

## **Pengaruh *Work Life Balance* dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Perempuan di Puskesmas Keputih Surabaya**

**Yanti Herdini<sup>1</sup>, Dewie Tri Wijayati<sup>2</sup>, Anang Kristyanto<sup>3</sup>**

Universitas Negeri Surabaya<sup>1,2,3</sup>

Email korespondensi: yanti.23014@mhs.unesa.ac.id

### ***Abstract***

*The aim of this research is to analyze the influence of Work Life Balance and compensation on the performance of female employees at the Keputih Health Center, Surabaya. The population in this study were 59 employees at the Keputih Health Center, Surabaya, with a total sample of 41 female employees at the Keputih Health Center. The analysis technique used in the research was using a simple linear regression statistical test and continued with multiple linear statistical tests with using SPSS Version 21.*

*Based on the results of the research and discussions that have been carried out, there are several conclusions that can be drawn: Work Life Balance has a significant influence on employee performance at the Keputih Community Health Center. Compensation also has a significant influence on employee performance. Work Life Balance and Compensation together have a significant influence on Employee Performance at the Keputih Health Center.*

**Keywords:** *employee performance; Work Life Balance compensation.*

### **1. PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya organisasi yang memiliki peran penting dalam mencapai tujuannya. sumber daya manusia atau pegawai merupakan aset utama dari setiap organisasi, karena pegawai berhak menentukan berhasil dan tidaknya suatu organisasi. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi. Unsur manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang merupakan tenaga kerja. Dengan demikian, fokus yang di pelajari manajemen sumber daya manusia ini hanyalah masalah yang berhubungan dengan tenaga kerja manusia saja. Tujuan organisasi akan dapat dicapai melalui kinerja yang positif dari pegawainya, sebaliknya organisasi akan menghadapi hambatan dalam pencapaian tujuan manakala kinerja para pegawai tidak efektif dalam arti tidak dapat memenuhi tuntutan pekerjaan yang diinginkan oleh organisasi. Oleh karena itu, keberhasilan organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja pegawai. (Sunarto, 2020).

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang berasal dari organisasi. Kinerja pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting dan upaya perusahaan dalam mencapai tujuannya. Lingkup kajian kinerja dapat terlihat dari peran individu pegawai yang lebih fokus kepada hasil-hasil kerja yang terkait dengan pencapaian tujuan organisasi, baik berdasarkan kelompok struktural dan kelompok fungsional maupun hasil kerja yang dicapai oleh unit kerja yang ada (Taha & Jabid, 2022) . Kinerja individu diukur berdasarkan dimensi atau indikator kinerja. Menurut Hartati et al., (2020) kinerja pegawai adalah penampilan

kerja secara kualitas dan kuantitas yang digunakan oleh pegawai, baik secara individu maupun kelompok dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tugas dan fungsi yang diberikan sesuai dengan organisasi dan tata kerja yang terdapat dalam institusi atau organisasi yang diikutinya.

Para pegawai harus meningkatkan kinerja mereka salah satunya dengan cara pengelolaan Sumber Daya Manusia. Hal tersebut akan memberikan kontribusi terhadap kinerja.



**Gambar 1. Hasil Survei Kepuasan Masyarakatl Padal Puskesmas Keputih**  
Sumber : Penulis (2024)

Berdasarkan hasil survei kepuasan masyarakat pada Puskesmas Keputih, menunjukkan terjadinya penurunan indeks kepuasan pada tahun 2022, hal ini menunjukkan bahwa terjadi permasalahan pada kinerja pegawai perempuan. Hal ini disebabkan untuk mengetahui kinerja pelayanan publik baik atau tidak dapat dengan melakukan survei kepuasan pada masyarakat. Dengan melakukan survei kepuasan pada masyarakat akan dapat diketahui berapa indeks kepuasan masyarakat tersebut. Survei indeks kepuasan masyarakat banyak dilakukan oleh lembaga pemerintah termasuk salah satu diantaranya adalah Puskesmas, dimana untuk mengukur seberapa baik kinerja pelayanan yang ada pada Puskesmas tersebut yang kemudian akan dievaluasi guna sebagai perbaikan kinerja pelayanan yang dijalankan pada Puskesmas tersebut

Fenomena penurunan kepuasan masyarakat tersebut diindikasikan bahwa *Work Life Balance* di Puskesmas Keputih Surabaya sedang dalam kondisi ketidakseimbangan. Sebagai pegawai perempuan yang mempunyai status telah menikah atau sudah memiliki keluarga dan anak, mereka merasa sulit untuk menyeimbangkan, menghadapi beban kerja yang relatif berat dan mereka harus mengejar target yang ditentukan oleh perusahaan setiap bulan yang kemudian dapat diterapkan pada kehidupan keluarga, apabila keseimbangan kerja seorang pegawai tidak dapat terpenuhi maka mampu menyebabkan ketidakpuasan. Sebagaimana diketahui bahwa waktu kerja yang padat harus diimbangi dengan waktu istirahat yang cukup di luar waktu kerja sehingga dapat menunjang hasil kinerja pegawai perempuan yang positif tanpa harus bekerja dengan menghabiskan banyak waktu. Hal ini ditunjukkan dari table jumlah kunjungan pasien dari tahun 2019 – 2022 pada Puskesmas

Keputih Surabaya yang meningkat di tahun 2022 dan ini berimbas kepada *Work Life Balance*, karena beban kerja yang meningkat.

Ketidakseimbangan jam kerja dengan durasi bertemu dengan keluarga menjadi salah satu factor yang dapat mengurangi kinerja pegawai perempuan. Pengaturan terkait jam kerja pagi & sore yaitu 6 jam kerja, dengan aturan 6 hari kerja. Sedangkan pada Puskesmas Keputih memiliki aturan 7 jam serta memakai aturan 6 hari kerja. Hal ini membuat beban tersendiri bagi pegawai Puskesmas dalam mengatur keseimbangan kerja. Hal tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Dina (2018), bahwa hasil penelitian menunjukkan setiap dimensi *Work Life Balance* memiliki pengaruh parsial maupun simultan terhadap kinerja pegawai. Dalam lingkungan keluarga, ketika orang mengalami ketidakseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan, akan mengancam sendi utama kehidupan mereka. Selain itu, semakin berkurangnya perhatian perusahaan terhadap *Work Life Balance* akan menyebabkan pegawai mencari cara untuk memenuhi kebutuhan masing-masing. Seringkali, dalam keadaan tersebut bertentangan dengan kepentingan organisasi dan menyebabkan terganggunya interaksi sosial dalam lingkungan pekerjaan. *Work Life Balance* didefinisikan sebagai kepuasan dan berfungsi dengan baik di tempat kerja dan di rumah, dengan konflik peran yang minimum .

Hal ini juga didukung adanya research gap , mengenai pengaruh *Work Life Balance* terhadap kinerja pegawai perempuan. Hasil penelitan Mardiani & Widiyanto, (2021), Sarmijan et al., (2022), Widayanti & Sijabat, (2022), Naililmuna (2022), Valery et al., (2023), Arianti et al., (2022), Puspitasari, 2020, Ayuni et al., (2023) Tangkeallo, (2018) (Putri & Hadi, 2024) dan (Lukmiati, 2020) menunjukkan bahwa *Work Life Balance* berpengaruh terhadap kinerja pegawai perempuan. Hasil tersebut berbeda dengan hasil penelitian Wahyu et al., (2021) yang menyatakan bahwa *Work Life Balance* tidak signifikan mempengaruhi terhadap kinerja pegawai perempuan. Pernyataan ini diperkuat oleh penelitian Auliya et al., (2022) , Mwangi et al., (2020) dan Rafsanjani et al., (2019) yang mengatakan *worklife balance* tidak berpengaruh pada kinerja karyawan, hal ini dikarenakan mereka memperoleh layanan yang sesuai di tempat kerja, sehingga problem pribadi atau keluarga tidak berdampak pada *employees performance*, hasil penelitian (Zerlina, 2024) juga menunjukkan hasil bahwa *worklife balance* tidak berpengaruh pada kinerja karyawan.

*Research gap* terkait hubungan kompensasi dan kinerja pegawai perempuan menunjukkan bahwa Temuan dari Arianti et al., (2022), Ayuni et al., (2023), Tangkeallo, (2018) , Dewi et al., (2022) dan Tamba & Husain (2021) mengindikasikan hasil yakni kompensasi memberi pengaruh secara signifikan pada kinerja karyawannya. Tetapi menurut Fajar et al., (2019). menjelaskan kompensasi tidak terdapat pengaruhnya secara signifikan pada kinerja karyawannya. Hal ini didukung hasil penelitian Wijaya (2019) yang menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut menunjukkan bahwa uang lembur yang tidak diberikan oleh pihak kantor tidak akan mempengaruhi kinerja karyawan, meskipun karyawan lembur kerja dan tidak mendapatkan kompensasi tidak akan berpengaruh terhadap kinerja mereka, karena karyawan memiliki rasa tanggungjawab dan loyalitas terhadap kantor. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh *Work Life Balance* dan kompensasi terhadap kinerja pegawai perempuan Puskesmas Keputih Surabaya.

### ***Work Life Balance***

*Work Life Balance* dalam pengertian secara umum, merupakan perasaan terlibat yang dapat memuaskan atau adanya kesesuaian dalam berbagai peran yang dijalankan di kehidupan seperti peran dalam pekerjaannya dan peran dalam kehidupan pribadinya seperti keluarga. *Work Life Balance* biasanya dihubungkan pada keseimbangan atau mempertahankan keharmonisan secara menyeluruh dalam hidup (Pratiwi et al., 2021).

Indikator-indikator untuk mengukur work-life balance menurut Puryana (2020) terdiri dari :

- a. *Time balance* (keseimbangan waktu). *Time balance* merujuk pada jumlah waktu yang dapat diberikan oleh individu, menyangkut dua aspek yaitu jumlah waktu yang diberikan untuk bekerja dan jumlah waktu yang diberikan untuk peran di luar pekerjaan.
- b. *Involvement balance* (keseimbangan keterlibatan). *Involvement balance* merujuk pada jumlah atau tingkat keterlibatan secara psikologis dan komitmen suatu individu, menyangkut menyangkut dua aspek yaitu keterlibatan dalam waktu bekerja dan di luar pekerjaan
- c. *Satisfaction balance* (keseimbangan kepuasan). *Satisfaction balance* merujuk pada jumlah tingkat kepuasan suatu individu terhadap aspek kegiatan pekerjaannya dan aspek hal-hal di luar pekerjaannya

Berdasarkan penjelasan indikator *Work Life Balance* diatas maka penelitian ini menggunakan semua indikator *Work Life Balance* menurut Fitri (2022) . Hal ini lebih dikarenakan indikator tersebut sesuai dengan kondisi di obyek penelitian yaitu Puskesmas Keputih.

### **Kompensasi**

Kompensasi menurut Hasibuan (2018) bahwa kompensasi merupakan semua pendapatan yang diterima oleh pegawai yang berbentuk uang, barang langsung atau barang tidak langsung sebagaitanda imbalan jasa yang telah diberikan kepada perusahaan. Sedangkan menurut Arief,dkk (2021) menjelaskan kompensasi merupakan suatu unsur biaya pengeluaran oleh perusahaan yang digunakan untuk para pegawai sebagai balas jasa atas kontribusi sumber daya seperti waktu, tenaga, pikirannya serta kemampuan keahlian, pemahaman yang sudah mereka berikan sepanjang periode tertentu sebagai bantuan untuk mencapai target perusahaan serta diterima oleh pegawai sebagai pendapatan dari hubungan antara kepegawaian yang diatur dalam sistem berupa imbalan jasa. Selanjutnya menurut Edwin B. Flippo dalam Hasibuan (2018) mendefinisikan kompensasi sebagai balas jasa yang diberikan perusahaan atau organisasi secara adil dan layak atas jasa yang telah diberikan pegawai dalam mencapai tujuan dari perusahaan.

Menurut (Situmorang, (2020), Kompensasi mengacu pada semua komoditas moneter atau berwujud yang diperoleh karyawan baik dalam pertukaran langsung atau tidak langsung untuk bantuan mereka bagi perusahaan. Semua pekerja mendapatkan remunerasi finansial atau non-finansial bergantung pada kebijakan dan inisiatif perusahaan untuk meningkatkan kesejahteraan mereka, seperti gaji liburan dan pensiun. Menurut Gee (2021) bahwa ada beberapa indikator dari kompensasi yaitu:

- a. Upah dan Gaji, adalah imbalan utama bagi pegawai puskesmas, berdasarkan kualifikasi dan tanggung jawab. Seperti, dokter dengan pengalaman lebih banyak mendapat gaji lebih tinggi, yang membuat pegawai merasa dihargai dan termotivasi.
- b. Insentif adalah tambahan kompensasi untuk mendorong kinerja lebih baik, seperti bonus untuk mencapai target kesehatan atau penghargaan kinerja.
- c. Tunjangan, mencakup manfaat tambahan seperti tunjangan transportasi, makan, dan kesehatan. seperti, tunjangan transportasi membantu pegawai menutupi biaya perjalanan, meningkatkan kesejahteraan dan rasa aman mereka.
- d. Fasilitas adalah layanan non financial seperti peralatan medis modern, ruang kerja nyaman, dan pelatihan. Contohnya, program kesejahteraan karyawan mendukung pegawai dalam menjalankan tugas dengan lebih baik dan memberikan layanan berkualitas.

Berdasarkan penjelasan indikator kompensasi diatas maka penelitian ini menggunakan semua indikator kompensasi menurut Gee (2021). Hal ini lebih dikarenakan indikator tersebut sesuai dengan kondisi di obyek penelitian yaitu Puskesmas Keputih

### **Kinerja**

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi. Indikator kinerja diperlukan sebagai acuan kinerja pegawai dan patokan bagi karyawan terhadap kinerjanya. Indikator kinerja sebagai sarana untuk memonitor sejauh mana upaya yang telah dilakukan mendekati pencapaian kinerja yang telah direncanakan. Indikator untuk mengukur kinerja pegawai perempuan ada enam (Sihombing, 2019), yaitu:

- a. Kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai.
- b. Kuantitas Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- c. Ketepatan waktu Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
- d. Efektivitas Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya
- e. Kemandirian Merupakan tingkat seorang pegawai yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan, bimbingan dari orang lain atau pengawas
- f. Komitmen kerja Merupakan suatu tingkat dimana pegawai mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab pegawai terhadap kantor.

Berdasarkan penjelasan indikator diatas maka penelitian ini menggunakan semua indikator kinerja pegawai menurut Sihombing (2019). Hal ini lebih dikarenakan indikator tersebut sesuai dengan kondisi di obyek penelitian yaitu Puskesmas Keputih.

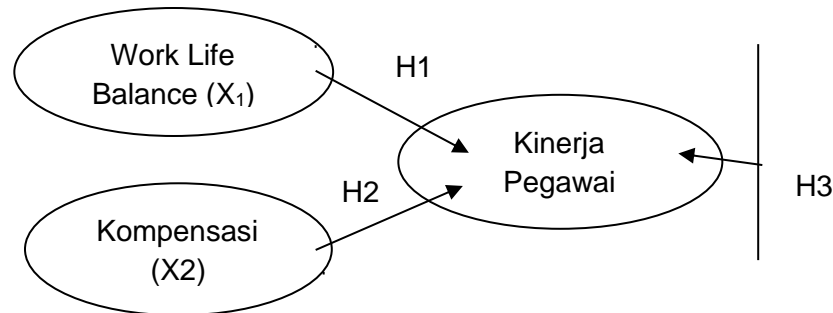
### **Pengaruh antar Variabel**

Lingga (2020) menyatakan variabel *Work Life Balance* berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel kinerja pegawai perempuan. Dina (2018) membuktikan bahwa secara simultan *Work Life Balance* menghasilkan pengaruh signifikan pada kinerja. Menurut Arifin etl al. (2022) *Work Life Balance* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai perempuan.

Hubungan *Work Life Balance* terhadap kinerja pegawai perempuan, terbentuknya *Work Life Balance* dapat dibuktikan melalui pegawai yang terhindar dari stres pada saat bekerja dengan adanya tuntutan dan hanya memiliki sedikit keluhan dalam permasalahan pekerjaan, maka dapat dikatakan tercapainya *Work Life Balance* terlihat dari berbagai masalah yang muncul dalam pekerjaan. Apabila pegawai dapat menyeimbangkan antara kehidupan dengan dunia pekerjaan maka pegawai akan memiliki perilaku yang fokus dan teliti pada saat mengerjakan pekerjaan, lebih termotivasi dan semangat dalam bekerja, tentunya akan berdampak baik terhadap kualitas kerja. Sebaliknya apabila pegawai tidak dapat menyeimbangkan antara kehidupan dengan pekerjaan maka pegawai akan cepat merasa lelah, menciptakan suasana yang tidak baik dilingkungan kerja dan juga akan berdampak buruk terhadap dirinya maupun organisasi tempat bekerja.

Teori pengharapan (*Expectancy Theory*) menurut Vroom 1964 merupakan suatu teori yang menyatakan bahwa pegawai akan lebih termotivasi ketika mereka mengetahui bahwa usahanya akan menghasilkan kinerja yang baik dan menghasilkan penghargaan serta hasil yang diinginkan pegawai. Berdasarkan dengan teori pengharapan tersebut, jika suatu kompensasi diberikan kepada pegawai berdasarkan keterampilan, maka akan memotivasi pegawai untuk melaksanakan usahanya dengan lebih baik lagi sehingga mereka akan merasa yakin bahwa usahanya menghasilkan penilaian yang baik dari perusahaan. Penilaian yang baik dapat diwujudkan dengan pemberian penghargaan seperti pemberian bonus, tunjangan, kenaikan gaji atau promosi yang dapat memuaskan pegawai (Busro, 2018).

1. Diduga *Work Life Balance* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai perempuan Puskesmas Keputih Surabaya
2. Diduga kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai perempuan Puskesmas Keputih Surabaya
3. Diduga *Work Life Balance* dan kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai perempuan Puskesmas Keputih Surabaya



Gambar 2 Kerangka Konseptual

Sumber: Penulis (2024)

## 2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif. Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh dari penyebaran kuisioner yang dilakukan oleh peneliti. Selanjutnya, peneliti menggunakan skala Likert untuk pengukuran jawaban responden dengan nilai 1 sampai 5. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai di Puskesmas Keputih Surabaya sebanyak 59 pegawai Puskesmas Keputih. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik purposive sampling. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian adalah dengan menggunakan uji statistik regresi linier sederhana dan dilanjutkan dengan uji statistik linier berganda / Multiples dengan menggunakan SPSS Versi 21.

## 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Uji Validitas Pada setiap Variabel

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisioner. Nilai validitas masing-masing butir pernyataan/pertanyaan dapat dilihat pada nilai corrected item-total correlation masing-masing butir pernyataan atau pertanyaan. Suatu item pernyataan dinyatakan valid jika mempunyai nilai  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  standar yaitu 0,3. Berikut ini merupakan hasil uji validitas masing-masing butir pertanyaan menggunakan program SPSS.

Berdasarkan hasil uji validitas pada setiap variabel menunjukkan bahwa seluruh item valid karena nilai Corrected Item-Total Correlations lebih besar dibanding 0,3, bila korelasi setiap faktor positif dan besarnya lebih dari 0,3 ke atas maka faktor tersebut merupakan konstruk yang kuat.

### Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk melihat konsistensi alat ukur yang akan digunakan apakah alat ukur tersebut akurat dan konsisten. Teknik yang digunakan

dalam uji reliabilitas pada penelitian ini adalah teknik Alpha Cronbach. Instrumen penelitian dikatakan reliabel jika koefisien reliabilitas atau Alpha Cronbach  $> 0.6$ .

Berdasarkan hasil uji Reliabilitas menunjukkan bahwa, nilai Cronbach's Alpha lebih besar 0.6 diatas Jadi responden menunjukkan kestabilan dan konsistensi dalam menjawab konstruk-konstruk pertanyaan dari variabel worklife balance dan kompensasi.

#### **Hasil Uji Asumsi Klasik**

##### **Hasil Uji Multikolinieritas**

Pada uji multikolinieritas menunjukkan bahwa nilai VIF pada variabel *Work Life Balance* dan Kompensasi kurang dari angka 10 ( $VIF < 10$ ), maka dapat disimpulkan bahwa antar variabel bebasnya tidak terdapat multikolinieritas (bebas multikolinieritas).

##### **Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Pada uji Heteroskedastisitas menunjukkan bahwa tingkat signifikan pada variabel *Work Life Balance* dan Kompensasi lebih dari 5%, maka dapat disimpulkan bahwa antara variabel bebas dengan residualnya tidak terdapat heteroskedastisitas (bebas heteroskedastisitas).

##### **Hasil Uji Normalitas**

Berdasarkan hasil uji normalitas menunjukkan bahwa distribusi data pada residual adalah distribusi normal, karena nilai *Kolmogorov-Smirnov* yang dihasilkan 0,541 dengan tingkat signifikan sebesar 0,931 diatas 0,05 ( $sig > 5\%$ ). Apabila residual ( $u_i$ ) berdistribusi normal dengan sendirinya variabel *Work Life Balance* dan Kompensasi dan Kinerja Pegawai (Y) juga berdistribusi normal.

#### **Analisis Inferensial (Regresi Linier Berganda)**

Tujuan utama diadakannya regresi linier berganda adalah untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas *Work Life Balance* (X1), Kompensasi (X2) terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai (Y).



Tabel 1. Rekapitulasi Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients <sup>a</sup>				t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	7.437	2.208			3.369	.002
<i>Work Life Balance</i>						
<i>Kompensasi</i>	.504	.127	.566		3.961	.000
	.323	.154	.300		2.100	.042

Sumber: Data diolah, Herdini, dkk. (2024)

a. Dependent Variable : Kinerja Pegawai

Berdasarkan Tabel diatas, maka hasil yang diperoleh dimasukkan dalam persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 7.437 + 0.504X_1 + 0.323X_2$$

- Nilai konstan sebesar 7.437 menyatakan bahwa apabila variabel bebas (*Work Life Balance*, *Kompensasi*) bernilai konstan (tidak berubah) atau sama dengan nol, maka tingkat Kinerja Pegawai meningkat.
- Besarnya koefisien regresi  $b_1$  adalah 0.504, hal ini menunjukkan bahwa dengan meningkatnya variabel *Work Life Balance* maka akan meningkatkan Kinerja Pegawai.
- Besarnya koefisien regresi  $b_2$  adalah 0.323, hal ini menunjukkan bahwa dengan meningkatnya variabel *Kompensasi* maka akan meningkatkan Kinerja Pegawai

### Hasil Pengujian Hipotesis

#### Hasil Uji t (Uji Parsial)

Uji t digunakan untuk menguji apakah variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat secara parsial.

Kriteria pengujian :

- Apabila signifikansi lebih kecil dari 0.05 maka ada pengaruh secara parsial antara variabel *Work Life Balance*, *Kompensasi* terhadap Kinerja Pegawai.
- Apabila signifikansi lebih besar dari 0.05 maka tidak ada pengaruh secara parsial antara variabel *Work Life Balance*, *Kompensasi* terhadap Kinerja Pegawai.

Tabel 2. Hasil Uji t (Uji Parsial)

Model	Coefficients <sup>a</sup>				t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	7.437	2.208			3.369	.002
<i>Work Life Balance</i>	.504	.127	.566		3.961	.000
Kompensasi	.323	.154	.300		2.100	.042

Sumber: Data diolah, Herdini, dkk. (2024)

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan Tabel diatas. dapat diketahui :

- Work Life Balance* memiliki nilai signifikansi lebih kecil < dari signifikansi (0.000 < 0.05) sehingga *Work Life Balance* mempengaruhi Kinerja Pegawai.
- Kompensasi memiliki nilai signifikansi lebih kecil < dari signifikansi (0.042 < 0.05) sehingga Kompensasi mempengaruhi Kinerja Pegawai.

### Hasil Uji F (Uji Simultan)

Uji F ditujukan untuk menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Keputusan terhadap pengujian hipotesis secara simultan (Uji F):

- Apabila signifikansi lebih kecil dari 0.05 maka ada pengaruh secara simultan antara variabel *Work Life Balance*, Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai.
- Apabila signifikansi lebih besar dari 0.05 maka tidak ada pengaruh secara simultan antara variabel *Work Life Balance*, Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai.

Tabel 3. Hasil Uji F1 (Uji Simultan)

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	190.468	2	95.234	38.27	.000 <sup>b</sup>
Residual	94.557	38	2.488		
Total	285.024	40			

Sumber: Data diolah, Herdini, dkk. (2024)

- a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai  
 b. Predictors: (Constant), Kompensasi, *Work Life Balance*

Berdasarkan Tabel diatas diketahui bahwa nilai signifikansi  $0,000 \leq 0,05$  sehingga regresi dapat digunakan untuk pengujian hipotesis, yang menyatakan bahwa *Work Life Balance*, Kompensasi secara bersama-sama mempengaruhi Kinerja Pegawai.

### **Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil penelitian, *Work Life Balance* memiliki nilai signifikansi sebesar 0.000, yang lebih kecil dari nilai signifikansi yang ditetapkan sebesar 0.05. Ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara *Work Life Balance* dan Kinerja Pegawai. Fenomena penurunan indeks kepuasan masyarakat di Puskesmas Keputih Surabaya mengindikasikan adanya ketidakseimbangan *Work Life Balance* di antara pegawai. Ketidakseimbangan ini terutama dirasakan oleh pegawai perempuan yang telah menikah atau memiliki keluarga dan anak. Peningkatan jumlah pasien yang berkunjung ke Puskesmas Keputih Surabaya sejak Januari 2019 hingga Desember 2022 menyebabkan peningkatan beban kerja yang signifikan. Pegawai dihadapkan pada tuntutan pekerjaan yang semakin berat, sementara mereka juga harus memenuhi tanggung jawab keluarga. Ketidakmampuan untuk menyeimbangkan antara pekerjaan yang semakin berat dan kehidupan pribadi dapat menyebabkan stres dan kelelahan, yang pada akhirnya menurunkan kinerja pegawai.

Hasil ini sesuai dengan penelitian Lingga (2020) menyatakan variabel *Work Life Balance* berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel kinerja pegawai perempuan. Dina (2018) membuktikan bahwa secara simultan *Work Life Balance* menghasilkan pengaruh signifikan pada kinerja. Menurut Arifin et al. (2022) *Work Life Balance* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai perempuan. Mendis dan Weerakkody (2018) yaitu *Work Life Balance* memengaruhi kinerja seorang pekerja, terbukti bahwa *Work Life Balance* bila sudah baik maka dapat meningkatkan kinerja pegawai perempuan. Sama halnya pada dua penelitian

berikut penelitian Aslam (2015) menunjukkan *Work Life Balance* memengaruhi secara kinerja pekerja positif signifikan sektor pendidikan pada delapan universitas dari kota kembar Pakistan. Penelitian Bataineh (2019) menunjukkan *Work Life Balance* serta happiness of work memengaruhi kinerja pekerja secara positif signifikan pada industri Farmasi di Yordania.

### **Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa Kompensasi memiliki nilai signifikansi sebesar 0.042, yang lebih kecil dari nilai signifikansi yang ditetapkan sebesar 0.05. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Kompensasi dan Kinerja Pegawai. Penurunan indeks kepuasan masyarakat di Puskesmas Keputih juga dapat dikaitkan dengan ketidakpuasan pegawai terhadap kompensasi yang diterima. Peningkatan jumlah pasien yang berkunjung menyebabkan beban kerja pegawai meningkat secara signifikan. Jika kompensasi yang diberikan tidak sesuai dengan beban kerja tambahan tersebut, pegawai akan merasa tidak dihargai dan mengalami demotivasi. Kompensasi yang tidak memadai dapat mencakup gaji yang rendah, kurangnya insentif atau bonus, dan kurangnya fasilitas penunjang lainnya. Pegawai yang merasa bahwa kompensasi yang mereka terima tidak sebanding dengan usaha dan kontribusi mereka akan cenderung kurang termotivasi dan kurang bersemangat dalam bekerja.

Hasil penelitian sesuai dengan penelitian yang dilakukan Trisna dan Guridno (2021), Jopanda (2019), Hilmawan (2020), Dwianto (2019) menguji pengaruh kompensasi terhadap Kinerja pegawai, hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai.

### **Pengaruh *Work Life Balance* dan Kompensasi Terhadap Kinerja**

Berdasarkan Hasil uji normalitas, diketahui bahwa nilai signifikansi untuk pengujian regresi adalah 0.000, yang lebih kecil dari nilai signifikansi yang ditetapkan sebesar 0.05. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan dapat secara signifikan menjelaskan hubungan antara *Work Life Balance*, Kompensasi, dan Kinerja Pegawai. Fenomena penurunan kepuasan masyarakat di Puskesmas Keputih dapat dilihat sebagai akibat dari ketidakseimbangan *Work Life Balance* dan ketidakpuasan terhadap kompensasi yang diterima oleh pegawai.

Peningkatan jumlah pasien sejak Januari 2019 hingga Desember 2022 menambah beban kerja pegawai secara signifikan. Jika beban kerja yang semakin berat ini tidak diimbangi dengan kebijakan yang mendukung *Work Life Balance* dan kompensasi yang sesuai, pegawai akan mengalami penurunan kinerja. Pegawai yang merasa tidak mampu menyeimbangkan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, serta merasa bahwa kompensasi yang mereka terima tidak memadai, cenderung mengalami

stres, kelelahan, dan demotivasi. Hal ini berdampak negatif pada produktivitas dan kualitas layanan yang mereka berikan kepada masyarakat.

#### 4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, terdapat beberapa kesimpulan yang dapat diambil terkait pengaruh *Work Life Balance* dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai di Puskesmas Keputih Surabaya, *Work Life Balance* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Puskesmas Keputih. Nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0.05 ( $0.000 < 0.05$ ) menunjukkan bahwa ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi berdampak negatif pada kinerja pegawai. Kompensasi juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0.05 ( $0.042 < 0.05$ ) mengindikasikan bahwa ketidakpuasan terhadap kompensasi yang diterima dapat menurunkan motivasi dan kinerja pegawai. *Work Life Balance* dan Kompensasi secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Puskesmas Keputih. Nilai signifikansi pengujian regresi sebesar  $0.000 < 0.05$  menunjukkan bahwa kedua faktor ini berperan penting dalam menentukan kinerja pegawai. Ketidakseimbangan *Work Life Balance* dan ketidakpuasan terhadap kompensasi berkontribusi pada penurunan kinerja pegawai, yang pada akhirnya menurunkan tingkat kepuasan masyarakat terhadap layanan yang diberikan oleh Puskesmas Keputih.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, A., & Bahri, S. (2020). Pengaruh *Work Life Balance* Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 235–246.
- Anggriany, E. (2023). PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* TRANSFORMASIONAL, SISTEM PENGENDALIAN INTERN, DAN INOVASI TERHADAP KINERJA ORGANISASI SEKTOR PUBLIK. *Jurnal Ekonomi Trisakti*, 3(1), 1239–1246.
- Aziz, N., & Putra, S. D. (2022). Pengaruh Gaya *Work Life Balance* dan motivasi terhadap kinerja guru pada sd kartika 1-11 Padang. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 2(2), 1276–1284.
- Bagus, N. (2023). PENGARUH PERILAKU GAYA *WORK LIFE BALANCE* TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR DESA. *REFORMASI*, 13(1), 15–24.
- Etikariena, A., & Muluk, H. (2014). Correlation between organizational memory and innovative work behavior. *Makara Human Behavior Studies in Asia*, 18(2), 77–88.
- Gee, M. N. (2021). Marta Nasrani Gee Pengaruh Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Telukdalam Kabupaten Nias Selatan. *PARETO: Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen*, 6(1).

- Hudson. 2015. The Case for Work-Life Balance. The Case for Work/Life Balance: Closing the Gap Between Policy and Practice.
- Khoiri, M., & Oktavia, N. R. (2019). Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan Badan Pengawas Pemilu Kota Administrasi Jakarta Selatan. *Jurnal Ilmiah Mimbar Demokrasi*, 19(01), 80–98.
- Kurniawan, A., Yunus, M., dan Majid, M. S. A. 2017. “Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir terhadap Motivasi serta Dampaknya pada Kinerja Karyawan PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Banda Aceh”. *Jurnal Manajemen dan Inovasi*. Vol. 8. No. 2. Hal. 119-133.
- Laksono, B. F. W., & Wardoyo, P. (2019). Pengaruh Work – Life Balance, Kepuasan Kerja Dan Work Engagement Terhadap Turnover Intentions Dengan Mentoring Sebagai Variabel Moderating Pada Karyawan Hotel Dafam Semarang. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 12(1), 17. <https://doi.org/10.26623/jreb.v12i1.1525>
- Mangunsong, Y. P. J., & Irmawati, I. (2023). Analisis Pengaruh Job Insecurity Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Pada Toserba Matahari Sragen. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 4(3), 2562-2574.
- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh *Work Life Balance*, motivasi, dan pelatihan terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129–147.
- Mukhtar, A., & UA, A. N. A. (2020). Gaya *Work Life Balance* Dan Motivasi, Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai. *BALANCA: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 2(1), 35–43.
- Mutmainnah, M., Ramli, A., & Ruma, Z. (2022). Pengaruh *Work Life Balance* terhadap kinerja pegawai. *KINERJA: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 19(4), 769–773.
- Pratiwi, D. P., & Silvianita, A. (2020). Analisis Faktor-Faktor Work-Life Balance Pada Pegawai Pt. Industri Telekomunikasi Indonesia (Persero) Bandung. *Performance: Jurnal Bisnis & Akuntansi*, 10(2), 123–131. <https://doi.org/10.24929/feb.v10i2.1217>
- Puryana, P. P., & Ramdani, T. A. (2020). Pengaruh *Work Life Balance* Dan Work Capability Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bakti Adikarya Sejahtera. *Prosiding Frima (Festival Riset Ilmiah Manajemen dan Akuntansi)*, (3), 720-747.
- Rivaldo, Y., & Ratnasari, S. L. (2020). Pengaruh *Work Life Balance* Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 9(3), 505–515.
- Sandhika, D., & Sobandi, A. (2018). Perilaku Kewargaan Organisasi (Organizational Citizenship Behavior) Sebagai Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai. *Manajerial: Jurnal Manajemen Dan Sistem Informasi*, 17(2), 174–183.
- Sudiyani, N. N., Sawitri, N. P. Y. R., & Fitriandari, M. (2021). Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Kinerja: Perilaku Inovasi Sebagai Mediasi. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Equilibrium*, 7(2), 193–205.
- Sutanjar, T., & Saryono, O. (2019). Pengaruh Motivasi, *Work Life Balance* dan Disiplin Pegawai terhadap Kinerja Pegawai. *Journal of Management Review*, 3(2), 321–325.

- Sutoro, M., Mawardi, S., & Sugiarti, E. (2020). Pengaruh *Work Life Balance*, Kompensasi, Budaya Organisasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil. *Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 3(4), 411–420.
- Thoha, M. (2017). *Ilmu administrasi publik kontemporer*. Kencana.
- Tolu, A., Mamentu, M., & Rumawas, W. (2021). Pengaruh gaya *Work Life Balance*, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 11(1), 7–13.
- Yanti, R., Fikri, K., & Nofirda, F. A. (2022). Pengaruh Gaya *Work Life Balance* dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Felousa Trimedika Indonesia (Studi Kasus Pada PT. Felousa Trimedika Indonesia). *ECOUNTBIS: Economics, Accounting and Business Journal*, 2(2), 377–386.