



Pengaruh *work-life balance* terhadap kinerja pegawai dengan komitmen organisasi sebagai *variable intervening* pada tenaga kesehatan

Naurisydah Hana Yunia Putri^{1*}, Hafid Kholidi Hadi¹

¹Universitas Negeri Surabaya, Surabaya, Indonesia

*Email korespondensi: naurisydah.20140@mhs.unesa.ac.id

Abstract

This research aims to measure and analyze the influence of work-life balance on employee performance with organizational commitment as an intervening variable at Puskesmas X. This research is causal research that uses a quantitative approach. The sampling technique used is total sampling with a total of 56 employees. Data were analyzed using partial least square (PLS) technique with SmartPLS 4.1 software. The results of this research prove that work-life balance has a positive and significant effect on employee performance, work-life balance has a positive and significant effect on organizational commitment, organizational commitment has a positive and significant effect on employee performance, organizational commitment did not successfully mediate the effect of work-life balance on employee performance. This research means that if an institution wants to increase employee performances, the institution must be able to provide good work-life balance. In additions, it is recommended to examine other variables outside the research variables.

Keywords: employee performance; organizational commitment; work-life balance.

PENDAHULUAN

Perubahan dalam manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) dianggap sebagai hal krusial setelah adanya pandemi Covid-19 yang mengarah pada perubahan menuju revolusi industri berikutnya yaitu era *society 5.0* (Sarfraz *et al.*, 2021). Perubahan ini dianggap sebagai suatu hal yang esensial bagi suatu perusahaan, organisasi, atau instansi guna memaksimalkan potensi SDM untuk menghadapi berbagai tantangan dan persaingan yang terus berkembang, tak terkecuali untuk instansi kesehatan khususnya pada tenaga kesehatan. Dalam hal ini, Pengelolaan Sumber Daya Manusia Kesehatan (SDMK) memiliki peranan yang sangat vital bagi suatu pelayanan kesehatan pada masyarakat yakni dengan menawarkan pelayanan yang baik dan maksimal (Parray *et al.*, 2023). Oleh karena itu, tenaga kesehatan memegang peran yang penting bagi masyarakat untuk mewujudkan pelayanan kesehatan yang optimum.

Secara umum, kinerja merupakan suatu hal yang memiliki peran besar dalam mencapai tujuan perusahaan dengan optimal (Ardiansyah & Surjanti, 2020). Dengan memberikan pelayanan yang baik dan maksimal, tenaga kesehatan tidak hanya dapat meningkatkan kualitas instansi, tetapi dapat memberikan kepuasan layanan kepada masyarakat sekitar sehingga kinerja yang dihasilkan dapat berkontribusi pada kesuksesan dan efektivitas organisasi (Jankingthong & Rurkkhum, 2012). Salah satu faktor yang perlu diperhatikan oleh sebuah instansi dalam mencapai kinerja yang maksimal adalah *work-life balance* (Parkes & Langford, 2008). Terdapat bukti yang kuat bahwa *work-life balance* dapat meningkatkan kinerja pegawai yang dibuktikan oleh Putri & Frianto (2023) dengan hasil yang positif dan signifikan. Hal yang sama dijelaskan pada penelitian Wulandari & Hadi (2021) di mana *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Artinya, ketika *work-life balance* baik maka akan meningkatkan kinerja.

Di sisi lain, kinerja yang maksimal pun disebabkan oleh komitmen organisasi yang tinggi. Mereka yang berkomitmen akan meningkatkan kinerja dan mencurahkan waktu mereka untuk organisasi sehingga cenderung loyal terhadap organisasi (Honorata, 2018). Pengaruh komitmen organisasi dalam

Naurisydah Hana Yunia Putri & Hafid Kholidi Hadi. Pengaruh *work-life balance* terhadap kinerja pegawai dengan komitmen organisasi sebagai variable intervening pada tenaga kesehatan

meningkatkan kinerja karyawan terbukti berpengaruh positif dan signifikan oleh (Anggreni & Budiani, 2019). Hal serupa diungkapkan pada penelitian Jufrizen *et al.* (2021) bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Di mana yang berarti ketika seseorang memiliki komitmen organisasi tinggi, maka akan meningkatkan kinerjanya. Hal tersebut tidak sejalan dengan Suhardi, dkk (2021) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang tidak signifikan antara komitmen organisasi dengan kinerja.

Selain itu, *work-life balance* dapat meningkatkan komitmen organisasi. Seseorang yang cenderung memiliki *work-life balance* baik maka akan meningkatkan loyalitasnya terhadap organisasi (Oyewobi *et al.*, 2019). Suatu organisasi atau instansi yang mengimplementasikan konsep *work-life balance* dengan maksimal maka pegawai akan merasa senang dan akhirnya berdampak pada keinginan berkomitmen dalam organisasi (Putri & Frianto, 2023). Pengaruh *work-life balance* terhadap komitmen organisasi telah dibuktikan oleh Chigeda *et al.* (2022) yang mengungkapkan bahwa *work-life balance* secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Hasil penelitian tersebut tidak sejalan dengan yang dilakukan oleh Yusnita *et al.* (2022) yang mengemukakan bahwa tidak terdapat pengaruh antara *work-life balance* terhadap komitmen organisasi.

Penelitian ini dilakukan pada Puskesmas di daerah Surabaya yang mana Puskesmas ini merupakan salah satu Puskesmas Rawat Inap tertua di Surabaya. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan pada pegawai terutama pada tenaga kesehatan mereka mengakui bahwa terkadang masih belum bisa menyeimbangkan waktu antara kerja dengan waktu pribadi. Hal ini karena Puskesmas X memberlakukan layanan rawat inap 24 jam, sehingga waktu yang dimiliki tenaga kesehatan atas waktu pribadinya masih minim. Selain itu, karena program Unit Kesehatan Berbasis Masyarakat (UKBM) membuat mereka kesusahan untuk menghabiskan waktu untuk sekedar dengan keluarga atau temannya di luar pekerjaan karena terkadang padatnya program membuat petugas diharuskan pulang kerja tidak tepat pada waktunya. Namun, hal ini tidak menjadikan kinerja para tenaga kesehatan ini menurun, tetapi pada kenyataannya malah meningkat. Hal tersebut tentu bertentangan dengan teori yang ada yakni ketika *work-life balance* buruk seharusnya menurunkan kinerja yang dihasilkan. Selain itu, komitmen yang dimiliki oleh tenaga kesehatan di Puskesmas X sendiri pun sudah tergolong tinggi karena mereka mengakui bahwa Puskesmas X ini akan menjadi jalan akhir dari karir mereka. Mereka dengan sukarela mendedikasikan kemampuan yang mereka miliki pada Puskesmas X dengan memberikan kinerja yang maksimal. Maka dengan adanya fenomena penelitian dan gap penelitian, peneliti tertarik untuk meneliti tentang pengaruh *work-life balance* terhadap kinerja pegawai dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening pada Puskesmas X.

KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Work Life Balance

Work-life balance menjadi salah satu hal yang perlu diperhatikan oleh sebuah perusahaan, organisasi, dan tak terkecuali pada instansi kesehatan. Hal ini agar para pegawai memiliki keseimbangan antara kehidupan pribadinya dengan hal-hal yang menyangkut pekerjaannya. Menurut Parkes & Langford (2008), *work-life balance* sebagai kemampuan individu untuk memenuhi tanggung jawab atas pekerjaan dan komitmen terhadap keluarga, serta senantiasa bertanggung jawab terhadap aktivitas di luar pekerjaan. Sedangkan pendapat lainnya dari Emslie & Hunt (2009) mengungkapkan bahwa *work-life balance* adalah kemampuan seseorang dalam mengelola kehidupan pekerjaan dengan keluarga untuk mencapai keseimbangan tanpa memandang status gender baik laki-laki maupun perempuan. Konsep ini menjelaskan waktu yang tersedia cukup bagi seseorang untuk mengelola kehidupan pribadi dengan pekerjaannya.

Tercapainya *work-life balance* yakni ketika terdapat keseimbangan antara kerja dengan kehidupan pribadi dan keluarga (Bataneh, 2019). Sehingga, ketika pegawai tidak dapat menyeimbangkan antara kehidupan pribadi dengan pekerjaannya akan menimbulkan kondisi tidak seimbang yang akan memengaruhi tingkat stress dan dapat menurunkan kualitas hidup (Putri & Frianto, 2023). Dalam penelitian ini menggunakan indikator penelitian dari Parkes & Langford (2008) yaitu keseimbangan

waktu antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi, bertanggung jawab terhadap perusahaan dan keluarga, memiliki kehidupan sosial di luar perusahaan, serta memiliki waktu untuk melakukan hobi.

Kinerja Pegawai

Menurut Robbins (2006), kinerja merupakan sebuah hasil dari evaluasi terhadap pekerjaan yang telah dikerjakan dibandingkan dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya. Sebuah mekanisme paling penting bagi manajemen dan standar kinerja, serta sebagai acuan untuk memotivasi performa individu di masa depan yakni disebut dengan kinerja (Wolor *et al.*, 2020). Abdirahman *et al.* (2018) mendefinisikan kinerja sebagai pencapaian target dari tugas yang diberikan kepada karyawan atau pegawai dalam jangka waktu tertentu. Sehingga kinerja pegawai adalah pencapaian hasil kerja oleh seorang pegawai yang dilihat dari kualitas dan kuantitasnya dengan efisien dan efektif demi keberlanjutan organisasi yang optimal.

Indikator penelitian yang digunakan yakni diadopsi dari Mathis & Jackson (2006) yang meliputi: pertama, kualitas dari hasil yakni mengacu pada efektivitas dan efisiensi pegawai dalam menyelesaikan tugasnya; kedua, kuantitas dari hasil yakni mengacu pada seberapa banyak seseorang mampu menyelesaikan tanggung jawab profesinya; ketiga, ketepatan waktu yang mencerminkan sejauh mana seseorang dapat menyelesaikan tugasnya dengan maksimal sesuai tenggat waktu; serta keempat; kehadiran yang mencerminkan kedisiplinan dalam mematuhi tingkat absensi yang telah ditentukan.

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi didefinisikan sebagai tolok ukur untuk melihat seberapa jauh karyawan mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan terlibat dalam organisasi (Meyer & Allen, 1991). Seorang yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi cenderung suka rela mengarahkan dan memaksimalkan usaha dalam rangka membantu organisasi mencapai tujuannya. Menurut, Lestari *et al.* (2023) komitmen organisasi adalah sejauh mana keterlibatan individu dalam organisasi, di mana mereka harus menunjukkan loyalitas dan ada proses yang berkesinambungan dalam mengekspresikan kepeduliannya terhadap keberhasilan dan kebaikan organisasi. Sejalan dengan yang diutarakan Honorata (2018) yang mengatakan bahwa mereka yang berkomitmen akan meningkatkan kinerja dan mencurahkan waktu mereka untuk organisasi sehingga cenderung loyal terhadap organisasi tempat mereka bekerja.

Indikator yang digunakan dalam penelitian ini merujuk dari penelitian Meyer & Allen (1991) yang terdiri dari komitmen afektif yaitu mengacu pada keterikatan emosional pegawai, identifikasi diri, dan keterlibatan pegawai terhadap organisasi, komitmen normatif yang mencerminkan perasaan moral pegawai untuk melakukan pekerjaan dan komitmen berkelanjutan yang mengacu pada kesadaran akan kerugian biaya saat seorang pegawai meninggalkan organisasi.

Pengaruh antar Variabel

Ketika seorang pegawai mencapai *work-life balance* yang baik maka dapat meningkatkan motivasi, produktivitas, menekan tingkat stres, dan mengurangi tingkat absensi (Mendis & Weerakkody, 2017). Menurut Soomro *et al.* (2018) menjelaskan bahwa ketika keseimbangan hidup antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi tercapai, maka kehidupan individu tersebut mejadi sehat, bahagia, dan sukses yang akan meningkatkan kinerja seseorang di organisasi. Namun, ketika *work-life balance* dikatakan buruk maka akan menurunkan kualitas hidup, sehingga akan berdampak penurunan kinerja (Putri & Frianto, 2023). Penelitian yang dilakukan Wulandari & Hadi (2021) dan Soomro *et al.* (2018) yang mengungkapkan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian-penelitian tersebut tidak sejalan dengan penelitian dari Ardiansyah & Surjanti (2020) yang menyatakan bahwa adanya hubungan yang negatif dan signifikan antara *work-life balance* terhadap kinerja pegawai.

H1: Diduga *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

Naurisydah Hana Yunia Putri & Hafid Kholidi Hadi. Pengaruh *work-life balance* terhadap kinerja pegawai dengan komitmen organisasi sebagai variable intervening pada tenaga kesehatan

Penelitian yang dilakukan oleh Chigeda *et al.* (2022) mengungkapkan bahwa ketika seseorang mampu menyeimbangkan kehidupan dengan pekerjaan maka akan meningkatkan komitmen seseorang terhadap perusahaan atau organisasinya. Penelitian oleh Liu *et al.* (2021) mengungkapkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara *work-life balance* terhadap komitmen organisasi. Ketika seseorang memiliki keseimbangan antara kehidupan dengan pekerjaan akan merasa lebih antusias saat ia bekerja dan memiliki motivasi yang tinggi sehingga terciptanya komitmen yang tinggi pula terhadap organisasi. Hal ini tidak sejalan dengan penelitian Yusnita *et al.* (2022) yang mengungkapkan bahwa *work-life balance* berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasi. Hal ini terjadi ketika *work-life balance* buruk maka akan menurunkan tingkat komitmen seseorang terhadap organisasi tempat ia bekerja.

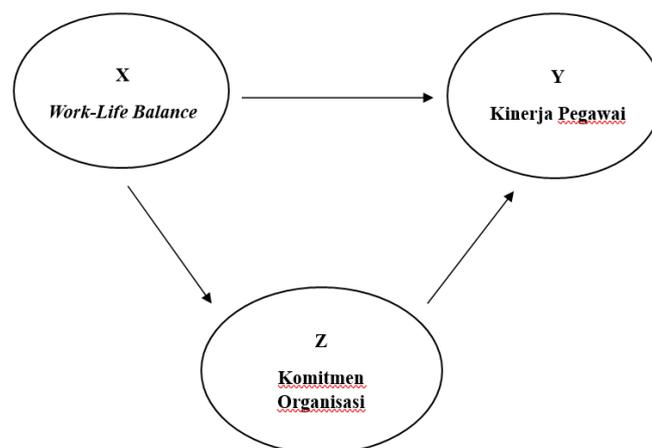
H2: Diduga *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi

Penelitian oleh Lestari *et al.* (2023) dan Rahmawati *et al.* (2022) mengungkapkan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai. Penelitian tersebut sama dengan penelitian dari Rullysca (2020) yang mengungkapkan apabila seorang pegawai memiliki komitmen yang cenderung tinggi maka akan meningkatkan kinerja terhadap organisasi ia bekerja. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi komitmen seseorang, maka akan semakin tinggi pula kecenderungan seseorang untuk mencapai standar kinerja pegawai secara maksimal. Hal ini tidak sejalan dengan penelitian dari Suhardi *et al.* (2021) yang mengungkapkan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

H3: Diduga komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

Implementasi *work-life balance* berperan krusial dalam meningkatkan kinerja pegawai dan komitmen yang dimiliki pegawai. Hal ini dibuktikan pada penelitian Putri & Frianto (2023); Badrianto & Ekhsan (2021); serta Ardiansyah & Surjanti (2020) yang mengungkapkan bahwa komitmen organisasi dapat memediasi hubungan antara *work-life balance* terhadap kinerja pegawai. Hal ini menandakan bahwa kinerja pegawai akan tercapai secara maksimal apabila adanya dukungan *work-life balance* dari instansi sehingga memunculkan komitmen organisasi.

H4: Diduga *work-life balance* berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening



Gambar 1. KERANGKA KONSEPTUAL

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif. Penelitian dilakukan pada salah satu Puskesmas di Surabaya. Adapun teknik pengumpulan data mengaplikasikan kuesioner yang disebarkan langsung kepada tenaga kesehatan menggunakan skala Likert 5 poin dengan jumlah sampel sebanyak 56 pegawai.

Penelitian ini menggunakan metode analisis SEM-PLS (*Structural Evaluation Model-Partial Least Squares*) dengan bantuan *software* SmartPLS versi 4.1.0.2.

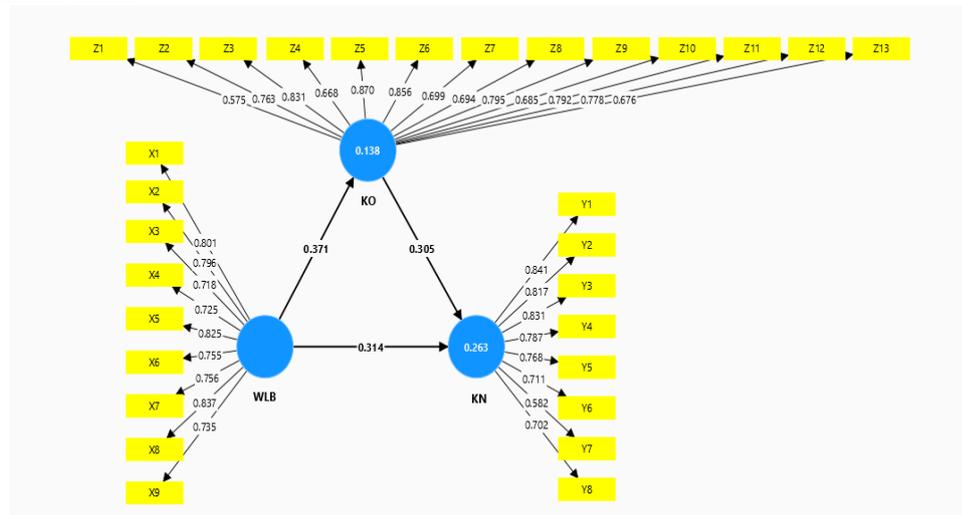
HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Karakteristik Responden

Penelitian ini menggunakan karakteristik responden, di antaranya jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, lama bekerja, status kepegawaian, dan status diri. Berdasarkan jenis kelaminnya, responden terbagi menjadi jenis kelamin perempuan yang sebanyak 46 orang (82,1%) dan laki-laki sebanyak 10 orang (17,9%). Lalu berdasarkan usia yakni dikategorikan sebagai berikut: pertama, usia 20 – 30 tahun sejumlah 10 orang (17,9%); kedua, usia 31 – 40 tahun sejumlah 18 orang (32,1%); ketiga, usia 41 – 50 tahun sebanyak 22 orang (39,3%); keempat, usia >50 tahun sejumlah 6 orang (10,7%). Sedangkan ditinjau dari pendidikan terakhir didapatkan responden dengan pendidikan diploma sebanyak 30 orang (53,6%), pendidikan S1 sebanyak 24 orang (42,9%), dan Pendidikan S2 sejumlah 2 orang (3,5%). Kemudian dilihat dari lama bekerja dapat dikategorikan menjadi beberapa kategori yakni: pertama <5 tahun sejumlah 8 orang (14,3%); kedua, 5 – 10 tahun sejumlah 16 orang (28,6%); ketiga, >10 tahun sebanyak 32 orang (57,1%). Berdasarkan status kepegawaian dibedakan menjadi 3 golongan yakni: PNS sebanyak 29 orang (51,8%); kontrak sebanyak 22 orang (39,3%); P3K sebanyak 5 orang (8,9%). Untuk status diri responden yakni dikategorikan dari yang menikah sebanyak 52 orang (92,9%) dan belum menikah sebanyak 6 orang (7,1%).

Hasil Convergent Validity dan Composite Reliability

Indikator dapat dikatakan valid apabila nilai *outer loading* yakni 0,50 sampai 0,60 yang mana sudah dianggap cukup (Ghozali, 2021). Gambar 2 di bawah ini merupakan hasil uji *measurement model* bertujuan untuk mengetahui nilai *loading factor* masing-masing pernyataan dari setiap variabel. Seluruh item pernyataan yang dilampirkan memiliki besaran nilai lebih dari $\geq 0,50$. Oleh karena itu, setiap variabel dinyatakan valid.



Sumber: *Output* SmartPLS 4.1.0.2 (2024)

Gambar 2. UJI MEASUREMENT MODEL

Berdasarkan gambar di atas nilai *outer loading* pada indikator *work-life balance* (X), kinerja pegawai (Y), dan komitmen organisasi (Z) dinyatakan valid karena nilainya lebih dari 0,50. Berdasarkan tabel 1 ketiga variabel tersebut mengantongi nilai *composite reliability* $\geq 0,70$ yang berarti semua variabel dikatakan telah memenuhi *composite reliability* dan reliabel.

Hasil Cronbach's Alpha

Berdasarkan tabel 1 nilai *cronbach's alpha* variabel *work-life balance* (X) sebesar 0,916; komitmen organisasi (Z) sebesar 0,938; kinerja pegawai (Y) sebesar 0,893. Sehingga dapat dikatakan semua

Naurisydah Hana Yunia Putri & Hafid Kholidi Hadi. Pengaruh *work-life balance* terhadap kinerja pegawai dengan komitmen organisasi sebagai variable intervening pada tenaga kesehatan

konstruk memenuhi kriteria dari *cronbach's alpha* dan setiap konstruk dalam penelitian memiliki reliabilitas yang tinggi yakni lebih besar dari 0,60 (Ghozali, 2021).

Tabel 1.
HASIL COMPOSITE RELIABILITY DAN CRONBACH'S ALPHA

Keterangan	Composite Reliability	Cronbach's Alpha
<i>Work-life balance</i>	0,930	0,916
Komitmen organisasi	0,943	0,938
Kinerja pegawai	0,915	0,893

Sumber: *Output SmartPLS 4.1 (2024)*

Hasil Analisis R-Squared

Dikatakan bahwa nilai *R-Squared* di bawah 0,19 sampai 0,33 berarti memiliki nilai rendah, lalu nilai 0,33 sampai 0,67 memiliki nilai sedang, dan nilai yang lebih dari 0,67 memiliki nilai tinggi (Ghozali, 2014). Pada tabel 2 ditunjukkan bahwa model *work-life balance* terhadap komitmen organisasi memiliki nilai *R-Square* sebesar 0,138 yang dapat dikategorikan rendah. Sementara pengaruh yang diberikan yakni hanya sebesar 13.8% dan sisanya sebesar 86.2% merupakan faktor lain yang berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada Puskesmas X. Sementara itu, untuk model *work-life balance* terhadap kinerja pegawai mengantongi nilai *R-Square* sebesar 0.263 yang juga dikategorikan rendah. Pengaruh yang diberikan yakni sebesar 26.3% dan sisanya yakni 73.7% dipengaruhi oleh faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Puskesmas X.

Tabel 2.
HASIL DISCRIMINANT VALIDITY

Variabel	R-Squared
<i>Work-life balance</i>	
Komitmen Organisasi	0,138
Kinerja Pegawai	0,263

Sumber: *Output SmartPLS 4.1 (2024)*

Hasil Uji Kausalitas

Variabel dapat dinyatakan berpengaruh apabila hasil uji nilai *t-statistics* $\geq 1,96$ atau *P Value* $< 0,05$ (Ghozali & Latan, 2015). Berdasarkan Tabel 3 menunjukkan nilai *t-statistics* pada pengaruh *work-life balance* terhadap kinerja pegawai, pengaruh *work-life balance* terhadap komitmen organisasi, pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai memiliki nilai $\geq 1,96$. Hal ini mengindikasikan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara variabel independen penelitian terhadap variabel dependen penelitian. Lalu, ketiga hubungan tersebut menunjukkan adanya nilai koefisien yang positif sehingga apabila variabel independen tinggi maka variabel dependen pun akan tinggi. Maka dalam penelitian ini, dari hipotesis 1 hingga hipotesis 3 dapat diterima. Sedangkan pada Tabel 3 pun menunjukkan tidak adanya pengaruh tidak langsung komitmen organisasi atas hubungan antara *work-life balance* terhadap kinerja pegawai. Hal ini karena nilai *t-statistics* sebesar $1,448 \leq 1,96$ lalu *p-values* sebesar $0,148 > 0,05$ dengan nilai koefisien sebesar 0,113 yang diartikan komitmen organisasi tidak mampu memediasi pengaruh *work-life balance* terhadap kinerja pegawai, maka hipotesis 4 ditolak.

Pengaruh *Work-Life Balance* terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan bahwa pada variabel *work-life balance* terhadap kinerja pegawai memiliki pengaruh yang signifikan dan positif, maka H1 diterima. Hal tersebut menandakan bahwa semakin baik *work-life balance* dari seorang pegawai maka semakin baik pula kinerja yang dicapainya. Pada indikator *work-life balance* yakni bertanggung jawab terhadap Perusahaan dan keluarga memiliki nilai rata-rata statistik deskriptif yang tertinggi. Hal ini telah diimplementasikan oleh para tenaga kesehatan di Puskesmas X dengan baik. Di mana mereka tetap bisa menyeimbangkan waktu antara bekerja dengan keluarganya yakni dengan memaksimalkan waktu bebasnya meskipun memiliki jam kerja yang padat. Selain itu, pada indikator *work-life balance* yaitu

keseimbangan waktu antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi memegang nilai rata-rata statistik yang tinggi pula. Hal ini karena sebanyak 57,1% nakes memiliki pengalaman kerja lebih dari 10 tahun, sehingga mereka sudah terbilang sangat mampu dalam menyeimbangkan waktunya bekerja dengan waktu pada kehidupan pribadi yang mana berdampak pada maksimalnya kinerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Wolor *et al.* (2020) dan Minwer & Alharbi (2023) yang membuktikan bahwa *work-life balance* berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai. Sementara itu, penelitian ini bertolak belakang dengan Ardiansyah & Surjanti (2020) yang membuktikan bahwa adanya pengaruh negatif signifikan pada pengaruh *work-life balance* terhadap kinerja pegawai.

Tabel 3.
DIRECT EFFECT DAN INDIRECT EFFECT

Pengaruh Antar Variabel	Original Sampel	T-Statistic	Keterangan	P-Values	Keterangan	Kesimpulan
WLB > KN	0,314	2,511	≥1,96 (Signifikan)	0,012	< 0,05 (Signifikan)	Hipotesis Diterima
WLB > KO	0,371	2,196	≥1,96 (Signifikan)	0,028	< 0,05 (Signifikan)	Hipotesis Diterima
KO > KN	0,305	2,083	≥1,96 (Signifikan)	0,037	< 0,05 (Signifikan)	Hipotesis Diterima
WLB > KO > KN	0,113	1,448	≥1,96 (Tidak Signifikan)	0,148	> 0,05 (Tidak Signifikan)	Hipotesis Ditolak

Sumber: *Output SmartPLS 4.1.0.2 (2024)*

Pengaruh *Work-Life Balance* terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan bahwa pada variabel *work-life balance* terhadap kinerja pegawai memiliki pengaruh yang signifikan dan positif, maka H1 diterima. Hal tersebut menandakan bahwa semakin baik *work-life balance* dari seorang pegawai maka semakin baik pula kinerja yang dicapainya. Pada indikator *work-life balance* yakni bertanggung jawab terhadap Perusahaan dan keluarga memiliki nilai rata-rata statistik deskriptif yang tertinggi. Hal ini telah diimplementasikan oleh para tenaga kesehatan di Puskesmas X dengan baik. Di mana mereka tetap bisa menyeimbangkan waktu antara bekerja dengan keluarganya yakni dengan memaksimalkan waktu bebasnya meskipun memiliki jam kerja yang padat. Selain itu, pada indikator *work-life balance* yaitu keseimbangan waktu antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi memegang nilai rata-rata statistik yang tinggi pula. Hal ini karena sebanyak 57,1% nakes memiliki pengalaman kerja lebih dari 10 tahun, sehingga mereka sudah terbilang sangat mampu dalam menyeimbangkan waktunya bekerja dengan waktu pada kehidupan pribadi yang mana berdampak pada maksimalnya kinerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Wolor *et al.* (2020) dan Minwer & Alharbi (2023) yang membuktikan bahwa *work-life balance* berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai. Sementara itu, penelitian ini bertolak belakang dengan Ardiansyah & Surjanti (2020) yang membuktikan bahwa adanya pengaruh negatif signifikan pada pengaruh *work-life balance* terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh *Work-Life Balance* terhadap Komitmen Organisasi

Pada penelitian membuktikan bahwa *work-life balance* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, maka H2 dalam penelitian ini diterima. Hal ini dibuktikan melalui hasil rata-rata statistik pada indikator komitmen organisasi yaitu komitmen normatif memiliki rata-rata tertinggi. Berdasarkan kenyataan di lapangan pada Puskesmas X, para nakes diberikan dukungan penuh dari instansi untuk mencapai lingkungan kerja yang nyaman, jenjang karir yang pasti, serta adanya kegiatan-kegiatan seperti *family gathering* dan *outbound* sehingga nakes merasa puas dan merasa harus memberika dedikasinya kepada Puskesmas X. Dengan begitu, indikator pada *work-life balance* mampu

Naurisydah Hana Yunia Putri & Hafid Kholidi Hadi. Pengaruh *work-life balance* terhadap kinerja pegawai dengan komitmen organisasi sebagai *variable intervening* pada tenaga kesehatan

meningkatkan pengaruh terhadap komitmen organisasi. Dengan kata lain, ketika seseorang memiliki *work-life balance* yang baik maka dapat meningkatkan komitmen pada organisasi terkait. Hasil penelitian ini sejalan dengan yang diungkapkan oleh Yoon & Jang (2022) dan Chigeda *et al.* (2022) yang mengungkapkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara *work-life balance* terhadap komitmen organisasi. Namun, hal ini tidak sama dengan yang diutarakan oleh Yusnita *et al.* (2022) yakni pengaruh *work-life balance* terhadap komitmen organisasi adalah pengaruh negatif.

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil pengujian dapat diketahui bahwa dalam penelitian ini membuktikan adanya pengaruh signifikan dan positif antara komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai, maka H3 diterima. Artinya, semakin tinggi komitmen yang dimiliki oleh seseorang, maka akan menstimulus kinerja yang diberikan. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Oyewobi *et al.* (2019) dan Lestari *et al.* (2023) yang membuktikan bahwa komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini didasari atas kenyataan lapangan pada Puskesmas X yang di mana rata-rata tenaga kesehatan memiliki hasil capaian kinerja yang selalu meningkat dari tahun ke tahunnya, karena mereka memiliki produktivitas yang tinggi dan dapat menyelesaikan tanggung jawabnya sesuai dengan target. Dengan demikian, indikator yang dimiliki komitmen organisasi dapat membuat kinerja pun menjadi tinggi pula. Penelitian ini tidak sejalan dengan yang dibuktikan oleh Suhardi *et al.* (2021) yang menyatakan bahwa tidak adanya pengaruh signifikan pada pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh *Work-Life Balance* terhadap Kinerja Pegawai dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening

Penelitian ini membuktikan bahwa pengaruh tidak langsung dari komitmen organisasi pada pengaruh antara *work-life balance* terhadap kinerja pegawai yakni tidak signifikan, sehingga dalam hal ini H4 ditolak. Hal ini karena dari nilai rata-rata statistik pada penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki nilai terendah daripada kedua variabel. Hal ini karena rata-rata nakes di Puskesmas X memiliki jam kerja yang padat serta tanggung jawab yang tinggi terhadap nyawa pasiennya. Sehingga keseimbangan kehidupan dan kerja yang dimiliki berdampak langsung terhadap kinerja dibandingkan perasaan keterikatan atau loyalitas terhadap organisasi. Tenaga Kesehatan bersedia untuk bekerja lembur ketika ada keadaan darurat, karena selain untuk memenuhi tanggung jawabnya juga akan meningkatkan capaian performanya dan berpotensi untuk memperoleh kenaikan jabatan. Dengan demikian, temuan dari penelitian ini mengungkapkan bahwa komitmen organisasi tidak mampu memediasi pengaruh *work-life balance* terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas X. Temuan ini bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh Putri & Frianto (2023); Badrianto & Ekhsan (2021); serta Ardiansyah & Surjanti (2020) yang membuktikan bahwa komitmen organisasi dapat dijadikan sebagai variabel *intervening* pada pengaruh *work-life balance* terhadap kinerja pegawai.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan dapat diambil kesimpulan yakni: (1) *work-life balance* berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas X; (2) *work-life balance* berpengaruh signifikan dan positif terhadap komitmen organisasi pada Puskesmas X; (3) komitmen organisasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas X; (4) komitmen organisasi tidak dapat dijadikan sebagai variabel *intervening* atas pengaruh *work-life balance* terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas X.

Implikasi dari penelitian ini mengenai *work-life balance* yaitu didasari oleh beberapa responden yang masih merasa belum memiliki *work-life balance* yang baik karena jam kerja yang padat, maka disarankan kepada instansi Puskesmas X untuk memberikan fasilitas penunjang berupa sarana dan prasarana olahraga sebagai media *refreshing* bagi pegawai. Diharapkan agar senantiasa menjaga komitmen organisasi dari para pegawainya yakni dengan cara mempertahankan dan melanjutkan program-program penunjang kesejahteraan bagi para pegawainya. Serta, untuk tetap mempertahankan capaian kinerja pegawai yang cenderung baik maka Puskesmas X disarankan tidak hanya memberikan dukungan verbal tetapi juga memberikan dukungan dan apresiasi finansial. Bagi peneliti selanjutnya

disarankan untuk meneliti faktor-faktor di luar variabel penelitian yang dapat memengaruhi kinerja pegawai, seperti *emotional intelligence*, *emotional exhaustion*, *psychological well-being*, dan sebagainya.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggreni, A., & Budiani, M. (2021). Hubungan Antara Work-Life Balance Dengan Komitmen Organisasi Pada Pegawai Bank Rakyat Indonesia (Bri) Cabang Trenggalek. *Character Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(8), 130-144. Retrieved from <https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/character/article/view/41685>
- Ardiansyah, C.A., & Surjanti, J. (2020). Pengaruh Work Life Balance terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi pada Karyawan PT. Bhinneka Life Indonesia Cabang Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(4), 1211–1221. <https://doi.org/10.26740/jim.v8n4.p1211-1221>
- Badrianto, Y., & Ekhsan, M. (2021). Pengaruh Work-life Balance terhadap Kinerja Karyawan yang di Mediasi Komitmen Organisasi. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 4(2), 951–962. <https://doi.org/10.36778/jesya.v4i2.460>
- Bataineh, K. (2019). Impact of Work-Life Balance, Happiness at Work, on Employee Performance. *International Business Research*, 12(2), 99. <https://doi.org/10.5539/ibr.v12n2p99>
- Chigeda, F., Ndofirepi, T. M., & Steyn, R. (2022). Continuance in organizational commitment: The role of emotional intelligence, work-life balance support, and work-related stress. *Global Business and Organizational Excellence*, 42(1), 22–38. <https://doi.org/10.1002/joe.22172>
- Emslie, C., & Hunt, K. (2009). Live to work or work to live A qualitative study of gender and work–life balance among men and women in mid-life. *Gender, Work and Organization. American Psychological Association*, 16(1), 151–172. <https://doi.org/https://doi.org/10.1111/j.1468-0432.2008.00434.x>
- Ghozali, I. (2021). *Partial Least Square: Konsep, Teknik, dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.2.9 untuk Penelitian Empiris*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2014). *Structural Equation Modeling, Metode Alternatif dengan Partial Least Square (PLS)*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Partial Least Squares Konsep Teknik dan Aplikasi dengan Program Smart PLS 3.0*. Semarang: Universitas Diponegoro Semarang.
- Honorata, R.D.P. (2018). Organizational Commitment of Hospital Nurses: an Empirical Study on Work-Life Balance and Burnout Management. *European Researcher*, 9(3), 235-248. <https://doi.org/10.13187/er.2018.3.235>
- Isse, H., Abdirahman, H., Shiyanbade Najeemdeen, I., Abidemi, B. T., & Ahmad, R. B. (2018). The Relationship between Job Satisfaction, Work-Life Balance and Organizational Commitment on Employee Performance. *Academic Journal of Economic Studies*, 4(3), 12–17. <https://doi.org/10.24191/abrij.v4i1.10081>
- Jankingthong, K., & Rurkkhum, S. (2012). Factors Affecting Job Performance: A Review of Literature. *Journal of Social Sciences, Humanities, and Arts*, 12(2), 116–127.

Naurisydah Hana Yunia Putri & Hafid Kholidi Hadi. Pengaruh *work-life balance* terhadap kinerja pegawai dengan komitmen organisasi sebagai variable intervening pada tenaga kesehatan

Lestari, D., Maria, S., & Heksarini, A. (2023). Combining Person-Job Fit, Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behavior to Advance Performance. *Economic Alternatives*, 29(3), 638–652. <https://doi.org/10.37075/EA.2023.3.11>

Liu, T., Gao, J., Zhu, M., & Jin, S. (2021). Women's Work-Life Balance in Hospitality: Examining Its Impact on Organizational Commitment. *Frontiers in Psychology*, 12, 1-12. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.625550>

Mathis & Jackson. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi 9)*. Salemba Empat.

Mendis, M.D.V.S., & Weerakkody, A.S. (2017). The Impact of Work Life Balance on Employee Performance with Reference to Telecommunication Industry in Sri Lanka: A Mediation Model. *Kelaniya Journal of Human Resource Management*, 12(1), 72-100. <http://doi.org/10A038/kjhrm.v12i1A2>

Minwer, M., & Alharbi, H. (2023). Effect Of Work-Life Balance On Performance: An Empirical Study Of Jordanian And Indian Hospitals. *Manar Elsharq Journal for Management and Commerce Studies*, 1(1), 1–17. <https://doi.org/10.56961/mejmcs.v1i1.378>

Oyewobi, L. O., Oke, A. E., Adeneye, T. D., & Jimoh, R. A. (2019). Influence of organizational commitment on work–life balance and organizational performance of female construction professionals. *Engineering, Construction and Architectural Management*, 26(10), 2243–2263. <https://doi.org/10.1108/ECAM-07-2018-0277>

Parkes, L. P., & Langford, P. H. (2008). Work-life balance or work-life alignment? A test of the importance of work-life balance for employee engagement and intention to stay in organisations. *Journal of Management & Organization*, 14(3), 267–284. <https://doi.org/10.5172/jmo.837.14.3.267>

Parray, Z. A., Shah, T. A., & Islam, S. U. (2023). Psychological capital and employee job attitudes: the critical significance of work-life balance. *Evidence-Based HRM*, 11(3), 483–500. <https://doi.org/10.1108/EBHRM-07-2022-0160>

Putri, S. W., & Frianto, A. (2023). Pengaruh work-life balance terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 11(2), 293–305. <https://doi.org/10.26740/jim.v11n2.p293-305>

Robbins. (2006). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Indeks Kelompok Media.

Rulysca, P. A. (2020). Determinasi Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Niaga Sejahtera Sidoarjo. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(4), 1383–1393. <https://doi.org/10.26740/jim.v8n4.p1383-1393>

Sarfraz, Z., Sarfraz, A., Iftikar, H. M., & Akhund, R. (2021). Is Covid-19 pushing us to the fifth industrial revolution (Society 5.0)? *Pakistan Journal of Medical Sciences*, 37(2), 1–4. <https://doi.org/10.12669/pjms.37.2.3387>

Soomro, A. A., Breitenecker, R. J., & Shah, S. A. M. (2018). Relation of work-life balance, work-family conflict, and family-work conflict with the employee performance-moderating role of job satisfaction. *South Asian Journal of Business Studies*, 7(1), 129–146. <https://doi.org/10.1108/SAJBS-02-2017-0018>

Suhardi, A., Ismilasari, I., & Jasman, J. (2021). Analisis Pengaruh Loyalitas dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 4(2), 1117–1124. <https://doi.org/10.36778/jesya.v4i2.421>

- Wolor, C. W., Solikhah, S., Fidhyallah, N. F., & Lestari, D. P. (2020). Effectiveness of E-Training, E-Leadership, and Work Life Balance on Employee Performance during Covid-19. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(10), 443–450. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2020.vol7.no10.443>
- Wulandari, M., & Hadi, H. K. (2021). Peran Job Satisfaction sebagai Variabel Intervening antara Work Life Balance terhadap Employee Performance. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(2), 816–829. <https://doi.org/10.26740/jim.v9n2.p816-829>
- Yoon, Y. Y., & Jang, H. Y. (2022). Influences of Emotional Labor and Work-Life Balance on Organizational Commitment among Nurses in Comprehensive Nursing Care Service Wards. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 28(2), 100–109. <https://doi.org/10.11111/jkana.2022.28.2.100>
- Yusnita, N., Gursida, H., & Herlina, E. (2022). The Role of Work-Life Balance and Job Satisfaction as Predictors of Organizational Commitment. *Jurnal Economia*, 18(1), 103–114. <https://doi.org/10.21831/economia.v18i1.40236>