



Pengaruh keseimbangan kehidupan kerja terhadap kinerja pegawai UPTD Puskesmas Sidorejo, Kota Pagar Alam

The influence of work-life balance on the performance of employees of the Sidorejo Community Health Center UPTD, Pagar Alam City

Lilis Kartini*, Sastra Mico, Yadi Maryadi

Program Studi Manajemen, Universitas Lembah Dempo, Pagar Alam, Indonesia

Abstrak

Tujuan – Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh keseimbangan kehidupan kerja terhadap kinerja pegawai UPTD Puskesmas Sidorejo Kota Pagar Alam.

Desain/metodologi/pendekatan – Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif dengan teknik sampling jenuh terhadap seluruh 80 pegawai. Data dikumpulkan melalui observasi, wawancara, dan kuesioner skala Likert lima poin, kemudian dianalisis menggunakan SPSS versi 26 melalui uji validitas, uji reliabilitas, regresi linear sederhana, koefisien korelasi, koefisien determinasi, dan uji t.

Temuan – Keseimbangan Kehidupan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ($\beta = 1,704$; $t = 13,505$; $p = 0,000$) dengan hubungan yang kuat ($r = 0,837$) dan koefisien determinasi 70,0%, sedangkan 30,0% sisanya dijelaskan faktor lain di luar model.

Keterbatasan penelitian – Penelitian hanya menguji satu variabel independen secara agregat pada satu puskesmas dengan 80 responden, tanpa menguji kontribusi parsial tiap dimensi Keseimbangan Kehidupan Kerja maupun perbedaan antarkelompok demografis. Pengukuran variabel independen dan dependen yang bersumber dari responden yang sama pada waktu yang sama juga membuka potensi common method bias, sehingga besaran koefisien determinasi perlu dimaknai secara hati-hati.

Implikasi – Prioritas kebijakan yang paling mendesak adalah penataan sistem shift—khususnya pembatasan rotasi jaga malam berturut-turut dan jaminan waktu pemulihan setelah tugas jaga 24 jam pada unit rawat inap dan kebidanan—disertai pengurangan beban administratif di luar jam pelayanan serta mekanisme penggantian jadwal yang terencana agar pegawai tidak menanggung jam kerja tambahan secara mendadak.

Kebaruan – Penelitian ini menguji Keseimbangan Kehidupan Kerja pada konteks puskesmas dengan layanan 24 jam di daerah non-metropolitan, yaitu unit pelayanan kesehatan primer yang menanggung beban ganda pelayanan klinis dan administratif dengan keterbatasan jumlah tenaga—karakteristik yang berbeda dari rumah sakit maupun instansi pemerintahan non-kesehatan yang mendominasi literatur terdahulu.

Kata Kunci: Keseimbangan Kehidupan Kerja, Kinerja Pegawai, Puskesmas.

Abstract

Purpose – This study aims to analyze the impact of work-life balance on the performance of employees at the Sidorejo Community Health Center (UPTD Puskesmas) in Pagar Alam City.

Design/methodology/approach – The study employs a quantitative associative approach using a saturated sampling technique covering all 80 employees. Data were collected through observation, interviews, and five-point Likert scale questionnaires, then analyzed using SPSS version 26 via validity and reliability tests, simple linear regression, correlation coefficient, coefficient of determination, and t-tests.

Findings – Work-life balance has a positive and significant effect on employee performance ($\beta = 1.704$; $t = 13.505$; $p = 0.000$), characterized by a strong relationship ($r = 0.837$) and a coefficient of determination of 70.0%; the remaining 30.0% is explained by factors outside the model.

Research limitations – The study examines only one independent variable in the aggregate at a single community health center with 80 respondents, without analyzing the partial contributions of specific work-life balance dimensions or differences across demographic groups. Measuring both independent and dependent variables from the same respondents at the same time introduces the potential for common method bias; therefore, the magnitude of the coefficient of determination should be interpreted with caution.

Implications – The most urgent policy priority is restructuring the shift system—specifically limiting consecutive night shifts and guaranteeing recovery time after 24-hour duties in inpatient and midwifery units—alongside reducing administrative workloads outside service hours and implementing planned schedule-swapping mechanisms to prevent employees from facing sudden, additional working hours.

Originality – This study examines work-life balance in 24-hour community health centers (Puskesmas) in non-metropolitan areas—primary healthcare units that shoulder a dual burden of clinical and administrative services with limited staffing—characteristics that differ from the hospitals or non-health government agencies that dominate prior literature.

Keywords: Work-Life Balance, Employee Performance, Community Health Center (Puskesmas).

Histori Artikel:

Diterima: 30 Juni 2026, Direvisi: 31 Juli 2026, Disetujui: 3 Agustus 2026, Dipublikasikan: 8 September 2026.

*Penulis Korespondensi:

liliskartini2004@gmail.com

DOI:

<https://doi.org/10.60036/jbm.1352>

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset utama yang menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan. Keberhasilan organisasi, khususnya organisasi pelayanan publik, sangat dipengaruhi oleh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas secara efektif dan efisien. Dalam sektor pelayanan kesehatan, kualitas sumber daya manusia menjadi faktor penting karena berhubungan langsung dengan mutu pelayanan yang diterima masyarakat. Menurut Hasibuan (2022), manajemen sumber daya manusia bertujuan mengoptimalkan kontribusi pegawai agar tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien.

Kinerja pegawai menjadi indikator penting dalam mengukur keberhasilan organisasi pelayanan publik (Dwiyanto, 2017; Pradoto et al., 2022). Pegawai yang memiliki kinerja tinggi mampu menghasilkan pelayanan yang berkualitas, tepat waktu, serta sesuai dengan kebutuhan masyarakat. Sebaliknya, penurunan kinerja akan berdampak pada menurunnya kualitas pelayanan yang diberikan. Afandi (2021) menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan berdasarkan standar yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, peningkatan kinerja pegawai menjadi perhatian utama bagi setiap organisasi, termasuk instansi pelayanan kesehatan.

UPTD Puskesmas Sidorejo Kota Pagar Alam merupakan fasilitas pelayanan kesehatan tingkat pertama yang memiliki tanggung jawab untuk memberikan pelayanan promotif, preventif, kuratif, dan rehabilitatif kepada masyarakat. Kompleksitas tugas yang dijalankan pegawai menyebabkan tingginya tuntutan pekerjaan sehingga memerlukan kemampuan dalam mengelola keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Selain memberikan pelayanan kesehatan secara langsung, pegawai juga dibebani dengan berbagai tugas

administratif, penyusunan laporan, serta pelayanan yang berlangsung selama 24 jam pada beberapa unit pelayanan. Kondisi tersebut berpotensi menimbulkan kelelahan kerja apabila tidak diimbangi dengan pengelolaan keseimbangan kehidupan kerja yang baik (Rahman & Yuliana, 2022).

Data absensi pegawai UPTD Puskesmas Sidorejo Kota Pagar Alam selama tahun 2025 menunjukkan masih terdapat fluktuasi tingkat kehadiran pegawai. Jumlah ketidakhadiran karena sakit mencapai 271 kali, izin sebanyak 8 kali, dan dinas luar sebanyak 34 kali. Kondisi tersebut menunjukkan adanya indikasi beban kerja yang cukup tinggi sehingga berpotensi memengaruhi konsistensi kinerja pegawai. Selain itu, hasil observasi menunjukkan bahwa sebagian pegawai harus menjalani jam kerja yang panjang, menggantikan jadwal rekan kerja yang berhalangan hadir, serta melaksanakan sistem kerja *shift* pada unit rawat inap dan kebidanan. Situasi tersebut menyebabkan berkurangnya waktu bersama keluarga maupun aktivitas pribadi sehingga dapat memengaruhi keseimbangan kehidupan kerja pegawai.

Menurut Masdupi dan Saputra (2025), keseimbangan kehidupan kerja merupakan kemampuan individu dalam mengelola tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi secara proporsional tanpa mengorbankan salah satunya. Individu yang mampu mencapai keseimbangan tersebut cenderung memiliki tingkat stres yang lebih rendah, motivasi kerja yang lebih tinggi, serta mampu mempertahankan produktivitas dalam bekerja. Sebaliknya, ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat memicu kelelahan (*burnout*), konflik keluarga, hingga penurunan kinerja pegawai.

Hasil wawancara awal dengan salah seorang pegawai UPTD Puskesmas Sidorejo Kota Pagar Alam menunjukkan bahwa jam kerja yang panjang, tingginya intensitas pelayanan, serta kewajiban menggantikan jadwal rekan kerja menyebabkan berkurangnya waktu bersama keluarga dan aktivitas pribadi. Kondisi tersebut mengakibatkan sebagian pegawai mengalami kelelahan sehingga berpotensi menurunkan kualitas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat. Temuan tersebut menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja merupakan aspek yang perlu mendapat perhatian dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai.

Secara empiris, hubungan antara keseimbangan kehidupan kerja dan kinerja pegawai telah dibuktikan oleh berbagai penelitian terdahulu. Penelitian Adhitarma dan Adnyani (2023), Mariani et al. (2025), Rizaldi dan Santoso (2024), serta Putri dan Hadi (2021) menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Meskipun demikian, penelitian mengenai pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja terhadap kinerja pegawai pada UPTD Puskesmas Sidorejo Kota Pagar Alam belum pernah dilakukan, sehingga masih terdapat kesenjangan penelitian yang perlu dikaji.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh keseimbangan kehidupan kerja terhadap kinerja pegawai UPTD Puskesmas Sidorejo Kota Pagar Alam. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia serta menjadi masukan bagi pihak puskesmas dalam merumuskan kebijakan yang mendukung terciptanya keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi guna meningkatkan kinerja pegawai serta kualitas pelayanan kesehatan kepada masyarakat.

LANDASAN TEORI

Keseimbangan Kehidupan Kerja

Keseimbangan Kehidupan Kerja merupakan konsep yang menjelaskan kemampuan individu dalam menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi sehingga kedua aspek tersebut dapat berjalan secara harmonis. Menurut Masdupi dan Saputra (2025), Keseimbangan Kehidupan Kerja adalah kondisi ketika seseorang mampu mengelola pekerjaan dan kehidupan pribadinya tanpa mengorbankan salah satu aspek sehingga tercipta

keseimbangan yang mendukung kesejahteraan individu. Keseimbangan tersebut tidak diartikan sebagai pembagian waktu yang sama antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, melainkan kemampuan individu dalam memenuhi tanggung jawab pada kedua aspek secara proporsional.

Noviani (2021) menjelaskan bahwa keseimbangan kehidupan kerja merupakan keseimbangan antara pekerjaan, kehidupan keluarga, waktu luang, dan pengembangan diri yang mampu meningkatkan kualitas hidup seseorang. Sementara itu, Moorhead dan Griffin (2013) menyatakan bahwa keseimbangan kehidupan kerja menunjukkan kemampuan individu dalam memenuhi tuntutan pekerjaan sekaligus memenuhi kebutuhan pribadi dan keluarga tanpa menimbulkan konflik yang berkepanjangan.

Dalam penelitian ini, pengukuran variabel Keseimbangan Kehidupan Kerja mengacu pada Masdupi dan Saputra (2025), yang terdiri atas tiga dimensi, yaitu:

- 1) Keseimbangan waktu (*time balance*), yaitu kemampuan individu untuk membagi waktu secara proporsional antara pekerjaan dan kehidupan pribadi sehingga kedua aspek dapat berjalan secara seimbang.
- 2) Keseimbangan keterlibatan (*involvement balance*), yaitu kemampuan individu membagi perhatian, komitmen, dan keterlibatan emosional secara seimbang antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.
- 3) Keseimbangan kepuasan (*satisfaction balance*), yaitu tingkat kepuasan yang dirasakan individu terhadap pencapaian dalam pekerjaan maupun kehidupan pribadi sehingga tercipta kesejahteraan secara menyeluruh.

Penerapan keseimbangan kehidupan kerja yang baik memberikan berbagai manfaat bagi organisasi maupun pegawai, seperti meningkatnya produktivitas, kepuasan kerja, komitmen organisasi, kesehatan fisik dan mental, serta menurunnya tingkat stres dan *burnout*. Sebaliknya, ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat mengakibatkan kelelahan kerja, konflik keluarga, menurunnya motivasi, hingga berdampak pada penurunan kinerja pegawai (Masdupi & Saputra, 2025).

Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan standar yang telah ditetapkan organisasi. Afandi (2021) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai pegawai berdasarkan wewenang dan tanggung jawab masing-masing untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Kinerja tidak hanya diukur dari hasil akhir pekerjaan, tetapi juga mencerminkan kualitas pelaksanaan tugas, perilaku kerja, serta kemampuan individu dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Budiyanto dan Mochklas (2020) menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil yang dicapai pegawai berdasarkan kriteria tertentu selama periode tertentu. Sementara itu, Misrania dan Maryadi (2022) menyatakan bahwa kinerja mencerminkan tingkat keberhasilan pegawai dalam menghasilkan kualitas dan kuantitas pekerjaan sesuai dengan target organisasi.

Penelitian ini menggunakan indikator kinerja pegawai yang dikemukakan oleh Afandi (2018), yaitu:

- Kualitas kerja.
- Kuantitas kerja.
- Ketepatan waktu.
- Efektivitas.
- Tanggung jawab.

Kelima indikator tersebut menggambarkan kemampuan pegawai dalam menghasilkan pekerjaan yang berkualitas, menyelesaikan tugas sesuai target, memanfaatkan sumber daya secara efektif, serta menunjukkan tanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan.

Hubungan Keseimbangan Kehidupan Kerja dengan Kinerja Pegawai

Secara teoritis, keseimbangan kehidupan kerja memiliki hubungan yang erat dengan peningkatan kinerja pegawai. Pegawai yang mampu menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi cenderung memiliki kondisi fisik dan psikologis yang lebih baik sehingga mampu bekerja secara optimal. Sebaliknya, ketidakseimbangan antara kedua aspek tersebut dapat menimbulkan stres, kelelahan, dan konflik yang akhirnya menurunkan produktivitas kerja.

Soomro et al. (2018) menjelaskan bahwa keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi memungkinkan individu menjalankan seluruh perannya secara optimal sehingga berdampak pada peningkatan kinerja organisasi. Pendapat tersebut didukung oleh Putri dan Frianto (2023) yang menyatakan bahwa rendahnya keseimbangan kehidupan kerja menyebabkan kualitas kehidupan kerja menurun dan berimplikasi terhadap rendahnya kinerja pegawai.

Berdasarkan teori tersebut, dapat dipahami bahwa semakin baik keseimbangan kehidupan kerja yang dimiliki pegawai, semakin tinggi pula kualitas kinerja yang dihasilkan. Sebaliknya, apabila keseimbangan kehidupan kerja tidak terjaga, maka produktivitas dan efektivitas kerja pegawai cenderung mengalami penurunan.

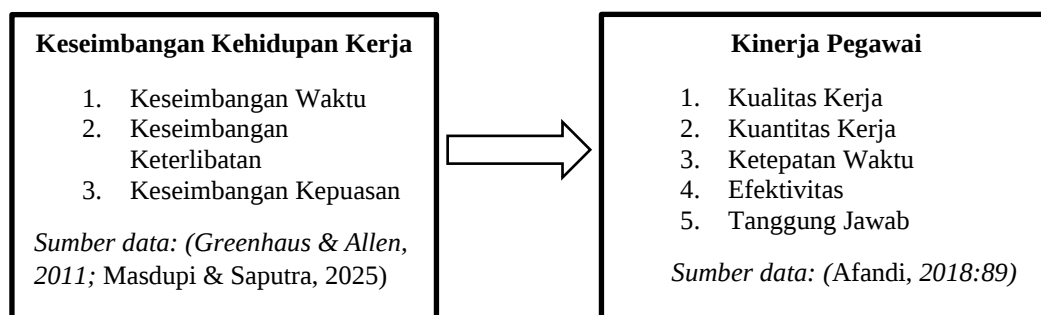
Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja merupakan faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Adhitarma dan Adnyani (2023) membuktikan bahwa keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Disdukcapil Kota Denpasar. Mariani et al. (2025) juga menemukan bahwa keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda.

Hasil serupa diperoleh Rizaldi dan Santoso (2024) yang menyatakan bahwa keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Mata Undaan. Selain itu, Putri dan Hadi (2021) juga membuktikan bahwa keseimbangan kehidupan kerja mampu meningkatkan kinerja pegawai puskesmas. Temuan-temuan tersebut menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan produktivitas pegawai pada berbagai sektor organisasi, termasuk instansi pelayanan kesehatan. Temuan konsisten juga dilaporkan Nafriana (2021), Popoola dan Fagbola (2023) pada organisasi publik, serta Sari et al. (2021) yang secara khusus meneliti tenaga kesehatan di puskesmas.

Kerangka Pemikiran

Menurut Elvera dan Astarina (2021:46), kerangka pemikiran adalah suatu diagram yang menjelaskan secara garis besar alur logika berjalannya sebuah penelitian



Gambar 1. Kerangka Pemikiran Penelitian
Sumber Data : Diolah Penulis (2026)

Dimensi *time balance*, *involvement balance*, dan *satisfaction balance* yang ditampilkan pada Gambar 1 diposisikan sebagai dimensi pembentuk konstruk Keseimbangan Kehidupan Kerja, bukan sebagai variabel independen yang terpisah. Demikian pula kelima indikator kinerja pegawai diposisikan sebagai indikator pembentuk konstruk kinerja. Konsekuensinya, ketiga dimensi tersebut dioperasionalkan sebagai butir-butir kuesioner yang diagregasi menjadi satu skor komposit Keseimbangan Kehidupan Kerja, sehingga pengujian hipotesis dilakukan pada tataran variabel secara agregat, bukan per dimensi. Pendekatan agregat ini dipilih karena penelitian bertujuan menguji pengaruh keseimbangan kehidupan kerja sebagai satu kesatuan konstruk, sejalan dengan konseptualisasi Masdupi dan Saputra (2025) yang memandang Keseimbangan Kehidupan Kerja sebagai kondisi menyeluruh dan bukan akumulasi dimensi yang berdiri sendiri. Pengujian kontribusi parsial masing-masing dimensi merupakan agenda penelitian lanjutan yang diuraikan pada bagian simpulan.

Berdasarkan landasan teori, penelitian terdahulu, dan kerangka pemikiran yang telah diuraikan, hipotesis penelitian dirumuskan sebagai berikut.

H_0 : Tidak terdapat pengaruh keseimbangan kehidupan kerja terhadap kinerja pegawai di UPTD Puskesmas Sidorejo Kota Pagar Alam.

H_1 : Terdapat pengaruh keseimbangan kehidupan kerja terhadap kinerja pegawai di UPTD Puskesmas Sidorejo Kota Pagar Alam.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif. Pendekatan kuantitatif digunakan karena penelitian bertujuan menguji pengaruh keseimbangan kehidupan kerja terhadap kinerja pegawai berdasarkan data yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner. Metode asosiatif digunakan untuk mengetahui hubungan serta pengaruh antara variabel independen dan variabel dependen.

Penelitian dilaksanakan di UPTD Puskesmas Sidorejo Kota Pagar Alam yang beralamat di Jalan Serma Marzuki No. 01, Kelurahan Sidorejo, Kecamatan Pagar Alam Selatan. Pengumpulan data dilakukan mulai Desember 2025 hingga penelitian selesai.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai UPTD Puskesmas Sidorejo Kota Pagar Alam yang berjumlah 80 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan *sampling jenuh* (*census sampling*), sehingga seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian. Teknik ini dipilih karena jumlah populasi relatif kecil sehingga seluruh populasi layak dijadikan responden (Sugiyono, 2019).

Data penelitian terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh secara langsung melalui penyebaran kuesioner kepada seluruh responden serta didukung oleh observasi dan wawancara. Data sekunder diperoleh dari dokumen organisasi, literatur ilmiah, buku referensi, dan penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian.

Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, dan kuesioner menggunakan skala Likert lima tingkat, yaitu skor 5 untuk *Sangat Setuju*, skor 4 untuk *Setuju*, skor 3 untuk *Kurang Setuju*, skor 2 untuk *Tidak Setuju*, dan skor 1 untuk *Sangat Tidak Setuju*.

Variabel keseimbangan kehidupan kerja diukur menggunakan tiga dimensi yang dikemukakan oleh Masdupi dan Saputra (2025), yaitu *time balance*, *involvement balance*, dan *satisfaction balance*. Sementara itu, variabel kinerja pegawai diukur menggunakan lima indikator menurut Afandi (2018), yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas, dan tanggung jawab.

Analisis data dilakukan menggunakan aplikasi SPSS versi 26. Tahapan analisis meliputi uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linear sederhana, analisis koefisien korelasi (r), analisis

koefisien determinasi (R^2), dan uji hipotesis (*uji t*). Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung terhadap r tabel, sedangkan reliabilitas diukur menggunakan nilai *Cronbach's Alpha* dengan kriteria $>0,60$. Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan uji t dengan tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$). Hipotesis diterima apabila nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 dan nilai t hitung lebih besar daripada t tabel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Pengolahan data dilakukan terhadap 80 responden yang merupakan seluruh pegawai UPTD Puskesmas Sidorejo Kota Pagar Alam. Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu dilakukan pengujian kualitas instrumen melalui uji validitas dan uji reliabilitas. Selanjutnya dilakukan analisis regresi linear sederhana, koefisien korelasi, koefisien determinasi, serta uji hipotesis untuk mengetahui pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja terhadap kinerja pegawai.

Uji Validitas

Hasil pengujian validitas menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan pada variabel Keseimbangan Kehidupan Kerja maupun kinerja pegawai memenuhi kriteria valid karena memiliki nilai r hitung lebih besar dibandingkan r tabel (0,2199). Dengan demikian, seluruh item kuesioner layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Butir	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Keseimbangan Kehidupan Kerja (X)	X1	0,743	0.2199	Valid
	X2	0,758	0.2199	Valid
	X3	0,837	0.2199	Valid
	X4	0,717	0.2199	Valid
	X5	0,608	0.2199	Valid
	X6	0,758	0.2199	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Y1	0,786	0.2199	Valid
	Y2	0,818	0.2199	Valid
	Y3	0,884	0.2199	Valid
	Y4	0,835	0.2199	Valid
	Y5	0,836	0.2199	Valid
	Y6	0,887	0.2199	Valid
	Y7	0,849	0.2199	Valid
	Y8	0,903	0.2199	Valid
	Y9	0,878	0.2199	Valid
	Y10	0,842	0.2199	Valid

Sumber: Data Diolah Menggunakan SPSS Version 26 (2026)

Berdasarkan Tabel 1, diketahui bahwa seluruh indikator pada kedua variabel telah memenuhi persyaratan validitas. Hal tersebut menunjukkan bahwa setiap item pernyataan mampu mengukur konstruk yang diteliti sehingga dapat digunakan pada tahap analisis berikutnya.

Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dilakukan menggunakan nilai *Cronbach's Alpha*. Suatu variabel dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,70.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Jumlah Item	Keterangan
Keseimbangan Kehidupan Kerja	0,831	6	Reliabel
Kinerja pegawai	0,958	10	Reliabel

Sumber: Data Diolah Menggunakan SPSS Version 26 (2026)

Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel Keseimbangan Kehidupan Kerja memperoleh nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,831, sedangkan variabel kinerja pegawai memperoleh nilai sebesar 0,958. Kedua nilai tersebut lebih besar dari 0,60 sehingga seluruh instrumen penelitian dinyatakan reliabel dan memiliki tingkat konsistensi yang sangat baik.

Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linear sederhana digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja terhadap kinerja pegawai UPTD Puskesmas Sidorejo Kota Pagar Alam.

Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana

Variabel	B	t	Sig.
Konstanta	-0,970	-0,305	0,761
Keseimbangan Kehidupan Kerja	1,704	13,505	0,000

Sumber: Data Diolah Menggunakan SPSS Version 26 (2026)

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut.

$$Y = -0,970 + 1,704X + e$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa koefisien regresi variabel Keseimbangan Kehidupan Kerja bernilai positif sebesar 1,704. Artinya, setiap peningkatan satu satuan Keseimbangan Kehidupan Kerja akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 1,704 satuan dengan asumsi variabel lain dianggap konstan. Nilai konstanta sebesar -0,970 merupakan nilai matematis ketika variabel independen bernilai nol dan tidak memengaruhi arah hubungan antarvariabel. Arah pengaruh ditentukan oleh koefisien regresi yang bernilai positif.

Analisis Koefisien Korelasi

Koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui keeratan hubungan antara Keseimbangan Kehidupan Kerja dengan kinerja pegawai.

Tabel 4. Hasil Analisis Koefisien Korelasi

Variabel	Nilai r	Sig.
Keseimbangan Kehidupan Kerja → Kinerja Pegawai	0,837	0,000

Sumber: Data Diolah Menggunakan SPSS Version 26 (2026)

Nilai koefisien korelasi sebesar 0,837 menunjukkan bahwa hubungan antara keseimbangan kehidupan kerja dan kinerja pegawai berada pada kategori kuat dengan arah hubungan positif. Nilai signifikansi sebesar 0,000 (<0,05) menunjukkan bahwa hubungan tersebut signifikan secara statistik. Dengan demikian, semakin baik keseimbangan kehidupan kerja pegawai, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan.

Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel Keseimbangan Kehidupan Kerja dalam menjelaskan variasi kinerja pegawai.

Tabel 5. Hasil Analisis Koefisien Determinasi

R	R Square	Adjusted R Square
0,837	0,700	0,697

Sumber: Data Diolah Menggunakan SPSS Version 26 (2026)

Nilai *R Square* sebesar 0,700 menunjukkan bahwa variabel Keseimbangan Kehidupan Kerja mampu menjelaskan variasi kinerja pegawai sebesar 70,0%. Sementara itu, sebesar 30,0% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian, seperti motivasi kerja, kepemimpinan, lingkungan kerja, disiplin kerja, kompensasi, maupun faktor organisasi lainnya yang tidak dianalisis dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan uji *t* untuk mengetahui pengaruh parsial variabel keseimbangan kehidupan kerja terhadap kinerja pegawai.

Tabel 6. Hasil Uji *t*

Variabel	<i>t</i> Hitung	<i>t</i> Tabel	Sig.	Keputusan
Keseimbangan Kehidupan Kerja	13,505	1,665	0,000	H_0 ditolak, H_1 diterima

Sumber: Data Diolah Menggunakan SPSS Version 26 (2026)

Berdasarkan hasil uji *t*, diperoleh nilai *t* hitung sebesar 13,505 yang lebih besar dibandingkan *t* tabel sebesar 1,665 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 ($<0,05$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai UPTD Puskesmas Sidorejo Kota Pagar Alam. Dengan demikian, hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh keseimbangan kehidupan kerja terhadap kinerja pegawai dapat diterima.

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Keseimbangan Kehidupan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai UPTD Puskesmas Sidorejo Kota Pagar Alam. Hasil analisis regresi menghasilkan koefisien regresi sebesar 1,704 dengan nilai signifikansi 0,000 ($<0,05$), sedangkan hasil uji *t* menunjukkan nilai *t* hitung sebesar 13,505 yang lebih besar daripada *t* tabel sebesar 1,665. Temuan tersebut membuktikan bahwa hipotesis penelitian diterima, sehingga semakin baik keseimbangan kehidupan kerja yang dimiliki pegawai, semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan.

Nilai koefisien regresi yang positif sebesar 1,704 menunjukkan bahwa peningkatan keseimbangan kehidupan kerja akan diikuti oleh peningkatan kinerja pegawai. Adapun nilai konstanta sebesar -0,970 perlu dimaknai secara teoretis, bukan sekadar dinyatakan sebagai nilai matematis. Secara statistik, konstanta negatif berarti bahwa apabila skor Keseimbangan Kehidupan Kerja bernilai nol, model memprediksi kinerja pegawai berada sedikit di bawah titik nol. Secara substantif, kondisi ini menggambarkan skenario ekstrem ketika pegawai sama sekali kehilangan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi—situasi yang dalam praktik menyerupai kondisi kelelahan kerja (*burnout*) total, yaitu ketika pegawai tidak lagi mampu memberikan kontribusi kerja yang berarti. Dengan kata lain, konstanta negatif mengindikasikan bahwa terdapat ambang batas minimal keseimbangan kehidupan kerja yang harus dipenuhi sebelum pegawai dapat menghasilkan kinerja yang produktif. Perlu ditegaskan bahwa titik ini berada di luar rentang data empiris penelitian, karena seluruh responden memiliki skor Keseimbangan Kehidupan Kerja di atas nol. Oleh karena itu, konstanta tersebut tidak dapat diinterpretasikan sebagai kondisi aktual yang teramati, melainkan sebagai peringatan

konseptual mengenai risiko penurunan kinerja yang tajam apabila keseimbangan kehidupan kerja pegawai dibiarkan merosot—sebuah risiko yang relevan pada unit dengan tugas jaga 24 jam.

Besarnya nilai koefisien korelasi sebesar 0,837 menunjukkan bahwa hubungan antara Keseimbangan Kehidupan Kerja dan kinerja pegawai berada pada kategori kuat, sedangkan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,700 mengindikasikan bahwa Keseimbangan Kehidupan Kerja mampu menjelaskan variasi kinerja pegawai sebesar 70,0%. Besaran tersebut tergolong tinggi untuk penelitian keperilakuan dengan satu variabel independen, sehingga perlu dimaknai secara kritis dan tidak diterima begitu saja sebagai ukuran daya penjas yang sesungguhnya. Salah satu penjelasan metodologis yang paling mungkin adalah *common method bias*, yaitu bias yang timbul ketika variabel independen dan variabel dependen diukur melalui instrumen yang sama, dari responden yang sama, dan pada waktu pengumpulan data yang sama. Kondisi ini berpotensi menimbulkan korelasi semu antarvariabel karena responden cenderung menjaga konsistensi jawaban antarbagian kuesioner, terlebih ketika kedua konstruk diukur dengan format skala yang identik dan ditempatkan berurutan dalam satu instrumen. Tingginya nilai *Cronbach's Alpha* pada variabel kinerja pegawai (0,958) juga dapat mencerminkan pola respons yang seragam. Dengan demikian, nilai 70,0% sebaiknya dibaca sebagai batas atas estimasi, sedangkan kontribusi riil Keseimbangan Kehidupan Kerja terhadap kinerja kemungkinan lebih moderat. Sisa 30,0% dijelaskan faktor lain di luar model, seperti motivasi kerja, kepemimpinan, lingkungan kerja, budaya organisasi, kompensasi, dan disiplin kerja.

Secara teoritis, hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Masdupi dan Saputra (2025) yang menyatakan bahwa keseimbangan kehidupan kerja merupakan kemampuan individu dalam mengelola tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi secara seimbang tanpa mengorbankan salah satu aspek. Pegawai yang mampu mencapai keseimbangan tersebut cenderung memiliki kondisi fisik, mental, dan emosional yang lebih baik sehingga dapat bekerja secara lebih produktif. Kondisi tersebut mendukung terciptanya kualitas pelayanan yang lebih optimal karena pegawai mampu menjalankan tugas secara fokus, efektif, dan bertanggung jawab.

Besaran koefisien regresi sebesar 1,704 memperoleh maknanya ketika dikaitkan dengan realitas operasional UPTD Puskesmas Sidorejo. Koefisien yang melebihi angka satu menunjukkan bahwa setiap perbaikan satu satuan pada keseimbangan kehidupan kerja direspons oleh kenaikan kinerja yang lebih besar daripada perubahan itu sendiri—sebuah pola yang lazim ditemukan pada organisasi yang beroperasi mendekati batas kapasitas tenaganya. Pada puskesmas ini, kondisi tersebut tercermin dari sistem kerja *shift* di unit rawat inap dan kebidanan yang menuntut pelayanan berlangsung 24 jam. Pegawai yang menjalani jaga malam menghadapi gangguan ritme tidur dan berkurangnya waktu bersama keluarga, sehingga perbaikan kecil pada pengaturan jadwal—misalnya kepastian waktu pemulihan setelah jaga malam—berdampak besar terhadap kesiapan fisik dan konsentrasi kerja pada hari berikutnya. Data absensi yang mencatat 271 kali ketidakhadiran karena sakit sepanjang 2025 memperkuat interpretasi ini, karena tingginya angka sakit merupakan indikator akumulasi kelelahan yang belum terpulihkan.

Faktor kedua yang menjelaskan besarnya pengaruh tersebut adalah beban administratif yang menyertai tugas pelayanan. Pegawai puskesmas tidak hanya melayani pasien secara langsung, tetapi juga menyusun laporan program, melakukan pencatatan, dan memenuhi kebutuhan pelaporan berjenjang. Ketika pekerjaan administratif ini tidak selesai dalam jam kerja reguler, penyelesaiannya bergeser ke waktu pribadi pegawai sehingga menggerus dimensi *time balance* dan *involvement balance* sekaligus. Praktik menggantikan jadwal rekan kerja yang berhalangan hadir—sebagaimana teridentifikasi pada observasi awal—memperberat kondisi ini karena penambahan jam kerja terjadi secara mendadak dan sulit diantisipasi pegawai dalam merencanakan kehidupan pribadinya. Dengan demikian, kuatnya hubungan antara Keseimbangan Kehidupan Kerja dan kinerja pada penelitian ini bukan semata hasil statistik,

melainkan cerminan dari kondisi kerja di mana margin antara tuntutan pekerjaan dan kapasitas pemulihan pegawai memang sempit, sehingga setiap perubahan pada keseimbangan tersebut segera terasa pada kualitas pelayanan.

Apabila ditinjau berdasarkan dimensi Keseimbangan Kehidupan Kerja, keseimbangan waktu (*time balance*) memberikan kontribusi penting terhadap peningkatan kinerja pegawai. Kemampuan pegawai dalam membagi waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi memungkinkan mereka menjalankan tugas secara lebih teratur tanpa mengalami tekanan kerja yang berlebihan. Pegawai yang memiliki pengelolaan waktu yang baik cenderung lebih disiplin dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai target, mampu mengurangi keterlambatan penyelesaian tugas, serta dapat menjaga kualitas pelayanan kepada masyarakat.

Dimensi keseimbangan keterlibatan (*involvement balance*) juga berperan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Pegawai yang mampu membagi perhatian dan komitmen secara proporsional antara pekerjaan dan kehidupan pribadi akan memiliki konsentrasi kerja yang lebih baik. Kondisi tersebut mendorong peningkatan kualitas pekerjaan, ketelitian dalam melaksanakan tugas, serta tanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan. Dengan demikian, pegawai dapat menjalankan perannya secara optimal tanpa mengalami konflik peran yang berlebihan.

Selanjutnya, keseimbangan kepuasan (*satisfaction balance*) turut memperkuat peningkatan kinerja pegawai. Pegawai yang merasa puas terhadap pekerjaannya sekaligus memiliki kehidupan pribadi yang harmonis akan memiliki motivasi kerja yang lebih tinggi. Tingkat kepuasan tersebut mendorong munculnya semangat kerja, loyalitas terhadap organisasi, dan komitmen dalam memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat. Kondisi tersebut menjadi salah satu faktor yang mendukung peningkatan kualitas pelayanan kesehatan di UPTD Puskesmas Sidorejo Kota Pagar Alam.

Hasil penelitian ini juga memperkuat teori Greenhaus dan Allen (2011) yang menjelaskan bahwa keseimbangan kehidupan kerja merupakan kondisi ketika individu memperoleh keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi melalui keseimbangan waktu, keterlibatan, serta kepuasan. Apabila ketiga aspek tersebut terpenuhi, individu akan memiliki tingkat stres yang lebih rendah, kesehatan psikologis yang lebih baik, dan produktivitas kerja yang lebih tinggi. Sebaliknya, ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi akan meningkatkan risiko kelelahan kerja (*burnout*), konflik keluarga, hingga menurunkan kualitas kinerja.

Temuan penelitian ini konsisten dengan penelitian Adhitarma dan Adnyani (2023) yang membuktikan bahwa keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Disdukcapil Kota Denpasar. Persamaan kedua penelitian terletak pada penggunaan Keseimbangan Kehidupan Kerja sebagai variabel independen dan kinerja pegawai sebagai variabel dependen. Meskipun objek penelitian berbeda, kedua penelitian menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja menjadi faktor penting dalam meningkatkan produktivitas pegawai sektor publik.

Penelitian ini juga mendukung hasil penelitian Mariani et al. (2025) yang menemukan bahwa keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda. Kesamaan hasil tersebut menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja tidak hanya penting bagi organisasi pelayanan kesehatan, tetapi juga bagi instansi pemerintahan lainnya. Pegawai yang mampu menjaga keseimbangan kehidupan kerja cenderung memiliki motivasi kerja, efektivitas, dan produktivitas yang lebih tinggi.

Selanjutnya, hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Rizaldi dan Santoso (2024) yang menyimpulkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Mata Undaan. Kesamaan objek penelitian yang sama-sama bergerak pada sektor pelayanan kesehatan memperkuat bahwa tenaga kesehatan menghadapi tuntutan

pekerjaan yang tinggi sehingga memerlukan pengelolaan keseimbangan kehidupan kerja secara optimal. Pegawai yang mampu menjaga keseimbangan tersebut akan lebih mudah mengendalikan stres kerja, mengurangi kelelahan, serta memberikan pelayanan yang lebih berkualitas kepada pasien.

Hasil penelitian juga mendukung penelitian Putri dan Hadi (2021) yang menyatakan bahwa keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai puskesmas. Kesamaan temuan ini menunjukkan bahwa penerapan kebijakan organisasi yang mendukung keseimbangan kehidupan kerja menjadi salah satu strategi penting dalam meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan. Organisasi yang mampu menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan fleksibel akan menghasilkan pegawai yang lebih produktif, bertanggung jawab, dan memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi.

Secara praktis, besarnya kontribusi Keseimbangan Kehidupan Kerja terhadap kinerja menuntut kebijakan yang lebih konkret daripada imbauan umum. Berdasarkan kondisi operasional yang teridentifikasi, terdapat empat langkah yang dapat langsung dieksekusi. Pertama, penataan rotasi *shift* pada unit rawat inap dan kebidanan dengan membatasi jumlah jaga malam berturut-turut serta menjamin sekurang-kurangnya satu periode istirahat penuh setelah rangkaian jaga malam, sehingga pemulihan fisik pegawai tidak bergantung pada kebijakan informal antarrekan. Kedua, penyusunan jadwal secara periodik dan diumumkan lebih awal, disertai mekanisme penggantian jadwal yang terencana—misalnya daftar pegawai pengganti yang disiapkan di muka—agar penambahan jam kerja tidak terjadi secara mendadak dan pegawai dapat merencanakan kehidupan pribadinya. Ketiga, pengalokasian waktu khusus untuk penyelesaian tugas administratif di dalam jam kerja, misalnya melalui penjadwalan blok administrasi atau penyederhanaan format pelaporan, sehingga pekerjaan pencatatan tidak lagi bergeser ke waktu pribadi pegawai. Keempat, pemantauan berkala terhadap indikator kelelahan kerja menggunakan data yang telah tersedia di puskesmas, terutama angka ketidakhadiran karena sakit, sebagai sinyal dini bagi pimpinan untuk melakukan penyesuaian beban kerja sebelum penurunan kinerja terjadi. Keempat langkah tersebut menyasar akar persoalan yang paling menonjol dalam temuan penelitian ini, yaitu keterbatasan waktu pemulihan dan ketidakpastian jadwal, dan karenanya lebih berpotensi menghasilkan perbaikan kinerja dibandingkan dengan kebijakan yang bersifat umum.

KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai UPTD Puskesmas Sidorejo Kota Pagar Alam. Secara substantif, temuan ini bermakna bahwa kemampuan pegawai menjaga keseimbangan antara tuntutan pelayanan dan kehidupan pribadinya merupakan prasyarat bagi terjaganya kualitas kerja, bukan sekadar faktor pendukung. Pada instansi yang menyelenggarakan pelayanan 24 jam dengan jumlah tenaga terbatas, keseimbangan tersebut menjadi penentu apakah pegawai mampu mempertahankan konsentrasi, ketelitian, dan tanggung jawab dalam melayani masyarakat.

Penelitian ini memiliki sejumlah keterbatasan yang perlu diperhatikan dalam menafsirkan hasilnya. Pertama, variabel Keseimbangan Kehidupan Kerja diuji secara agregat sehingga kontribusi parsial masing-masing dimensi—*time balance*, *involvement balance*, dan *satisfaction balance*—belum dapat diidentifikasi. Akibatnya, penelitian ini belum dapat menunjukkan dimensi mana yang paling menentukan kinerja dan karenanya paling mendesak untuk diintervensi. Kedua, penelitian tidak melakukan pengendalian maupun pengujian komparatif terhadap karakteristik demografis responden, seperti usia, status perkawinan, maupun perbedaan antara unit kerja *shift* dan *non-shift*, padahal karakteristik tersebut berpotensi memengaruhi persepsi keseimbangan kehidupan kerja secara berbeda antarkelompok. Ketiga, pengukuran variabel

independen dan dependen dilakukan melalui instrumen yang sama, pada responden yang sama, dan pada waktu yang bersamaan, sehingga hasil penelitian tidak terlepas dari potensi *common method bias*; nilai koefisien determinasi sebesar 70,0% karenanya perlu dibaca sebagai batas atas estimasi. Keempat, penelitian hanya melibatkan satu variabel independen pada satu puskesmas dengan 80 responden, sehingga generalisasi temuan ke fasilitas kesehatan lain perlu dilakukan secara hati-hati.

Berdasarkan keterbatasan tersebut, penelitian selanjutnya disarankan menempuh beberapa langkah teknis. Pertama, menguji kontribusi parsial setiap dimensi Keseimbangan Kehidupan Kerja melalui analisis regresi linear berganda dengan *time balance*, *involvement balance*, dan *satisfaction balance* sebagai prediktor terpisah, sehingga dapat diketahui dimensi mana yang paling berpengaruh terhadap kinerja. Kedua, melakukan analisis komparatif menggunakan uji beda seperti *Independent Sample T-Test* maupun ANOVA untuk menguji perbedaan tingkat keseimbangan kehidupan kerja berdasarkan kelompok usia, status perkawinan, dan jenis unit kerja (*shift* versus *non-shift*), yang mensyaratkan pengumpulan data demografis responden secara sistematis sejak tahap awal penelitian. Ketiga, mengurangi potensi *common method bias* melalui pemisahan waktu pengukuran variabel independen dan dependen (*temporal separation*), penggunaan sumber data yang berbeda untuk variabel kinerja seperti penilaian atasan atau data kinerja objektif, serta pengujian statistik seperti *Harman's single-factor test*. Keempat, menambahkan variabel lain seperti beban kerja, stres kerja, motivasi, atau dukungan organisasi untuk memperoleh model yang lebih komprehensif, serta memperluas cakupan ke beberapa puskesmas agar temuan lebih dapat digeneralisasi.

Secara praktis, hasil penelitian ini mengimplikasikan bahwa prioritas kebijakan UPTD Puskesmas Sidorejo sebaiknya diarahkan pada penataan sistem *shift* dan kepastian jadwal kerja, khususnya pembatasan jaga malam berturut-turut serta jaminan waktu pemulihan pada unit rawat inap dan kebidanan. Langkah ini perlu dilengkapi dengan pengalokasian waktu khusus bagi penyelesaian tugas administratif di dalam jam kerja, mekanisme penggantian jadwal yang terencana, serta pemantauan berkala terhadap angka ketidakhadiran karena sakit sebagai indikator dini kelelahan kerja. Secara teoretis, penelitian ini memperkuat pandangan bahwa keseimbangan kehidupan kerja berperan sebagai prasyarat kinerja pada organisasi pelayanan kesehatan primer dengan beban kerja tinggi dan sumber daya terbatas.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhitarma, I. G. A., & Adnyani, I. G. A. D. (2023). Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja terhadap kinerja pegawai Disdukcapil Kota Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 12(8), 842–861.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia: Teori, konsep dan indikator*. Nusa Media.
- Afandi, P. (2021). *Manajemen sumber daya manusia* (Ed. rev.). Zanafa Publishing.
- Budiyanto, & Mochklas, M. (2020). *Kinerja karyawan ditinjau dari aspek gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi kerja*. CV AA Rizky.
- Dwiyanto, A. (2017). *Manajemen pelayanan publik: Peduli, inklusif, dan kolaboratif*. Gadjah Mada University Press.
- Elvera, & Astarina, Y. (2021). *Metodologi penelitian*. Andi.
- Greenhaus, J. H., & Allen, T. D. (2011). Work–family balance: A review and extension of the literature. *Journal of Management*, 37(1), 17–45. <https://doi.org/10.1177/0149206310377767>
- Hasibuan, M. S. P. (2022). *Manajemen sumber daya manusia* (Ed. rev.). Bumi Aksara.
- Mariani, R., Karhab, R. S., & Jubaidi, J. (2025). Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda. *Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi*, 5(2), 88–100.

- Masdupi, E., & Saputra, R. (2025). *Keseimbangan Kehidupan Kerja dalam perspektif manajemen sumber daya manusia*. UNP Press.
- Misrania, Y., & Maryadi, Y. (2022). Pengaruh disiplin kerja dan komunikasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kota Pagar Alam. *Ekombis Review: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 10(1), 518–525. <https://doi.org/10.37676/ekombis.v10i1.1723>
- Moorhead, G., & Griffin, R. W. (2013). *Perilaku organisasi: Manajemen sumber daya manusia dan organisasi* (Ed. 9). Salemba Empat.
- Nafriana, R. (2021). Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 5(2), 120–128.
- Noviani, D. M. (2021). Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di masa work from home pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Indramayu. *Jurnal Syntax Admiration*, 2(11), 2036–2050.
- Popoola, O., & Fagbola, O. O. (2023). Work–life balance and employee performance in public organizations. *International Journal of Management Studies*, 10(1), 45–56.
- Pradoto, H., Haryono, S., & Wahyuningsih, S. H. (2022). Kinerja pegawai dalam pelayanan publik. *Jurnal Administrasi Publik*, 8(1), 25–34.
- Putri, A., & Hadi, S. (2021). Pengaruh keseimbangan kehidupan kerja terhadap kinerja pegawai puskesmas. *Jurnal Manajemen dan Kebijakan Publik*, 6(2), 101–112.
- Putri, S. W., & Frianto, A. (2023). Pengaruh keseimbangan kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 11(2), 293–305.
- Rahman, A., & Yuliana, S. (2022). Beban kerja dan kinerja tenaga kesehatan. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 9(2), 140–150.
- Rizaldi, A., & Santoso, B. (2024). Analisis Keseimbangan Kehidupan Kerja, stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Mata Undaan. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 6(11), 8123–8137.
- Sari, D., Yuliani, R., & Putra, A. (2021). Keseimbangan kehidupan kerja dan kinerja tenaga kesehatan di puskesmas. *Jurnal Kesehatan Masyarakat Andalas*, 15(2), 66–75.
- Soomro, A. A., Breitenacker, R. J., & Shah, S. A. M. (2018). Relation of Keseimbangan Kehidupan Kerja, work-family conflict, and family-work conflict with employee performance: the moderating role of job satisfaction. *South Asian Journal of Business Studies*, 7(1), 129–146. <https://doi.org/10.1108/SAJBS-02-2017-0018>
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D* (Ed. 2). Alfabeta.