asti Adevio⁽¹⁾ Ratnawili⁽²⁾

⁽¹⁾⁽²⁾Universitas Muhammadiyah Bengkulu

Astiadevioayudia@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of work life balance, competence, and commitment on employee performance at the Lebong Regency Test Care Health Center. The research has been carried out since December 2024 using quantitative methods and saturated sampling techniques, so that all employees totaling 50 people are used as samples. Data collection was carried out through a closed questionnaire with a Likert scale, documentation, and observation. The validity and reliability test of the instrument was carried out on 20 employees of the Talang Lebak Health Center, while the data analysis used multiple linear regression assisted by SPSS 26.

The results showed that partially, work life balance (t count = 3.197; sig. = 0.003), competence (t count = 11.178; sig. = 0.000), and commitment (t count = 6.338; sig. = 0.000) had a positive and significant effect on employee performance. Simultaneously, these three variables also had a significant effect on performance (F count = 169.998; sig. = 0.000). The determination coefficient value (R^2) of 0.917 indicates that 91.7% of the variation in employee performance can be explained by work life balance, competence, and commitment, while the rest is influenced by other factors outside the study. These findings affirm the importance of strengthening competencies, improving work-life balance, and employee commitment to support optimal performance in the Puskesmas.

Keywords: Work Life Balance, Competence, Commitment and Performance

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang menentukan keberhasilan suatu lembaga atau instansi, untuk mencapai tujuannya. Kini dunia sedang menghadapi era globalisasi, dimana teknologi semakin maju dan kebutuhan suatu lembaga yang semakin meningkat, terutama kebutuhan akan sumber daya manusia yang berkualitas akan memudahkan lembaga dalam mengelola aktifitasnya, sehingga tujuan yang ditetapkan dapat tercapai.

Tercapainya tujuan suatu lembaga atau instansi tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh Kinerja Pegawai individu pegawainya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan Kinerja Pegawai, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Salah satu aspek yang dapat menunjang keberhasilan pegawai dalam mencapai kesuksesan bekerja adalah kemampuan kerja.

Kinerja Pegawai merupakan wujud perwujudan visi dan misi perusahaan, serta dapat menjadi alat ukur setiap individu, kelompok, atau unit kerja dalam mencapai tujuan organisasi. Seorang pegawai yang berkontribusi pada organisasi dipengaruhi oleh Kinerja Pegawai. Hal tersebut membuktikan bahwa Kinerja Pegawai sangat berperan besar menentukan kemajuan sebuah organisasi. Kinerja Pegawai merupakan indikator seberapa sukses pelayanan pemerintah dalam

memenuhi harapan dan memuaskan masyarakat. Kinerja Pegawai menjadi hal yang perlu ditingkatkan oleh organisasi, perusahaan maupun instansi.

Setiap organisasi yang bergerak dalam bidang apapun pasti menginginkan suatu perkembangan dalam organisasi tersebut. Untuk mendukung itu, setiap organisasi harus memperhatikan *work life balance* dari setiap pegawainya. Dengan penerapan *work life balance* yang baik untuk setiap pegawai, diharapkan adanya peningkatan Kinerja Pegawai secara signifikan. *Work life balance* merupakan konsep yang mendukung upaya pegawai untuk membagi waktu dan energi antara kerja serta aspek-aspek penting lain dalam kehidupan mereka. Keseimbangan kehidupan kerja pegawai (*work life balance*) merupakan upaya setiap hari untuk membuat waktu untuk keluarga, teman, partisipasi masyarakat, pertumbuhan pribadi, perawatan diri, dan kegiatan pribadi lainnya, disamping tuntutan kerja yang juga harus seimbang. Keseimbangan kehidupan kerja dibantu oleh organisasi, prosedur, tindakan, dan harapan yang memungkinkan pegawai/pegawai dengan mudah mengejar kehidupan yang lebih seimbang.

Salah satu faktor lainnya yang mampu meningkatkan Kinerja Pegawai seorang pegawai/pegawai adalah kompetensi. Kompetensi adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan. Kompetensi merupakan kombinasi dari keterampilan (*skill*), pengetahuan (*knowledge*), dan perilaku (*attitude*) yang dapat diamati dan diterapkan secara kritis untuk suksesnya sebuah organisasi dan prestasi kerja serta kontribusi pribadi pegawai terhadap organisasinya (Rosmaini & Tanjung, 2019). Pegawai juga harus memiliki kemampuan ataupun kompetensi yang tepat didalam melakukan pekerjaannya untuk mewujudkan Kinerja Pegawai dan keberhasilan kerja pegawai dalam jangka panjang. Peningkatan Kinerja Pegawai secara perorangan akan mendorong Kinerja Pegawai sumber daya manusia secara keseluruhan, yang di refleksikan dalam kenaikan produktivitas. Pada manajemen Kinerja Pegawai kompetensi lebih berperan pada dimensi perilaku individu dalam menyesuaikan suatu pekerjaan dengan baik.

Penelitian terdahulu oleh (Idayati et al., 2020) yaitu Pengaruh Kompetensi Pegawai dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa Kompetensi Pegawai dan Lingkungan Kerja tidak berpengaruh langsung terhadap Kinerja Pegawai tetapi hasilnya menunjukkan bahwa terdapat pengaruh setelah diuji dengan variabel intervening motivasi kerja.

Selain *work life balance* dan kompetensi, faktor komitmen juga menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi Kinerja Pegawai. Komitmen merupakan salah satu kunci yang turut menentukan berhasil tidaknya suatu organisasi untuk mencapai tujuannya. Komitmen adalah kemampuan dan kemauan untuk menyelaraskan perilaku pribadi dengan kebutuhan, prioritas dan tujuan. Menurut Ivancevich dkk (dalam Wibowo 2017:429) menyatakan bahwa komitmen adalah perasaan identifikasi, perlibatan dan loyalitas dinyatakan oleh pekerja terhadap perusahaan.

Pegawai dengan komitmen yang tinggi diharapkan mampu menghasilkan Kinerja Pegawai yang optimal. Ketika seorang bergabung dalam organisasi, maka dituntut memiliki komitmen dalam dirinya. Rendahnya komitmen menimbulkan persoalan bagi pihak organisasi, karena komitmen adalah “komoditas” mahal yang menentukan keberhasilan organisasi tersebut. Komitmen yang rendah mencerminkan kurangnya tanggung jawab seseorang dalam menjalankan tugasnya.

Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas) menjadi salah satu sarana pelayanan kesehatan masyarakat di Indonesia. Puskesmas merupakan kesatuan organisasi fungsional yang menyelenggarakan upaya kesehatan yang bersifat menyeluruh, terpadu, merata, dapat diterima dan terjangkau oleh masyarakat dan menggunakan hasil pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi tepat guna, dengan biaya yang dapat dipikul oleh pemerintah dan masyarakat luas guna mencapai derajat kesehatan yang optimal, tanpa mengabaikan mutu pelayanan kepada perorangan. Puskesmas dipimpin oleh seorang kepada Puskesmas yang bertanggung jawab kepada Dinas Kesehatan Kabupaten/Kota. Ditinjau dari sistem pelayanan kesehatan di Indonesia, Puskesmas menjadi sarana yang bertanggung jawab dalam menyelenggarakan pelayanan kesehatan masyarakat.

Puskesmas Perawatan Tes Kabupaten Lebong merupakan unit pelaksana teknis dinas kesehatan yang bertanggung jawab menyelenggarakan pembangunan kesehatan di wilayah kerja Kabupaten Lebong. Puskesmas Perawatan Tes Kabupaten Lebong mempunyai visi terwujudnya masyarakat yang mandiri untuk hidup sehat. Kinerja Pegawai para pegawai harus lebih ditingkatkan guna memenuhi moto Puskesmas yaitu meningkatnya pelayanan yang bermutu dan terjangkau. Upaya dalam meningkatkan Kinerja Pegawai salah satunya dapat dilakukan dengan cara pengelolaan SDM. Hal tersebut akan memberikan kontribusi dan dapat memperbaiki Kinerja Pegawainya. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai , diantaranya yaitu *work life balance*, komptensi dan komitmen kerja.

Berdasarkan wawancara yang telah dilakukan terhadap kepala Puskesmas Perawatan Tes Kabupaten Lebong yaitu Ns. Ricca Hendriyani, S.Kep, seperti organisasi pada umumnya Puskesmas Perawatan Tes Kabupaten Lebong juga terdapat beberapa masalah yang berkaitan dengan Kinerja Pegawai puskesmas dalam memberikan pelayanan kepada pasien. Salah satunya yaitu pegawai yang datang terlambat atau tidak tepat waktu dan masih adanya pegawai yang lambat dalam melayani pasien. Selain itu, terdapat permasalahan yang ditemukan yaitu mengenai *work life balance* pegawai yaitu kesulitan dalam membagi waktu ketika pekerjaan tersebut dilakukan. Sulit untuk melakukan komunikasi dengan rekan kerja lainnya apabila membutuhkan bantuan dalam bekerja. Dari berbagai masalah yang dialami pegawai pada Puskesmas Perawatan Tes Kabupaten Lebong masih belum maksimal dilakukan. Dengan demikian apabila pegawai mempunyai kehidupan yang seimbang, maka keahlian dan kemampuan dalam bekerja akan terus meningkat. Dan oleh karena itu apabila memiliki keseimbangan dalam kehidupan akan memberikan dampak terhadap kesehatan, kesejahteraan, kebahagian, dan pola dalam berpikir menjadi lebih baik.

Dari wawancara yang telah dilakukan terhadap staf Puskesmas Perawatan Tes Kabupaten Lebong yaitu Ibu Reva, salah satu permasalahan lainnya yang terjadi di Puskesmas Perawatan Tes Kabupaten Lebong yaitu berkaitan dengan kompetensi. Adanya pegawai yang bekerja yang belum sesuai dengan kompetensi dibidangnya dan masih kurangnya pembekalan pelatihan-pelatihan yang berkenan dengan tugas para pegawai. Beberapa pegawai bekerja tidak sesuai dengan tugas yang diembannya, sehingga pegawai bekerja sesuai apa yang mereka tahu dan tidak memiliki inisiatif untuk mencapai kerja yang diharapkan. Selain itu beberapa pegawai yang dianggap mampu oleh atasan diberi tugas secara ganda, artinya pegawai tidak hanya melakukan satu tugas sesuai dengan uraian tugasnya tetapi harus merangkap tugas lain yang seharusnya dapat dikerjakan pegawai lainnya. Mengingat kondisi ini sebenarnya dampak kesalahan yang terjadi pada kerja beresiko lebih besar

Masalah komitmen organisasi yang terjadi adalah pegawai yang menunjukkan semangat untuk bekerja untuk meraih prestasi kerja pegawai Puskesmas Perawatan Tes Kabupaten Lebong masih kurang. Fakta lain yang di temukan bahwa banyak pegawai Puskesmas Perawatan Tes Kabupaten Lebong kurang peduli dengan hasil dari Kinerja Pegawai mereka. Ada beberapa dari mereka tidak mau menerima resiko dari pekerjaannya.

METODE

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2020:148), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/ subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh seluruh pegawai Puskesmas Perawatan Tes Kabupaten Lebong yang berjumlah 50 orang pegawai.

Teknik Pengumpulan Data

Guna memperoleh data-data yang dibutuhkan dalam penelitian ini, maka teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Kuisioner (angket)

Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuisioner. Menurut Sugiyono (2020:230), angket atau kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuisioner yang digunakan adalah kuisioner dengan model pertanyaan tertutup, yakni bentuk pertanyaan yang sudah disertai alternatif jawaban sebelumnya, sehingga responden dapat memilih salah satu dari alternatif jawaban tersebut. Dalam pengukurannya, setiap responden diminta pendapatnya mengenai suatu pernyataan, dengan skala penilaian *Likert*. Dimana pernyataan mengandung lima alternatif jawaban. Dan bentuk pernyataan telah disusun menggunakan pengukuran *Likert* yang diberi bobot sebagai berikut :

Tabel 1
Skala Likert

Jawaban	Bobot
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Cukup Setuju (CS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : Sugiyono, (2020)

2. Dokumentasi (Studi Pustaka)

Dokumentasi yang digunakan untuk mengumpulkan data-data pendukung untuk penelitian yang berupa dokumen-dokumen resmi dari Puskesmas Perawatan Tes Kabupaten Lebong.

3. Observasi (Pengamatan)

Observasi dilakukan dengan cara mengamati langsung fenomena di tempat penelitian, dimana peneliti mengadakan pengamatan secara langsung terhadap obyek pengamatan secara langsung terhadap objek yang teliti secara sistematis yang berhubungan dengan penelitian yaitu dengan cara mengadakan pengamatan secara langsung pada Puskesmas Perawatan Tes Kabupaten Lebong

Teknik Analisis Data

Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk memprediksi berubahnya nilai variabel tertentu bila variabel lain berubah. Sugiyono (2013:78), dikatakan regresi berganda karena jumlah variabel independennya lebih dari satu. Analisis regresi berganda dapat dilakukan apabila terdapat minimal 2 variabel independen. Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel tidak bebas (terikat), dengan menggunakan rumus (Ghozali, 2015) sebagai berikut :

$$Y = b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Di mana :

- Y = Kinerja Pegawai
X₁ = Work life balance
X₂ = Kompetensi
X₃ = Komitmen
b₁, b₂, b₃ = Koefisien regresi berganda
e = Standar Error

Koefisien Determinan (R²)

Pengujian R² digunakan untuk mengukur proporsi atau persentase sumbangan variabel independen yang diteliti terhadap variasi naik turunnya variabel dependen. R² berkisar antara 0 sampai 1 ($0 < R^2 < 1$). Apabila R² sama dengan 0, hal ini menunjukkan bahwa tidak adanya pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen. (Riduwan, 2014 : 219).

Pengujian Hipotesis

Untuk membuktikan hipotesis yang diduga sebelumnya, dilakukan penegujian hipotesis. Pengujian hipotesis dilakukan baik secara simultan maupun secara parsial yang meliputi uji F dan uji t. Agar memudahkan dalam menganalisis datanya secara statistik, pengujian hipotesis dalam penelitian ini yang menggunakan uji F dan uji t dilakukan dengan bantuan *Software* statistik *SPSS 26 For Windows*.

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji hipotesis menggunakan uji t dengan model regresi linier berganda yaitu untuk mengidentifikasi pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent secara parsial dengan menggunakan SPSS versi 26 (Ghozali, 2012:52). Uji t digunakan untuk membuktikan apakah indikator dari work life balance, kompetensi dan komitmen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai. Kriteria pengambilan keputusan yaitu :

1. Jika probabilitas (sig) $< \alpha 0,05$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak, yang berarti bahwa secara parsial variabel *work life balance* (X_1), kompetensi (X_2) dan komitmen (X_3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).
2. Jika probabilitas (sig) $> \alpha 0,05$ maka H_a ditolak dan H_0 diterima, yang berarti bahwa secara parsial pelatihan *work life balance* (X_1), kompetensi (X_2) dan komitmen (X_3) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji signifikan yaitu untuk mengidentifikasi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen atau untuk mengetahui model regresi yang digunakan baik atau tidak dengan menggunakan SPSS versi 26 (Ghozali, 2015:52). Pengujian hipotesis secara simultan digunakan untuk mengetahui variabel bebas (X) berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y). Kriteria pengambilan keputusannya yaitu :

1. Jika probabilitas (sig) $< \alpha 0,05$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak, yang berarti bahwa secara simultan variabel *work life balance* (X_1), kompetensi (X_2) dan komitmen (X_3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).
2. Jika probabilitas (sig) $> \alpha 0,05$ maka H_a ditolak dan H_0 diterima, yang berarti bahwa secara simultan variabel *work life balance* (X_1), kompetensi (X_2) dan komitmen (X_3) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

HASIL

Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan Variabel *Work Life Balance*

Penilaian responden terhadap pernyataan pada variabel *Work Life Balance* rata-rata penilaian responden terhadap variabel *Work Life Balance* adalah 3,63. Nilai ini berada pada interval 3,40 – 4,19, yang menurut kriteria penilaian termasuk dalam kategori “Baik”. Artinya, secara umum, responden merasa *Work Life Balance* di lingkungan kerja mereka sudah baik

Nilai tertinggi terdapat pada item pernyataan 5 (“Suasana dalam pekerjaan mendukung aktivitas yang saya sukai dalam kehidupan pribadi”) dan item 6 (“Kehidupan pribadi saya tidak menguras tenaga yang saya butuhkan untuk bekerja”), masing-masing dengan rata-rata 3,78. Hal ini menunjukkan bahwa responden merasa suasana kerja yang ada cukup mendukung aktivitas pribadi mereka, serta kehidupan pribadi mereka tidak sampai mengganggu energi atau tenaga yang dibutuhkan untuk bekerja. Dengan kata lain, terdapat keseimbangan yang baik antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi, sehingga responden dapat menjalankan keduanya secara optimal

Nilai terendah terdapat pada item pernyataan 3 (“Saya tetap bersemangat untuk bekerja secara lebih efektif meskipun berbagai hal yang terjadi dalam kehidupan pribadi”) dengan rata-rata 3,44. Ini mengindikasikan bahwa meskipun secara umum *Work Life Balance* dinilai baik, sebagian responden

masih mengalami tantangan dalam menjaga semangat kerja ketika menghadapi masalah atau dinamika dalam kehidupan pribadi. Artinya, aspek motivasi kerja yang konsisten di tengah permasalahan pribadi masih menjadi area yang perlu mendapatkan perhatian lebih lanjut

Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan Variabel Kompetensi

Penilaian responden terhadap pernyataan pada variabel Kompetensi adalah rata-rata penilaian responden terhadap variabel Kompetensi adalah 3,69. Nilai ini berada pada interval 3,40 – 4,19, yang menurut kriteria penilaian termasuk dalam kategori “Baik”. Artinya, secara umum, responden menilai bahwa kompetensi yang dimiliki sudah baik dan mendukung pelaksanaan pekerjaan secara optimal.

Nilai tertinggi terdapat pada item pernyataan 3 (“Mampu mengenali dan mengatasi permasalahan yang muncul dalam melaksanakan sebuah pekerjaan”) dengan rata-rata 4,02. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden merasa sangat mampu dalam mengenali dan mengatasi permasalahan yang timbul selama bekerja. Kemampuan ini sangat penting karena menunjukkan tingkat adaptasi, pemecahan masalah, dan profesionalisme yang tinggi di lingkungan kerja. Dengan demikian, aspek ini menjadi kekuatan utama dalam kompetensi pegawai

Nilai terendah terdapat pada item pernyataan 7 (“Memiliki kemampuan berkomunikasi dengan baik kepada rekan kerja”) dengan rata-rata 3,32. Artinya, meskipun secara umum kompetensi dinilai baik, kemampuan komunikasi antar rekan kerja masih menjadi area yang perlu ditingkatkan. Nilai ini mengindikasikan bahwa sebagian responden merasa komunikasi dengan rekan kerja belum optimal, sehingga perusahaan perlu memberikan perhatian lebih pada pengembangan soft skill komunikasi untuk meningkatkan efektivitas kerja tim dan kolaborasi

Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan Variabel Komitmen

Penilaian responden terhadap pernyataan pada variabel komitmen adalah rata-rata penilaian responden terhadap variabel Komitmen adalah 3,59. Nilai ini berada pada interval 3,40 – 4,19, sehingga termasuk kategori “Baik”. Artinya, secara umum, tingkat komitmen pegawai dinilai sudah baik dan mendukung pencapaian tujuan organisasi

Nilai tertinggi yaitu 3,70 pada item pernyataan 1 “Adanya kemauan untuk mengusahakan agar tercapainya kepentingan organisasi” dan 6 “Saya merasa bangga menjadi bagian dari pegawai Puskesmas Perawatan Tes Kabupaten Lebong” kedua item ini menunjukkan bahwa mayoritas responden memiliki motivasi kuat untuk berkontribusi demi kepentingan organisasi dan merasa bangga menjadi bagian dari institusi tempat mereka bekerja. Hal ini menandakan adanya rasa kepemilikan (sense of belonging) dan loyalitas yang baik terhadap organisasi. Pegawai tidak hanya bekerja untuk kepentingan pribadi, tetapi juga berupaya keras demi keberhasilan organisasi, serta memiliki kebanggaan atas identitas dan peran mereka di lingkungan kerja.

Sedangkan nilai terendah sebesar 3,48 pada item pernyataan 3 “Saya senang menjadi bagian penting dari Puskesmas Perawatan Tes Kabupaten Lebong” Artinya Nilai ini, meskipun masih dalam kategori baik, menunjukkan bahwa tingkat kesenangan atau kebahagiaan pegawai sebagai bagian penting dari organisasi sedikit lebih rendah dibandingkan aspek komitmen lainnya. Hal ini dapat diartikan bahwa meskipun pegawai merasa bangga dan berkomitmen, namun tidak semua pegawai merasa sepenuhnya dihargai atau dianggap sebagai bagian penting dari organisasi. Faktor ini bisa menjadi perhatian bagi manajemen untuk meningkatkan penghargaan dan pengakuan terhadap kontribusi pegawai, sehingga rasa senang dan kepuasan menjadi bagian dari organisasi dapat semakin meningkat.

Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan Variabel Kinerja Pegawai

Penilaian responden terhadap pernyataan pada variabel Kinerja Pegawai adalah rata-rata penilaian responden terhadap variabel Kinerja Pegawai adalah 3,65, yang termasuk dalam kategori “Baik” karena berada pada interval 3,40 – 4,19. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum, responden

menilai Kinerja Pegawai mereka sudah baik dan mendukung pencapaian target pekerjaan dengan efektif.

Nilai tertinggi yaitu 3,84 pada item pernyataan 6 “Masuk dan pulang kerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan” Nilai ini menunjukkan bahwa mayoritas responden disiplin dalam hal waktu kerja, yaitu mereka konsisten memulai dan mengakhiri pekerjaan sesuai jadwal yang telah ditetapkan. Disiplin waktu ini merupakan fondasi penting dalam Kinerja Pegawai yang baik karena memastikan kelancaran operasional dan koordinasi kerja.

Sedangkan nilai terendah sebesar 3,36 pada item pernyataan 5 “Saya selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.’ Meskipun nilai ini masih mendekati kategori baik, angka ini menunjukkan bahwa ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan masih menjadi aspek yang perlu diperbaiki. Artinya, beberapa responden mungkin masih mengalami keterlambatan atau kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, yang dapat mempengaruhi efektivitas dan produktivitas secara keseluruhan.

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Dalam penelitian ini, digunakan analisis regresi linear berganda untuk menguji pengaruh dua variabel bebas terhadap variabel terikat, yaitu Kinerja Pegawai. Analisis ini bertujuan untuk melihat bagaimana kedua variabel independen tersebut secara bersama-sama memengaruhi Kinerja Pegawai. Selain itu, analisis ini juga berfungsi untuk mengetahui apakah pengaruh masing-masing variabel bebas bersifat positif atau negatif terhadap variabel terikat. Dengan demikian, regresi ini dapat membantu memprediksi perubahan nilai Kinerja Pegawai berdasarkan perubahan yang terjadi pada variabel-variabel bebas. Hasil dari analisis regresi linear berganda ini dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 2
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a			
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1	(Constant) 52.213	1.626	
	0,316	.099	.350
	0,928	.083	1.221
	0,249	.039	.273
a. Dependent Variable: TOTALY			

Sumber: Olah data SPSS, 2025

Berdasarkan hasil pada tabel 4.12 di atas di dapat persamaan regresi linear berganda antara *work life balance*, kompetensi, dan komitmen yaitu:

$$Y = 52.213 + 0,316 X_1 + 0,928 X_2 + 0,249 X_3 + e$$

1. Nilai konstanta 52.213 menunjukkan bahwa, meskipun *work life balance* (X_1), kompetensi (X_2) dan komitmen (X_3) memiliki bernali 0, maka Kinerja Pegawai tetap berada pada angka 17.844
2. Koefisien regresi untuk *work life balance* (X_1) adalah 0.316 Hal ini berarti bahwa jika nilai *work life balance* (X_1) meningkat satu satuan, maka nilai Kinerja Pegawai (Y) juga akan meningkat sebesar 0.316 dengan asumsi bahwa variabel kompetensi (X_2) dan komitmen (X_3) dianggap tetap.
3. Koefisien regresi untuk variabel kompetensi (X_2) adalah 0.928 artinya, setiap kali nilai variabel kompetensi (X_2) meningkat satu satuan, maka nilai Kinerja Pegawai (Y) akan naik sebesar 0.928 dengan asumsi bahwa variabel *work life balance* (X_1) dan komitmen (X_3) dianggap tetap.

4. Koefisien regresi untuk variabel komitmen (X3) adalah 0.249 artinya, setiap kali nilai variabel komitmen (X3) meningkat satu satuan, maka nilai Kinerja Pegawai (Y) akan naik sebesar 0.249 dengan asumsi bahwa variabel *work life balance* (X₁) dan kompetensi (X₂) dianggap tetap

Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui persentase pengaruh variabel independen *work life balance* (X₁), kompetensi (X₂) dan komitmen (X₃) secara simultan terhadap variabel dependen, yaitu Kinerja Pegawai (Y). Koefisien determinasi menunjukkan sejauh mana persentase variabel independen *work life balance* (X₁), kompetensi (X₂) dan komitmen (X₃) yang digunakan pada model mampu menjelaskan variasi variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai (Y). Nilai koefisien determinasi yang diperoleh dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3
Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.958 ^a	.917	.912	1.074
a. Predictors: (Constant), TOTALX3, TOTALX2, TOTALX1				
b. Dependent Variable: TOTALY				

Sumber: Olah data SPSS, 2025

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai R² (R Square) sebesar 0.917. Hal ini menunjukkan bahwa persentase pengaruh variabel independen *work life balance* (X₁), kompetensi (X₂) dan komitmen (X₃) terhadap variabel dependen Kinerja Pegawai (Y) yaitu sebesar 0,917 atau 91,7%. Artinya variable independent mampu menjelaskan variabel dependen sebesar 91,7% sisa nya 8,3 % di pengaruh oleh variable yang tidak di teliti pada penelitian ini.

Hasil Pengujian Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan suatu dugaan awal yang diajukan oleh peneliti sebelum melaksanakan penelitian, yang berlandaskan pada teori serta temuan penelitian terdahulu. Hipotesis tersebut kemudian diuji untuk mengetahui apakah data penelitian mendukung atau menolak dugaan tersebut. Dalam penelitian ini, pengujian hipotesis dilakukan dengan dua pendekatan, yaitu secara parsial dan simultan. Pengujian parsial bertujuan untuk melihat pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat, sedangkan pengujian simultan digunakan untuk menilai pengaruh keseluruhan variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut adalah hasil dari pengujian hipotesis tersebut.

Pengujian Secara Parsial (t-Statistik)

Pengujian dilakukan secara parsial untuk menentukan apakah variabel independen *work life balance* (X₁), kompetensi (X₂) dan komitmen (X₃) secara masing-masing memiliki pengaruh terhadap variabel dependen Kinerja Pegawai (Y). Hasil pengujian pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4
Hasil Uji Parsiat (Uji-t)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	52.213	1.626		32.108	.000
	TOTALX1	.316	.099	.350	3.197	.003
	TOTALX2	.928	.083	1.221	11.178	.000
	TOTALX3	.249	.039	.273	6.338	.000

a. Dependent Variable: TOTALLY

Berdasarkan hasil pengujian yang tercantum pada tabel 4.14, diperoleh nilai t hitung dan signifikansi (t Sig) untuk masing-masing variabel independen. Nilai t tabel dihitung dengan rumus derajat kebebasan (df) sebagai berikut:

Df = Jumlah Sampel - Jumlah variabel independen - 1

Df = 50 - 3 - 1 = 46, sehingga nilai t tabel pada tingkat signifikansi 0,05 adalah 1,678.

Untuk variabel *Work Life Balance* (X₁), nilai t hitung sebesar 3,197 dan nilai signifikansi 0,003. Karena t hitung (3,197) > dari t tabel (1,678) dan nilai signifikansi (0,003) < dari 0,05, maka hipotesis alternatif (Ha) diterima dan hipotesis nol (H₀) ditolak. Ini menunjukkan bahwa *Work Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Puskesmas Tes Lebong.

Selanjutnya untuk variabel Kompetensi (X₂) menunjukkan nilai t hitung sebesar 11.178 dan nilai t sig sebesar 0,000. Karena nilai t hitung (11.178) > nilai t tabel (1.678) dan nilai t sig (0,000) < α (0,05) maka disimpulkan Ha diterima dan H₀ ditolak. Artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Kompetensi (X₂) terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Tes Lebong

Output dari uji variabel Komitmen (X₃) diketahui nilai t hitung sebesar 6.338 dan nilai t sig sebesar 0.000. Dikarenakan nilai t hitung (6.338) < nilai t tabel (1.678) dan nilai t sig (0,000) > α (0,05) maka disimpulkan Ha diterima dan H₀ ditolak. Artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Komitmen terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Tes Lebong

Pengujian Secara Simultan (F- Statistik)

Pengujian dilakukan secara simultan untuk menentukan apakah variabel independen *work life balance* (X₁), kompetensi (X₂) dan komitmen (X₃) secara bersama-sama atau simultan memiliki pengaruh terhadap variabel dependen Kinerja Pegawai (Y). Hasil pengujian pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5
Hasil Uji Simultan (Uji - F)

Model		ANOVA ^a				
		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	588.077	3	196.026	169.998	.000^b
	Residual	53.043	46	1.153		
	Total	641.120	49			

a. Dependent Variable: TOTALLY

b. Predictors: (Constant), TOTALX3, TOTALX2, TOTALX1

Sumber : Olah data SPSS, 2025

Berdasarkan hasil analisis pengujian di atas diperoleh nilai F_{hitung} sebesar $169.998 > F$ tabel (3,05) dan nilai signifikansi F sig (0,000) $< \alpha$ (0,05) maka dapat disimpulkan bahwa H_a di terima dan H_0 ditolak. Artinya terdapat pengaruh secara bersama-sama (simultan) antara *work life balance* (X_1), kompetensi (X_2) dan komitmen (X_3) terhadap terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Tes Lebong

PEMBAHASAN

Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk memahami lebih lanjut mengenai pengaruh antara *work life balance* (X_1), kompetensi (X_2) dan komitmen (X_3) terhadap terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Tes Lebong. Untuk menjawab pertanyaan yang terdapat dalam rumusan masalah, dilakukan analisis terhadap masing-masing variabel, yaitu variabel independen dan variabel dependen

Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Pegawai di Puskesmas Tes Lebong

Berdasarkan hasil uji parsial (uji-t), nilai t hitung untuk variabel *Work Life Balance* (X_1) sebesar 3,197 dengan nilai signifikansi 0,003 menunjukkan bahwa *Work Life Balance* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Puskesmas Tes Lebong. Artinya, semakin baik keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi yang dirasakan oleh pegawai, maka Kinerja Pegawai mereka cenderung meningkat. Nilai t hitung yang lebih besar dari t tabel (1,678) dan signifikansi di bawah 0,05 mengindikasikan bahwa pengaruh ini bukan kebetulan statistik, melainkan hubungan yang nyata dan kuat dalam konteks penelitian ini.

Penjelasan lebih mendalam mengacu pada konsep *Work Life Balance* yang mencakup kemampuan pegawai dalam mengelola waktu dan energi antara tuntutan pekerjaan dan kebutuhan pribadi atau keluarga. Ketika keseimbangan ini tercapai, pegawai merasa lebih puas, termotivasi, dan memiliki tingkat stres yang lebih rendah, sehingga dapat meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja mereka. Dalam konteks Puskesmas Tes Lebong, pengelolaan *Work Life Balance* yang baik memungkinkan pegawai untuk memberikan pelayanan kesehatan yang optimal kepada masyarakat.

Hasil ini konsisten dengan penelitian Fahmi Alrasyid dkk (2024) yang juga menemukan pengaruh signifikan *Work Life Balance* terhadap Kinerja Pegawai pegawai. Penelitian tersebut menegaskan bahwa faktor keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi merupakan determinan penting dalam meningkatkan Kinerja Pegawai pegawai di berbagai organisasi. Dengan demikian, penerapan kebijakan dan program yang mendukung *Work Life Balance* di lingkungan kerja, seperti fleksibilitas jam kerja, dukungan manajemen, dan fasilitas pendukung lainnya, sangat direkomendasikan untuk meningkatkan Kinerja Pegawai pegawai secara berkelanjutan.

Secara keseluruhan, temuan ini menegaskan bahwa *Work Life Balance* bukan hanya aspek kesejahteraan pegawai, tetapi juga faktor strategis dalam manajemen sumber daya manusia yang berkontribusi langsung pada peningkatan Kinerja Pegawai organisasi, khususnya di sektor pelayanan kesehatan seperti Puskesmas Tes Lebong.

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai di Puskesmas Tes Lebong

Berdasarkan hasil uji parsial, variabel kompetensi (X_2) menunjukkan nilai t hitung sebesar 11,178 dengan signifikansi 0,000, yang secara statistik menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Puskesmas Tes Lebong. Nilai t hitung yang jauh melebihi t tabel (1,678) dan signifikansi di bawah 0,05 menegaskan bahwa kompetensi merupakan faktor yang sangat menentukan dalam peningkatan Kinerja Pegawai. Kompetensi dalam konteks ini meliputi pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan pegawai dalam menjalankan tugas secara tepat dan efisien. Pegawai yang memiliki kompetensi tinggi mampu melaksanakan pekerjaan dengan kualitas yang lebih baik, mengambil keputusan yang akurat, serta beradaptasi dengan dinamika lingkungan kerja. Kondisi ini secara langsung berkontribusi pada peningkatan Kinerja Pegawai individu maupun organisasi, sebagaimana didukung oleh data analisis regresi yang kuat.

Temuan ini sejalan dengan penelitian Nurjannah Ahmadi M dkk (2024) yang menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pegawai. Penelitian tersebut menekankan pentingnya pengembangan kompetensi melalui pelatihan, pendidikan, dan pengalaman kerja sebagai upaya strategis untuk meningkatkan Kinerja Pegawai pegawai. Oleh karena

itu, Puskesmas Tes Lebong perlu mengoptimalkan program peningkatan kompetensi sebagai bagian dari manajemen sumber daya manusia untuk mencapai Kinerja Pegawai yang lebih optimal.

Secara keseluruhan, kompetensi bukan hanya aspek teknis, tetapi juga faktor kunci yang memperkuat profesionalisme dan produktivitas pegawai, sehingga berdampak positif pada kualitas layanan kesehatan yang diberikan oleh Puskesmas Tes Lebong

Pengaruh Komitmen Terhadap Kinerja Pegawai di Puskesmas Tes Lebong

Berdasarkan hasil uji parsial, variabel Komitmen (X3) menunjukkan nilai t hitung sebesar 6,338 dengan signifikansi 0,000, yang berarti pengaruh komitmen terhadap Kinerja Pegawai pegawai di Puskesmas Tes Lebong bersifat positif dan signifikan. Nilai t hitung yang lebih besar dari t tabel (1,678) dan signifikansi di bawah 0,05 menegaskan bahwa komitmen merupakan faktor penting yang memengaruhi Kinerja Pegawai pegawai secara nyata.

Secara konseptual, komitmen mencerminkan tingkat kesetiaan, tanggung jawab, dan keterikatan emosional pegawai terhadap organisasi. Pegawai yang memiliki komitmen tinggi cenderung menunjukkan dedikasi lebih besar dalam melaksanakan tugas, mematuhi aturan, dan berkontribusi secara maksimal demi pencapaian tujuan organisasi. Kondisi ini secara langsung meningkatkan produktivitas dan kualitas Kinerja Pegawai pegawai di Puskesmas Tes Lebong.

Hasil penelitian ini konsisten dengan temuan Shinta Windika Putri dan Agus Frianto (2023) yang menunjukkan bahwa komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Penelitian tersebut menegaskan bahwa komitmen yang kuat memotivasi pegawai untuk bekerja lebih giat dan bertanggung jawab, sehingga berdampak pada peningkatan Kinerja Pegawai individu maupun organisasi. Oleh karena itu, pengelolaan komitmen melalui pendekatan manajerial yang efektif, seperti pemberian penghargaan, komunikasi yang baik, dan keterlibatan pegawai dalam pengambilan keputusan, sangat penting untuk meningkatkan Kinerja Pegawai di lingkungan Puskesmas.

Dengan demikian, komitmen bukan hanya aspek psikologis pegawai, tetapi juga variabel strategis yang harus dikelola secara serius untuk mendukung peningkatan Kinerja Pegawai dan keberhasilan pelayanan kesehatan di Puskesmas Tes Lebong.

Pengaruh *Work Life Balance*, Kompetensi dan Komitmen Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji simultan (uji F), diperoleh nilai F hitung sebesar 169,998 dengan nilai signifikansi 0,000. Nilai F hitung yang jauh lebih besar dari F tabel (3,05) dan signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa secara bersama-sama variabel *Work Life Balance* (X1), Kompetensi (X2), dan Komitmen (X3) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Puskesmas Tes Lebong.

Hal ini menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut secara kolektif berkontribusi dalam meningkatkan Kinerja Pegawai. *Work Life Balance* memberikan dasar bagi pegawai untuk menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kebutuhan pribadi, sehingga mereka dapat bekerja dengan lebih fokus dan produktif. Kompetensi memastikan pegawai memiliki kemampuan teknis dan pengetahuan yang memadai untuk menjalankan tugas secara efektif, sementara komitmen mencerminkan loyalitas dan dedikasi pegawai terhadap organisasi yang mendorong mereka untuk memberikan Kinerja Pegawai terbaik.

Temuan ini sejalan dengan berbagai penelitian relevan yang menekankan pentingnya pendekatan holistik dalam manajemen sumber daya manusia, di mana aspek kesejahteraan, kemampuan, dan motivasi pegawai harus diperhatikan secara simultan untuk mencapai hasil Kinerja Pegawai yang optimal. Dengan demikian, Puskesmas Tes Lebong dapat meningkatkan Kinerja pegawainya secara signifikan dengan mengelola ketiga faktor ini secara terpadu, melalui kebijakan yang mendukung keseimbangan kerja-hidup, program peningkatan kompetensi, serta penguatan komitmen pegawai.

Hasil ini menegaskan bahwa keberhasilan peningkatan Kinerja Pegawai tidak dapat dicapai hanya dengan fokus pada satu aspek saja, melainkan memerlukan sinergi antara keseimbangan kerja, kompetensi, dan komitmen sebagai fondasi utama dalam membangun sumber daya manusia yang berkualitas di sektor pelayanan kesehatan

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang telah dilakukan, dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut

1. Variabel Work Life Balance (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pegawai di Puskesmas Tes Lebong. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 3,197 serta nilai signifikansi 0,003. Artinya, semakin baik keseimbangan kehidupan kerja dan pribadi pegawai semakin tinggi pula Kinerja Pegawai yang dihasilkan.
2. Variabel Kompetensi (X2), memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pegawai di Puskesmas Tes Lebong. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 11,178, serta nilai signifikansi 0,000. Artinya, kompetensi yang dimiliki pegawai terhadap organisasi semakin tinggi pula Kinerja Pegawai yang dihasilkan.
3. Variabel Komitmen (X3), memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pegawai di Puskesmas Tes Lebong. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 6,338 serta nilai signifikansi 0,000. Artinya komitmen pegawai terhadap organisasi semakin tinggi pula Kinerja Pegawai yang dihasilkan.
4. Secara simultan Work Life Balance, Kompetensi, dan Komitmen Terhadap Kinerja Pegawai memiliki pengaruh positif dan signifikan dengan nilai F hitung 169,998 dan nilai signifikansi 0,0000. Hasil analisis koefisien determinasi menunjukkan nilai R^2 sebesar 0,917 (91,7%), yang berarti bahwa variabel independen Work Life Balance, Kompetensi, dan Komitmen menjelaskan 91,7% variasi Kinerja Pegawai pegawai di Puskesmas Tes Lebong. Sisanya sebesar 8,3% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Aisyah, et.al. (2021). Pengaruh Pengalaman Dan Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja. *Journal Of Accounting And Business Management (Rjabm)*.
- Alfiana, Nur, Aisyah. Et.al. (2021). *Pengaruh Pengalaman dan Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja*. Journal of Accounting and Business Management (RJABM), Vol. 5, No.2.
- Alrasyid, F., et.al. (2024). *Pengaruh Work Life Balance Dan Komitmen Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pegawai Siloka Tasikmalaya*. Jurnal Pakar Manajemen.1(1).DOI.
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- A. Wibawa, et.al. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Pegawai. *E-Jurnal Manajemen*, Vol. 8, No. 1, 2019: 7340 – 7370
- Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga
- Bernadin, H. John and Russell, Joyce E. A.. (2013). *Human Resource Management 6th Edition: An Experiential Approach*. Singapore: The McGraw-Hill Companies, Inc.
- Busro., (2018). *Teori Komitmen (Indikator Komitmen)*. Yogyakarta: Gosyen Publishing
- Edy, Sutrisno. (2010). *Manajemen Sumber daya Manusia*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group
- Effendi, Sofian, (2012). *Metode Penelitian Survei*. Jakarta:LP3ES.
- Fadillah, et.al. (2017). “*Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pegawai Pada Kantor Bank Kalsel Cabang Pembantu di Banjarmasin*”. Universitas Lambung Mangkurat Banjarmasin. Jurnal Bisnis dan Pembangunan, Edisi Januari-Juni 2017 Vol 6.
- Ghozali, Imam. (2015). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gomes, Faustino Cardoso, (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi
- Handayani, A., Afiatin, T., Adiyanti, M. G., & Himam, F. (2015). *Factors impacting work family balance of working mothers*. Anima Indonesian Psychological Journal, 30(4), 178–190
- Handoko, T. Hani, (2012). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. BPFE.
- Hanggraeni Dewi. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Lembaga Penerbit FE UI.

- Hilin Oktaviani, (2015). *Pengaruh Work Life Balance dan Perceived Organizational Support terhadap Turnover Intention melalui Organizational Commitment sebagai Variabel Intervening pada PT Berlian Jasa Terminal Indonesia*. Jurnal Ilmu Manajemen Volume 6 Nomor 3 – Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Surabaya.
- Jackson. (2013). *Human Resource Management*. Jakarta : Salemba Empat.
- Kaswan, (2017). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Kurniawan, Kosasih Andi. (2014). *Pengaruh Tingkat Work-Life Balance Terhadap Tingkat Kepuasan Kerja Pada Perawat Rumah Sakit*. E-Journal Universitas Atma Jaya Yogyakarta.
- Mangkunegara. (2011). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung: PT.Remaja Rosdakarya.
- Mas'ud, Fuad. (2014). “40 Mitos Manajemen Sumber Daya Manusia”. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Mathis Robert, et.al, (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Salemba empat
- Mathis, Robert dan Jackson, (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Salemba Empat.
- McDonald, P., & Bradley, L. M. (2015). *The Case for Work-Life Balance: Closing the Gap Between Policy and Practice*. Australia: Hudson Highland Group. Inc.
- Moheriono, (2014). *Pengukuran Kinerja Pegawai Berbasis Kompetensi Edisi Revisi*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Nujannah, A. M, et.al, (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompetensi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pegawai Melalui Work Life Balance pada BPK Perwakilan Provinsi Sulawesi Selatan. *Cash Flow Jurnal Manajemen*, 2(1), 107–121.
- Pangemanan F., L., Pio R., J., Tumbel T., M. (2017), Pengaruh Work-life Balance dan Burnout terhadap Kepuasan kerja, *Jurnal Administrasi Bisnis*, Program studi Administrasi Bisnis , Fakultas Ilmu Sosial dan Politik, Universitas Sam Ratulangi Manado, Indonesia.
- Poulose, S., & Sudarsan, N. (2014). *Work Life Balance : A Conceptual Review*. International Journal of Advances in Management and Economics, Vol. 3 : 01-17.
- Purwati, P. D. (2016). *Pengaruh keseimbangan kehidupan kerja (work life balance) terhadap beban kerja (work load) divisi penjualan di PT. Ulam Tiba Halim (Marimas) Cabag Sidoarjo* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Maulana malik Ibrahim).
- Ramadhan, M. (2013). *Analisis Pengaruh Keseimbangan Kehidupan-Kerja Terhadap kesuksesan karir*. Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB Universitas Brawijaya, 1(2).
- Riduwan. (2014). *Statistika Untuk Lembaga dan Instansi Pemerintah/Swasta*. Bandung: Alfabeta.
- Robbins, Stephen P. (2011). *Perilaku Organisasi*. Edisi 12. Jakarta: Indek Kelompok Gramedia.
- Rosmaini., Hasrudy, Tanjung. (2019). *Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pegawai*. Jurnal Ilmiah Magister Manajemen. Vol 2, No. 1.
- Shaleh, M. (2018). *Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Pegawai*. Jakarta : Aksara Timur.
- Saputra, E. K. (2021). Analisis Work-Life Balance Pada Perawat Wanita Sudah Menikah (Studi Kasus Rumah Sakit Umum Daerah Raja Ahmad Tabib) Provinsi Kepulauan Riau. *Jurnal Manajerial Dan Bisnis TanjungpPinang*, 4(2), 106–114.
- Saydam, Gouzali, (2010), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedua, Jakarta: Salemba empat.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja Pegawai dan Produktivitas Kerja*. Bandung : PT Refika Aditama.
- Septiani, R, (2024). Pengaruh Work Life Balance dan Kompetensi Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada PT XYZ Divisi RND Bandung. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*. Volume 10 (4) Agustus Tahun 2024, Hal 2801-2809.
- Shinta Windika Putri, dan Agus Frianto (2023). "Pengaruh work-life balance terhadap Kinerja Pegawai pegawai melalui komitmen organisasi." *Jurnal Ilmu Manajemen* : 293-305. <https://doi.org/10.26740/jim.v11n2.p293-305>

- Sopiah. (2013). “*The effect of compensation toward job satisfaction on job performance of outsourcing employees of syariah banks in Malang Indonesia*”. Macrothink Institute, International Journal of learning & Development. 3(2); 149-159.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suliyanto, (2015). *Ekonomika Terapan: Teori dan Aplikasi dengan SPSS*. Yogyakarta : Andi.
- Sutrisno, dan Saifuddin Zuhri. (2019). “*Peningkatan Kompetensi Guru Melalui Pelatihan Penulisan Artikel Ilmiah Penelitian Tindakan Kelas.*” Journal of Dedicators Community 3(1):53–61.
- Suwatno & Priansa, D. (2011). *Manajemen SDM dalam organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Triastuti, Dinie Anisa. (2019). “*Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompetensi dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Pegawai*”. Journal of Management Review 2(2):203.
- Turangan, S. E., et.al, (2022). *Pengaruh Worklife Balance dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pegawai PLN Gardu Induk Kawangkoan*. Productivity, 3(4), 343–348
- Veithzal, Rivai, (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja Pegawai*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Witriaryani, A. S., Putri, A., Jonathan, D., & Abdullah, T. M. K. (2022). *Pengaruh Worklife Balance dan Flexible Working Arrangement terhadap Job Performance dengan Dimediasi oleh Employee Engagement*. Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuanga