

## Pengaruh *Work-Live Balance* Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada UPTD Puskesmas Batumarta VIII

Hesti Pangesti<sup>1</sup>, Novie Al Muhariah<sup>2</sup>, Dahlia<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Baturaja, Indonesia

E-mail: pangestihes@gmail.com<sup>1</sup>, novie.almuhariyah123@gmail.com<sup>2</sup>

### Article History:

Received: 03 Desember 2025

Revised: 30 Januari 2026

Accepted: 02 Maret 2026

**Keywords:** *Work-life balance, kepuasan kerja, kinerja pegawai*

**Abstract:** Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *work-life balance* dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada UPTD Puskesmas Batumarta VIII. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan analisis regresi linier berganda. Populasi penelitian adalah 30 pegawai negeri sipil (PNS). Data primer dikumpulkan melalui kuesioner dengan skala Likert dan dianalisis menggunakan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial *Work-Life Balance* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai, dibuktikan dengan nilai  $t$  hitung  $5.594 > t$  tabel  $2.0518$ . Variabel Kepuasan Kerja juga berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai  $t$  hitung  $3.446 > t$  tabel  $2.0518$ . Secara simultan, kedua variabel ini berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai, yang ditunjukkan dengan nilai  $F$  hitung  $51.598 > F$  tabel  $3.35$ . Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar  $0.793$  menunjukkan bahwa *Work-Life Balance* dan Kepuasan Kerja memberikan kontribusi sebesar  $79.3\%$  terhadap Kinerja Pegawai, sedangkan  $20.7\%$  dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian.

### PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset penting dalam organisasi karena berperan langsung dalam menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Dalam instansi pelayanan kesehatan seperti puskesmas, kinerja pegawai menjadi faktor kunci dalam menjaga mutu pelayanan kepada masyarakat. Kinerja pegawai yang tinggi akan berdampak pada peningkatan kualitas pelayanan kesehatan, sedangkan rendahnya kinerja dapat menghambat pencapaian target pelayanan publik. Salah satu faktor yang memengaruhi kinerja pegawai ialah kemampuan individu dalam menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi atau *work-life balance*. *Work-life balance* yang tidak tercapai dapat menimbulkan kelelahan, stres, dan konflik peran dalam diri pegawai. Kondisi tersebut berpotensi menurunkan motivasi kerja dan produktivitas sehingga berdampak negatif pada kinerja. Robbins dan Judge (2019) menjelaskan bahwa *work-life balance* menjadi faktor psikologis penting dalam menciptakan kesejahteraan karyawan untuk menunjang kinerja optimal. Selain itu, kepuasan kerja juga menjadi faktor penting yang berkontribusi terhadap kinerja pegawai. Pegawai yang merasa puas

dengan pekerjaannya cenderung memiliki motivasi yang kuat, bekerja lebih fokus, bertanggung jawab, dan berkomitmen terhadap organisasi. Afandi (2018) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan keadaan emosional positif yang terjadi akibat penilaian terhadap pengalaman kerja. Kepuasan kerja dipengaruhi oleh gaji, supervisi, hubungan antarpegawai, kesempatan promosi, dan kondisi pekerjaan.

Hasil penelitian terdahulu menunjukkan pengaruh positif *work-life balance* dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Penelitian Kasmir (2020) menjelaskan bahwa keseimbangan kehidupan dan pekerjaan berkontribusi dalam menciptakan kondisi kerja yang produktif. Sementara itu, Mangkunegara (2017) menegaskan bahwa pegawai yang memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi akan menunjukkan kinerja yang lebih baik. Temuan serupa juga diperoleh oleh Saputra dan Masdupi (2025) yang menyatakan bahwa rendahnya kepuasan kerja dan *work-life balance* dapat menyebabkan penurunan kualitas pekerjaan.

Pada kondisi lapangan, fenomena serupa dijumpai pada pegawai UPTD Puskesmas Batumarta VIII. Hasil pra-survei menunjukkan bahwa 86,7% pegawai mengalami kesulitan dalam membagi waktu antara pekerjaan dan kehidupan keluarga. Selain itu, 60% pegawai menyatakan kurang puas dalam aspek hubungan kerja dan komunikasi antarpegawai. Kondisi tersebut berpotensi menyebabkan turunnya kinerja pegawai, seperti keterlambatan penyelesaian tugas dan rendahnya kerja sama dalam tim.

Berdasarkan masalah tersebut, diperlukan penelitian lebih lanjut mengenai bagaimana pengaruh *work-life balance* dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada UPTD Puskesmas Batumarta VIII. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh *work-life balance* dan kepuasan kerja baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja pegawai.

## **LANDASAN TEORI**

### **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Mangkunegara (2017:2) Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

### **Work Life Balance**

Menurut Saputra & Masdupi (2025:2) *Work life balance* adalah keadaan dimana seseorang mampu mengelola tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi tanpa mengorbankan salah satunya. Indikator *work-life balance* sebagai berikut:

1. *Time balance*  
kemampuan mengalokasikan waktu secara proporsional untuk pekerjaan dan kehidupan pribadi.
2. *Involvement balance*  
keterlibatan emosional yang seimbang antara pekerjaan dan keluarga.
3. *Satisfaction balance*  
tingkat kepuasan terhadap kehidupan pekerjaan maupun kehidupan pribadi.

### **Kepuasan Kerja**

Menurut Afandi (2018:75) Kepuasan kerja adalah sikap positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan. Indikator utama kepuasan kerja meliputi:

1. Pekerjaan
2. Upah
3. Promosi
4. Pengawas
5. Rekan kerja

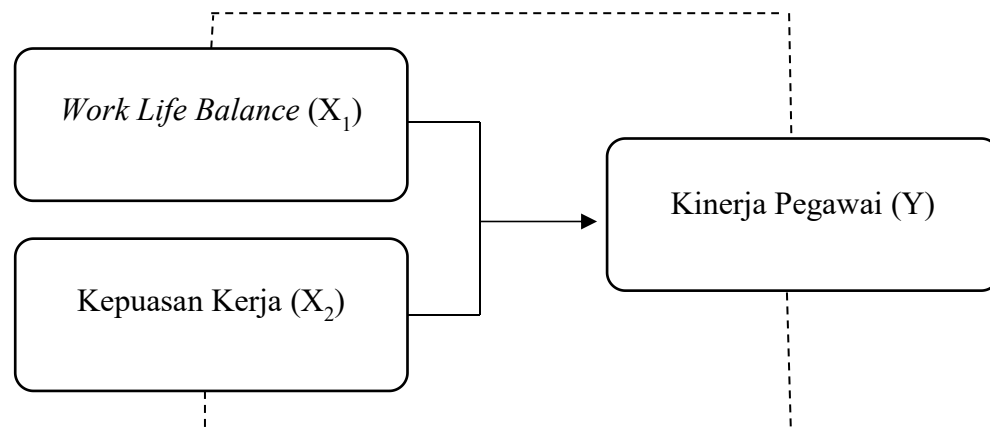
### Kinerja Pegawai

Menurut Kasmir (2020:182) kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab diberikan dalam suatu periode tertentu. Menurut Akob (dalam Budiasa 2021:16) Indikator Kinerja Pegawai sebagai berikut:

1. Kualitas kerja
2. Kemampuan kerja
3. Kuantitas kerja
4. Kerja sama
5. Ketepatan waktu

### METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian ini merupakan penelitian populasi. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai UPTD Puskesmas Baturamrta VIII dengan responden sebanyak 30 pegawai. Penelitian Ini Ingin Melihat Pengaruh Variabel Independen Yaitu *Work Life Balance* ( $X_1$ ), Kepuasan Kerja ( $X_2$ ) dan variabel dependen kinerja pegawai ( $Y$ ). Dengan alat nalisis regresi linier berganda. Adapun kerangka teoritik digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### Uji Validitas

Instrumen dalam penelitian ini terdiri dari 9 pernyataan mengenai variabel *Work-Life Balance* ( $X_1$ ) 15 pernyataan mengenai variabel Kepuasan Kerja ( $X_2$ ), dan 15 pernyataan mengenai variabel Kinerja Pegawai ( $Y$ ). Uji validitas dilakukan menggunakan Korelasi Pearson dengan jumlah responden 30 orang. Nilai r-tabel pada taraf signifikansi 5% ( $n = 30 - 2 = 28$ ) adalah 0,3610.

Berdasarkan hasil uji validitas pada variabel *Work-Life Balance* yang terdiri dari 9 item pernyataan, diperoleh bahwa seluruh nilai r-hitung berada di atas r-tabel (0,3610). Dengan

demikian, seluruh item pada variabel *Work-Life Balance* dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

Berdasarkan hasil uji validitas pada variabel Kepuasan Kerja yang terdiri dari 15 item pernyataan, diperoleh bahwa seluruh nilai r-hitung lebih besar dari r-tabel (0,3610). Hal ini menunjukkan bahwa seluruh item dinyatakan valid. Oleh karena itu, seluruh item pada variabel Kepuasan Kerja layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

Hasil uji validitas pada variabel Kinerja Pegawai yang terdiri dari 15 item pernyataan menunjukkan bahwa seluruh nilai r-hitung melebihi nilai r-tabel (0,3610). Dengan demikian, seluruh item pada variabel Kinerja Pegawai dinyatakan valid dan dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

### Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas dinyatakan layak jika jawaban responden terhadap pernyataan konsisten atau stabil. Dikatakan reliabel jika memiliki *cronbach alpha* > 0,60.

**Tabel 1 Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Standar reliabilitas	Keterangan
<i>Work-Life Balance</i> ( $X_1$ )	0,822	> 0,60	Reliabel
Kepuasan Kerja ( $X_2$ )	0,791	> 0,60	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,894	> 0,60	Reliabel

Sumber: Dari data primer, 2025 (diolah)

Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan bahwa semua item variabel mempunyai *Cronbach 'salpha* > 0,60 maka data dikatakan reliabel.

### Uji Normalitas

Uji normalitas guna menguji model regresi, untuk mengetahui apakah data yang diteliti mempunyai distribusi normal atau tidak normal. penelitian ini menggunakan metode *Kolmogorov-Smirnov*. Data dinyatakan distribusi normal apabila nilai sig lebih dari 0,05.

**Tabel 2 Hasil Uji Normalitas**

No	Variabel	Asmp.sig.(2-tailed)	Ketentuan	keterangan
1.	<i>Work-Life Balance</i> ( $X_1$ )	0,200	> 0,05	Normal
2.	Kepuasan Kerja ( $X_2$ )			Normal
3.	Kinerja Pegawai (Y)			Normal

Sumber: Dari data primer, 2025 (diolah)

Berdasarkan hasil analisis, nilai Sig 0.200 > 0.05 maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal.

### Uji Multikolinearitas

Teknik yang digunakan adalah uji VIF (Variance Inflation Factor) dengansyarat jikanilai VIF < 10.00 dan nilai tolerance > 0,10. Hasil perhitungan uji multikolinieritas, sebagaiberikut :

**Tabel 3 . Hasil Uji Multikolinearitas**

No	Variabel	Tolerance	VIF	keterangan
----	----------	-----------	-----	------------

1.	<i>Work-Life Balance</i> ( $X_1$ )	0.642	1.558	Bebas Multikoleniaritas
2.	Kepuasan Kerja ( $X_2$ )	0.642	1.558	Bebas Multikoleniaritas

Sumber: Dari data primer, 2025 (diolah)

Berdasarkan tabel 3, nilai VIF variabel  $< 10$ . Dinyatakan bahwa tidak terdapat gangguan pada asumsi multikoleniaritas *Work-Life Balance* ( $X_1$ ) dan Kepuasan Kerja ( $X_2$ ).

#### Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas yang dilakukan peneliti menggunakan uji Glejser. Jika  $Sig > 0,05$  berarti tidak terjadi heteroskedastisitas dan apabila  $Sig < 0,05$  maka terjadi heteroskedastisitas. Dibawah ini hasil uji heteroskedastisitas:

**Tabel 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Variabel	Sig	Keterangan
<i>Work-Life Balance</i> ( $X_1$ )	0.108	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Kepuasan Kerja ( $X_2$ )	0.117	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber: Dari data primer, 2025 (diolah)

Berdasarkan tabel bahwa nilai sig pada *work life balance* 0.108 dan nilai sig kepuasan kerja 0.117 maka dapat diartikan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

#### Uji Analisis Regresi Linear

##### Uji t

**Tabel 5 Hasil Uji t (Parsial)**

Variabel	t hitung	Sig.
<i>Work-Life Balance</i> ( $X_1$ )	5.594	.000
Kepuasan Kerja ( $X_2$ )	3.446	.002

Sumber: Dari data primer, 2025 (diolah)

Berdasarkan hasil tabel 5, hubungan antara masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat dilihat dari nilai signifikansi dan t hitung. Dengan diketahui  $t_{tabel}$  menggunakan rumus  $df = n-k-1 = 30-2-1 = 27$ , maka didapatkan hasil sebesar 2.0518. dapat disimpulkan bahwa:

- 1) Nilai sig *work life balance* yaitu:  $0,000 < 0,05$  dengan nilai  $t_{hitung}$  (5.594)  $> t_{tabel}$  (2.0518). disimpulkan bahwa  $H_a$  diterima, *work life balance* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai.
- 2) Nilai sig kepuasan kerja yaitu:  $0,002 < 0,05$  dengan nilai  $t_{hitung}$  (3.446)  $> t_{tabel}$  (2.0518). disimpulkan bahwa  $H_a$  diterima, kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai.

##### Uji-F

Didasarkan pada nilai signifikansi jika  $Sig < 0,05$  dan  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka variabel berbesecara bersama sama berpengaruh terhadap variabel terikat. Diketahui nilai  $F_{tabel}$  dengan rumus ( $df_1 = \text{jumlah variabel}-1 = 3-1=2$  dan ( $df_2=n-k-1 = 30-2-1 = 27$  maka didapatkan hasil 3,35. Hasil uji F (Simultan) pada tabel dibawah ini, sebagai berikut:

**Tabel 6 Hasil Uji F (Simultan)**

Model	Sum of squares	Df	Mean square	F	Sig.
1 Regression	1579.068	2	789.534	51.598	0.000
Residual	413.147	27	15.302		
Total	1992.216	29			

Sumber: Dari data primer, 2025 (diolah)

Berdasarkan pada tabel 6, dapat dilihat nilai Sig  $0,000 < 0,05$  dengan nilai Fhitung  $> F$ tabel yaitu  $51.598 > 3,35$  yang menyatakan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang artinya bahwa secara simultan *work life balance* dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

### Uji Koefisien Determinasi

**Tabel 7 Hasil Analisis Koefisien Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std.Error of the Estimate
1	0,890	0,793	0,777	3911.74616

Sumber: Dari data primer, 2025 (diolah)

Berdasarkan dari table 7, diatas *Work-Life Balance* dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada hasil pengujian data didapatkan nilai korelasi R sebesar 0.890 artinya terdapat hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Berdasarkan nilai koefisien determinan ( $R^2$ ) menunjukkan nilai 0.793 berarti mempengaruhi kinerja sebesar 79.3%.

### Pembahasan

#### **Pengaruh *Work-Life Balance* Terhadap Kinerja Pegawai pada UPTD Puskesmas Batumarta VIII**

Hasil analisis statistik secara parsial *Work-Life Balance* ( $X_1$ ) terbukti memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ). Hasil uji t menunjukkan bahwa t hitung ( $5.594$ )  $>$  t tabel ( $2.0518$ ), yang berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Ini menandakan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara *Work-Life Balance* dan kinerja pegawai. Artinya, jika *Work-Life Balance* yang dialami pegawai meningkat maka kinerja pegawai mengalami peningkatan dan begitu sebaliknya, apabila *Work-Life Balance* yang dialami pegawai cenderung menurun maka akan dapat menurunkan kinerja pegawai.

#### **Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada UPTD Puskesmas Batumarta VIII**

Hasil analisis statistik secara parsial Kepuasan Kerja ( $X_2$ ) menunjukkan bahwa t hitung ( $3.446$ )  $>$  t tabel ( $2.0518$ ), Dengan demikian Kepuasan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai pada UPTD Puskesmas Batumarta VIII yang berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, dan ada pengaruh signifikan antara Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai.

#### **Pengaruh *Work-Life Balance* Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada UPTD Puskesmas Batumarta VIII**

Berdasarkan hasil analisis statistik *Work-Life Balance* ( $X_1$ ) dan Kepuasan Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ) memiliki nilai Sig  $0,000 < 0,05$  dengan nilai F hitung ( $51.598$ )  $>$  F tabel ( $3.35$ ), maka *Work-Life Balance* dan Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai . dinyatakan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

### KESIMPULAN

1. *Work-Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada UPTD Puskesmas Batumarta VIII.
2. Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada UPTD Puskesmas Batumarta VIII.

3. *Work-Life Balance* dan Kepuasan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada UPTD Puskesmas Batumarta VIII.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber daya manusia teori konsep dan indikator*. Pekanbaru Riau:Zanafa.
- Haris, A., Effendi, F., & Nefi Darmayanti. (2023). *Kepuasan Kerja* (Rulie Gunadi (ed.); Cetakan Pe).
- Hasibuan, J. S., Jufrizen, & Farisi, S. (2025). Work Life Balance Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior : Peran Media Work Engagement. *Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 26(1), 19. <https://doi.org/10.30596/jimb.v26i1.23601>
- Kasmir. (2020). *Manajemen sumber daya manusia ( Teori dan praktik)* (Oktiviena (ed.); Cetakan ke). Jakarta : PT RajaGrafindo Persada.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA PERUSAHAAN* (Susan sandiasih (ed.); Cetakan 14). Bandung : PT REMAJA ROSDAKARYA.
- Sari, M., Prayoga, I. made ade, Ananta, 1 gusti bagus teguh, Noviantari, A., & Novie Al Muhariah. (2025). *METODOLOGI PENELITIAN UNTUK PENELITIAN KESEHATAN* (Diana Purnama Sari (ed.); Cetakan 1). Sumatera Barat : CV PUSTAKA BUKU NUSANTARA.
- Saputra, A. F., & Masdupi, E. (2025). *WORK-LIFE BALANCE DI DUNISA KERJA* (Cetakan Pe). Sumatera Barat : PACE Padang.
- Sugiyono. (2020). *Metode penelitian kuantitatif,kualitatif dan R& D* (Sutopo (ed.); Cetakan ke). Bandung : ALFABETA.
- Sujarweni, V. W. (2021). *Metodologi Penelitian, Lengkap, Praktis, dan Mudah Dipahami*. PT. Puataka baru.
- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta : Kencana.