

THE IMPACT OF WORK-LIFE BALANCE AND WORK CONFLICT ON THE PERFORMANCE OF CIKAMPEK HEALTH CENTER EMPLOYEES

DAMPAK *WORK LIFE BALANCE* DAN KONFLIK KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PUSKESMAS CIKAMPEK

Riski Ramadhan¹, Asep Jamaludin², Nandang³

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Buana Perjuangan
Karawang^{1,2,3},

Mn20.riskiramadhan@mhs.ubpkarawang.ac.id¹, asepjamaludin@ubpkarawang.ac.id²
nandang@ubpkarawang.ac.id³

ABTRACT

The problem of decreasing employee performance caused by work imbalance and work conflict at the Cikampek Community Health Center, the aim of this research is to determine and analyze the influence of work life balance and work conflict on employee performance. This type of research is quantitative research with descriptive verification methods using a survey approach to employees. The sampling technique used was non-probability sampling through full sampling where the entire population was sampled as many as 60 employees. The analytical tools used are multiple regression, correlation coefficient, coefficient of determination and hypothesis testing. The results of the research show that performance at the Cikampek Community Health Center experiences declines and increases every year, while work life balance is still not in accordance with capabilities and there are still ongoing work conflicts, especially those related to patients. Both simultaneously and partially work life balance and work conflict have a significant influence on employee performance. The direction of influence given by work life balance is positive, meaning it increases, while work conflict has a negative influence on performance..

Keywords: *Work Life Balance, Work Conflict, Employee performance.*

ABSTRAK

Permasalahan penurunan kinerja pegawai yang disebabkan adanya ketidak seimbangan kerja dan adanya konflik kerja di Puskesmas Cikampek, adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh *Work Life Balance* dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan metode deskriptif verifikatif melalui pendekatan survei terhadap pegawai. Teknik sampling yang digunakan adalah menggunakan non probability sampling melalui full sampling dimana semua populasi dijadikan sampel sebanyak 60 pegawai. Alat analisis yang digunakan regresi berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja di Puskesmas Cikampek mengalami penurunan dan kenaikan setiap tahunnya, sedangkan work life balance masih belum sesuai dengan kemampuan dan konflik kerja masih terdapat permasalahan yang berlarut-larut khususnya yang berhubungan dengan pasien. Baik secara simultan maupun parsial work life balance dan konflik kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Arah pengaruh yang diberikan dari *work life balance* adalah positif artinya meningkatkan, sedangkan konflik kerja memberikan pengaruh negatif terhadap kinerja..

Kata Kunci: *Work Life Balance, Konflik Kerja, Kinerja Pegawai.*

PENDAHULUAN

Latar belakang

Di era globalisasi dan modernisasi saat ini, Kinerja Pegawai sangat penting dalam kenerhasilan suatu oragnisasi. Di sektor pelayanan kesehatan, khususnya Puskesmas, Kinerja Pegawai sangat menentukan kualitas layanan yang diberikan kepada masyarakat. Puskesmas sebagai unit pelayanan

kesehatan dasar memiliki peran penting dalam memberikan pelayanan kesehatan yang merata dan berkualitas kepada seluruh lapisan masyarakat. Oleh karena itu, memahami faktor-faktor yang memdampaki Kinerja Pegawai di Puskesmas menjadi sangat krusial.

Salah satu faktor yang diyakini memiliki dampak signifikan terhadap Kinerja Pegawai adalah *Work Life*

Balance. Work Life Balance mengacu pada sejauh mana seorang pegawai dapat menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Keseimbangan yang tidak sama antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat menyebabkan stres, kelelahan, dan pada akhirnya mengurangi produktivitas dan Kinerja Pegawai. Sebaliknya, keseimbangan yang baik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat meningkatkan kepuasan kerja, motivasi, dan Kinerja Pegawai.

Selain *Work Life Balance*, Konflik Kerja juga merupakan faktor penting yang dapat memdampaki Kinerja Pegawai. *Work Life Balance* dapat terjadi antara pegawai dengan rekan kerja, atasan, atau bahkan dengan pasien dan keluarganya. Konflik yang tidak dikelola dengan baik dapat menyebabkan lingkungan kerja yang tidak kondusif, menurunkan semangat kerja, dan pada akhirnya mengurangi Kinerja Pegawai. Oleh karena itu, memahami dan mengelola Konflik Kerja adalah aspek penting dalam upaya meningkatkan Kinerja Pegawai.

Puskesmas Cikampek sebagai salah satu fasilitas pelayanan kesehatan di Kabupaten Karawang menghadapi tantangan dalam meningkatkan Kinerja Pegawainya. Keterbatasan sumber daya, beban kerja yang tinggi, dan tuntutan pelayanan yang berkualitas menjadi beberapa faktor yang dapat memdampaki Kinerja Pegawai di Puskesmas Cikampek. Oleh karena itu, tujuan penelitian ini untuk meneliti dampak *Work Life Balance* dan Konflik Kerja terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Cikampek.

Tabel 1. Penilaian Kinerja Pegawai Puskesmas Cikampek Tahun 2020-2023

Tahun	Hasil Penilaian (%)
2020	87,98%

2021	89,20%
2022	86,83%
2023	84,22%

Sumber: Bagian Kepegawaian Puskesmas Cikampek, 2024

Berdasarkan data yang didapat atas dasar nilai rata-rata pegawai dalam melayani masyarakat dimana tahun 2020 penilaian atas kinerja sebesar 87,98, meningkat di tahun 2021 menjadi 89,20, namun kembali menurun di tahun 2022 menjadi 86,83 dan menurun kembali di tahun 2023 menjadi 84,22. Penurunan ini terjadi karena volume pasien yang banyak sedangkan petugas ahli terbatas khususnya dalam hal penanganan khusus.

Dengan memahami bagaimana *Work Life Balance* dan Konflik Kerja memdampaki Kinerja Pegawai, diharapkan Puskesmas Cikampek dapat mengimplementasikan strategi yang efektif untuk meningkatkan kesejahteraan pegawai, mengurangi Konflik Kerja, dan pada akhirnya meningkatkan kinerja layanan kesehatan yang diberikan kepada masyarakat (Muzakar, 2023). Harapan dari penelitian ini agar dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan kebijakan dan praktik manajemen sumber daya manusia di sektor pelayanan kesehatan, khususnya di Puskesmas.

Berdasarkan fenomena tersebut maka peneliti sangat tertarik untuk mengambil judul Dampak *Work Life Balance* dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Cikampek.

TINJAUAN PUSTAKA MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

Menurut Gary Dessler (2015), manajemen sumber daya manusia

adalah proses memperoleh, melatih, menilai, dan memberikan kompensasi kepada karyawan, serta memperhatikan hubungan kerja, kesehatan, keselamatan, dan masalah keadilan. Edwin B. Flippo dalam Hasibuan (2021) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia sebagai perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, dan pelepasan sumber daya manusia agar tujuan individu, organisasi, dan masyarakat dapat tercapai. Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses yang terdiri dari pengambilan keputusan yang berkaitan dengan hubungan pekerjaan, rekrutmen, pelatihan dan pengembangan, serta pemeliharaan karyawan. Manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian kegiatan pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, dan pelepasan sumber daya manusia dalam rangka mencapai tujuan individu, organisasi, dan masyarakat (Taufik, 2021).

WORK LIFE BALANCE

Work Life Balance adalah kepuasan dan fungsi yang baik di rumah dan di tempat kerja dengan dukungan minimal dari konflik peran. Artinya, individu dapat mencapai keseimbangan ketika dapat mengelola peran di kedua domain tersebut tanpa mengalami konflik yang signifikan. Work Life Balance sebagai tingkat sejauh mana seseorang dapat memenuhi tuntutan pekerjaan dan tuntutan keluarga tanpa mengalami konflik peran yang merugikan (Pramatha, K. P, 2017). Pegawai menekankan pentingnya kemampuan individu untuk menyeimbangkan dua aspek kehidupan ini tanpa menyebabkan stres atau

konflik. Work Life Balance sebagai keadaan di mana individu merasa puas dengan pembagian waktu dan energi antara pekerjaan dan aktivitas non-pekerjaan. Menurutnya, Work Life Balance adalah tentang bagaimana seseorang merasa seimbang dan puas dengan cara mengalokasikan waktu dan energi di berbagai aspek kehidupan (Budur, 2022).

Work Life Balance sebagai kemampuan individu untuk mengatur waktu dan energi antara aktivitas pekerjaan dan kehidupan pribadi dengan cara yang memberikan rasa harmoni, mengurangi stres, dan meningkatkan kualitas hidup. Work Life Balance adalah persepsi individu tentang keseimbangan antara peran pekerjaan dan peran kehidupan pribadi (Sherani, 2021). Pegawai menekankan bahwa keseimbangan ini bersifat subjektif dan tergantung pada bagaimana individu menilai dan merasakan keseimbangan tersebut. Work Life Balance sebagai tingkat sejauh mana individu dapat secara efektif mengelola tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi, dengan mempertahankan tingkat kesejahteraan fisik dan mental yang sehat. Menurutnya, Work Life Balance adalah tentang mengelola tekanan dan tuntutan dari kedua domain ini dengan cara yang tidak merugikan kesejahteraan individu (Kim, 2020).

KONFLIK KERJA

Menurut Stephen P. Robbins, konflik kerja adalah suatu proses yang dimulai ketika satu pihak merasa bahwa pihak lain telah mempengaruhi atau akan mempengaruhi sesuatu yang menjadi kepentingan pihak pertama secara negatif. Konflik ini bisa muncul dari perbedaan kebutuhan, nilai, atau minat antarindividu atau kelompok dalam suatu organisasi (Breitenecker, S.

A. M. S, 2017).. Louis R. Pondy mendefinisikan konflik kerja sebagai suatu proses interaksi yang terjadi sebagai akibat dari ketidakcocokan tujuan, nilai, atau pandangan antara individu atau kelompok (Ajala, 2017).. Konflik ini dapat muncul dalam berbagai bentuk, seperti ketidaksepakatan, persaingan, atau pertentangan. Konflik kerja adalah ketidaksetujuan yang diungkapkan secara terbuka antara setidaknya dua pihak (individu atau kelompok) yang saling tergantung, terkait dengan tujuan yang tidak sesuai atau ketidakmampuan untuk mencapai tujuan yang diinginkan (Suharnomo, S, 2023).

KINERJA PEGAWAI

Kinerja pegawai dapat didefinisikan sebagai hasil atau pencapaian yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam pekerjaan. Kinerja pegawai biasanya diukur berdasarkan berbagai faktor, termasuk efektivitas, efisiensi, kualitas kerja, dan kontribusi terhadap tujuan organisasi. Kinerja pegawai tidak hanya dinilai dari hasil akhir yang dicapai, tetapi juga dari proses, perilaku, dan keterampilan yang digunakan dalam mencapai hasil tersebut (Hasnidar, H, 2020). Kinerja yang baik biasanya berhubungan dengan pencapaian tujuan organisasi, kepuasan pelanggan, dan peningkatan efisiensi serta efektivitas operasional. Kinerja pegawai adalah kemampuan, keterampilan, dan hasil kerja yang ditunjukkan oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya di tempat kerja. Kinerja karyawan dapat diukur melalui pencapaian target yang telah ditetapkan, produktivitas kerja, kualitas hasil kerja, serta kualitas kerja dalam tim (Al-Alawi, E. I, 2021)

KERANGKA BERPIKIR

Dampak *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Greenhaus dan Beutell, *Work Life Balance* yang baik dapat mengurangi konflik peran antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja pegawai. Konflik peran yang rendah memungkinkan pegawai untuk fokus dan produktif dalam pekerjaannya tanpa terganggu oleh masalah pribadi yang tidak terselesaikan, ketika pegawai dapat menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi, cenderung lebih puas dengan pekerjaannya. Kepuasan kerja ini meningkatkan motivasi dan komitmen terhadap pekerjaan, yang akhirnya berdampak positif pada kinerja (Lee, D. J, 2018). *Work Life Balance* yang efektif memungkinkan individu untuk berfungsi dengan baik di rumah dan di tempat kerja dengan dukungan minimal dari konflik peran. Pegawai yang mampu menjaga keseimbangan ini cenderung memiliki kinerja yang lebih baik karena tidak dibebani oleh stres yang berkaitan dengan ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. *Work Life Balance* berpengaruh positif terhadap kinerja karena pegawai yang mampu mengelola keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi cenderung memiliki komitmen yang lebih tinggi terhadap organisasi dan lebih sedikit mengalami kelelahan (Shah, S. A. M, 2018).

Dampak Konflik Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Konflik kerja dapat berdampak negatif pada kinerja pegawai apabila konflik tersebut tidak dikelola dengan baik. Konflik yang tidak terkendali dapat menimbulkan stres, mengurangi motivasi, dan mengganggu hubungan

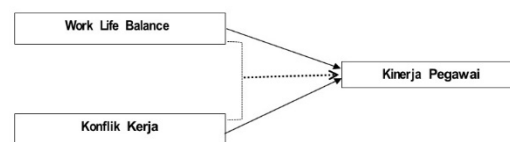
kerja, yang pada akhirnya dapat menurunkan produktivitas dan kinerja pegawai. Konflik kerja dapat mempengaruhi kinerja secara negatif ketika konflik tersebut menyebabkan gangguan komunikasi, kerjasama tim yang buruk, dan pengambilan keputusan yang tidak efektif (Moon, 2015). Konflik yang destruktif dapat mengalihkan perhatian pegawai dari tugas-tugas penting dan menurunkan kualitas kerja. konflik yang terjadi di tempat kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai tergantung pada bagaimana konflik tersebut ditangani. Konflik yang dikelola secara konstruktif dapat meningkatkan kreativitas dan penyelesaian masalah, sedangkan konflik yang tidak dikelola dengan baik dapat mengurangi efisiensi dan efektivitas kerja (William D, 2021). Konflik dapat memiliki dampak yang bervariasi tergantung pada jenis dan intensitasnya. Konflik yang berkepanjangan dan intens dapat menyebabkan disfungsi organisasi dan penurunan kinerja, sementara konflik yang dikelola dengan baik dapat menjadi sumber motivasi dan peningkatan kinerja (Srivastava, 2020).

Dampak *Work Life Balance* dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Robbins dan Judge (2019), kombinasi *Work Life Balance* yang baik dan manajemen konflik yang efektif dapat secara signifikan meningkatkan kinerja pegawai. Pegawai yang merasa seimbang antara pekerjaan dan kehidupan pribadi cenderung lebih sedikit mengalami konflik kerja, yang pada gilirannya meningkatkan fokus dan produktivitas. Pegawai yang mampu menjaga *Work Life Balance* yang baik lebih mampu mengatasi konflik kerja dengan efektif. Hal ini menciptakan lingkungan kerja yang

lebih harmonis, meningkatkan kinerja. manajemen konflik yang baik dalam kombinasi dengan *Work Life Balance* yang baik dapat mengurangi stres dan meningkatkan kesejahteraan pegawai. Pegawai yang lebih sehat secara mental dan fisik cenderung lebih produktif dan memiliki kinerja yang lebih baik. *Work Life Balance* yang baik membantu mengurangi intensitas konflik kerja, memungkinkan pegawai untuk bekerja lebih efektif dan efisien. Manajemen konflik yang baik juga memastikan bahwa konflik yang muncul dapat diselesaikan secara konstruktif, mendukung kinerja yang optimal (Puspitasari, 2022).

Untuk lebih jelasnya untuk model kerangka berpikir adalah sebagai berikut:



Gambar 1. Paradigma Penelitian

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan metode deskriptif verifikatif melalui pendekatan survei terhadap pegawai. Teknik sampling yang digunakan adalah menggunakan non probability sampling melalui full sampling dimana semua populasi dijadikan sampel sebanyak 60 pegawai. Alat analisis yang digunakan regresi berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis (Sugiyono, 2019).

HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

Uji Validitas

Uji validitas adalah langkah evaluasi untuk menguji kesesuaian konten sebuah instrumen, bertujuan memastikan kecermatan alat yang dipakai dalam penelitian. Dalam uji validitas untuk KKK (*Work Life Balance*) (X1), Konflik Kerja (X2), dan Kinerja Pegawai (Y) yang diolah dengan SPSS versi 26, didapatkan nilai r tabel sebesar 0,2500. Hasil analisis mengungkapkan bahwa nilai r hitung melampaui nilai r tabel, sehingga uji validitas untuk KKK dinyatakan sah (valid).

Uji Reliabilitas

Reliabilitas berarti bahwa suatu alat memiliki tingkat kepercayaan yang cukup untuk digunakan sebagai alat pengumpul data (Arikunto, 2017).

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Nilai Kritis	Keterangan
Keseimbangan kehidupan kerja	0,694	10	0,6	Reliabel
KK	0,885	10	0,6	Reliabel
KP	0,787	10	0,6	Reliabel

Berdasarkan hasil perhitungan menjelaskan bahwa Nilai cronbach alpha $> 0,6$. Artinya uji realibilitas terpenuhi (Reliabel).

Hasil Uji Asumsi Klasik Normalitas

Analisis menggunakan SPSS versi 26, bahwa data terdistribusi di sekitar diagram dan sesuai dengan model regresi, yang menandakan distribusi data yang normal. Ditambah lagi, nilai Asymp. Sig sebesar 0,102 yang melebihi 0,05 menunjukkan bahwa data mengikuti distribusi normal.

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
Std. Deviation		1,90751372
Most Extreme Differences		0,174
Absolute		
	Positive	0,111
	Negative	-0,174
Test Statistic		0,174
Asymp. Sig. (2-tailed)		,102 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Multikolinearitas

Analisis menggunakan SPSS versi 26 mengungkapkan bahwa nilai tolerance untuk variabel *Work Life Balance* adalah 0,138, melebihi ambang batas 0,10, dan untuk variabel Konflik Kerja juga sebesar 0,138, melampaui nilai minimal yang sama. Pada kolom VIF, *Work Life Balance* menunjukkan nilai 7,241, sementara Konflik Kerja juga berada pada angka 7,241, keduanya di bawah batas maksimal 10. Ini menandakan bahwa tidak ada indikasi multikolinearitas yang signifikan antara variabel *Work Life Balance* dan Konflik Kerja, sehingga uji multikolinearitas dianggap tidak bermasalah.

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

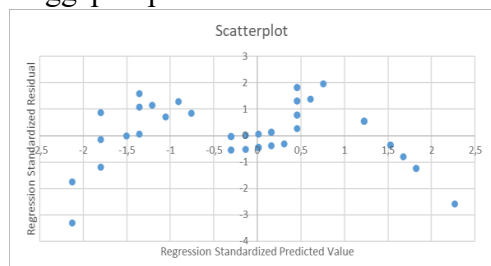
Coefficients ^a									
Standardize d Coefficients	t	Sig.	95.0% Confidence Interval for B		Correlations	Collinearity Statistics			
			Lower Bound	Upper Bound		Zero-order	Partial	Tolerance	VIF
Beta									
0,218	1,047	0,300	-26,569	84,800					
0,218	1,967	0,054	-0,017	1,910	0,909	0,252	0,081	0,138	7,241
-0,745	-6,717	0,000	-1,126	-0,609	-0,947	-0,665	-0,277	0,138	7,241

a. Dependent Variable: Y

Heteroskedastisitas

Analisis data menunjukkan bahwa pola serta titik-titik yang tersebar

berada di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian, tidak terdeteksi adanya heteroskedastisitas, sehingga uji heteroskedastisitas dapat dianggap terpenuhi.



Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Autokorelasi

Dengan nilai Durbin-Watson sebesar 0,323 yang kurang dari 2, tidak terdapat indikasi autokorelasi dalam data. Berdasarkan pengujian asumsi klasik maka dapat disimpulkan data penelitian layak menggunakan regresi berganda, karena data berdistribusi normal, tidak terjadi autokorelasi, tidak terjadi multikolinearitas dan tidak terjadi heteroskedastisitas.

Dampak *Work Life Balance* dan Konflik Kerja Secara Silmutan Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan output SPSS 26 new version, diperoleh persamaan Regresi Linier Berganda sebagai berikut:

$$Y = 29,115 + 0,947 X_1 - 0,867 X_2 + e$$

Interprestasi:

- Konstanta sebesar 29,115 menunjukkan bahwa jika tidak terjadi peningkatan dalam variabel *Work Life Balance* dan Konflik Kerja maka Kinerja Pegawai sebesar 29,115.
- Koefisien regresi *Work Life Balance* (X_1) sebesar 0,947 artinya setiap kenaikan 1 satuan *Work Life Balance* akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,947 satuan. Sebaliknya setiap penurunan 1 satuan *Work Life*

Balance akan menurunkan Kinerja Pegawai sebesar 0,947 satuan. Dengan asumsi Konflik Kerja tetap.

- Koefisien regresi Konflik Kerja (X_2) sebesar -0,867 artinya setiap kenaikan 1 satuan Konflik Kerja akan menurunkan Kinerja Pegawai sebesar -0,867 satuan. Sebaliknya setiap penurunan 1 satuan Konflik Kerja akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar -0,867 satuan. Dengan asumsi *Work Life Balance* tetap.

Berdasarkan output SPSS diketahui bahwa nilai korelasi simultan *Work Life Balance* dan Konflik Kerja dengan Kinerja Pegawai sebesar 0,950. Nilai korelasi tersebut termasuk dalam kategori sangat kuat. Nilai korelasi *Work Life Balance* dan Konflik Kerja terhadap Kinerja Pegawai memiliki nilai positif artinya meningkatkan *Work Life Balance* dan Konflik Kerja dapat pula meningkatkan Kinerja Pegawai dan sebaliknya, penurunan *Work Life Balance* dan Konflik Kerja secara bersamaan atau simultan dapat pula menurunkan Kinerja Pegawai.

Berdasarkan output SPSS, nilai R-Square adalah sebesar 0,903 atau 90,3%. Artinya besarnya pengaruh *Work Life Balance* dan Konflik Kerja secara simultan sebesar 90,3% terhadap Kinerja Pegawai, sedangkan sisanya sebesar 9,7%. Berdasarkan output SPSS, nilai sig F sebesar $0,000 < 0,05$ dan F hitung sebesar $266,167 > 2,69$, artinya H_a diterima H_0 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa *Work Life Balance* dan Konflik Kerja secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Secara nyata *Work Life Balance* dan Konflik Kerja mampu meningkatkan Kinerja Pegawai.

Dampak *Work Life Balance* Secara Parsial Terhadap Kinerja Pegawai

Untuk mengetahui tingkat

signifikansi pengaruh *Work Life Balance* secara parsial terhadap Kinerja Pegawai dilihat dengan cara membandingkan nilai t tabel dan t hitung. Hasil perhitungan *Work Life Balance* mempunyai nilai probabilitas sebesar $0,044 < \text{sig } \alpha 0,05$ dan $2,967 > 1,982$. Dengan demikian H_a diterima dan H_0 ditolak, maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial *Work Life Balance* memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Dampak Konflik Kerja Secara Parsial Terhadap Kinerja Pegawai

Untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh Konflik Kerja secara parsial terhadap Kinerja Pegawai dilihat dengan cara membandingkan nilai t hitung dan t tabel. Hasil perhitungan Konflik Kerja mempunyai nilai probabilitas sebesar $0,000 < \text{sig } \alpha 0,05$ dan $6,717 > 1,982$. Dengan demikian H_a diterima dan H_0 ditolak, maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial Konflik Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

PEMBAHASAN

Atas dasar temuan peneliti, perbandingan nilai t hitung dan t tabel mengungkapkan bahwa KKK memiliki nilai probabilitas 0,044, ini di bawah tingkat signifikansi $\alpha 0,05$, serta t hitung sebesar 2,967, yang melampaui t tabel sebesar 1,982. Oleh sebab itu, alternatif hipotesis (H_a) diterima dan hipotesis nol (H_0) ditolak, menyimpulkan bahwa KKK secara signifikan mempengaruhi Kinerja Pegawai secara terpisah. Menurut pandangan Greenhaus dan Beutell, memiliki KKK yang harmonis dapat meredakan ketegangan peran antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, yang selanjutnya meningkatkan Kinerja Pegawai. Ketegangan peran yang minim memungkinkan pegawai untuk lebih fokus dan produktif tanpa terganggu

oleh isu pribadi yang belum terselesaikan. Ketika pegawai mampu menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi dengan baik, mereka cenderung merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka. Kepuasan ini berimbas pada peningkatan motivasi dan komitmen terhadap pekerjaan, yang pada akhirnya berdampak positif pada kinerja (Lee, D. J, 2018). KKK yang efektif memungkinkan individu untuk berfungsi dengan baik di rumah dan di tempat kerja dengan sedikit gangguan dari ketegangan peran. Pegawai yang mampu mempertahankan keseimbangan ini umumnya menunjukkan kinerja yang lebih baik karena tidak terbebani oleh stres akibat ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Dengan demikian, KKK berdampak positif terhadap kinerja karena pegawai yang berhasil mengelola keseimbangan ini cenderung memiliki komitmen yang lebih tinggi terhadap organisasi dan mengalami kelelahan yang lebih sedikit (Shah, S. A. M, 2018).

Berdasarkan hasil penelitian nilai t hitung dan t tabel. Hasil perhitungan KK mempunyai nilai probabilitas sebesar $0,000 < \text{sig } \alpha 0,05$ dan $6,717 > 1,982$. Dengan demikian H_a diterima dan H_0 ditolak, maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial KK berdampak signifikan terhadap KP. KK dapat berdampak negatif pada KP apabila konflik tersebut tidak dikelola dengan baik. Konflik yang tidak terkendali dapat menimbulkan stres, mengurangi motivasi, dan mengganggu hubungan kerja, yang pada akhirnya dapat menurunkan produktivitas dan KP. KK dapat berdampak negatif pada kinerja secara negatif ketika konflik tersebut menyebabkan gangguan komunikasi, kerjasama tim yang buruk, dan pengambilan keputusan yang tidak efektif (Moon, 2015). Konflik yang destruktif dapat mengalihkan perhatian

pegawai dari tugas-tugas penting dan menurunkan kualitas kerja. konflik yang terjadi di tempat kerja dapat berdampak pada KP tergantung pada bagaimana konflik tersebut ditangani. Konflik yang dikelola secara konstruktif dapat meningkatkan kreativitas dan penyelesaian masalah, sedangkan konflik yang tidak dikelola dengan baik dapat mengurangi efisiensi dan efektivitas kerja (William D, 2021). Konflik dapat memiliki dampak yang bervariasi tergantung pada jenis dan intensitasnya. Konflik yang berkepanjangan dan intens dapat menyebabkan disfungsi organisasi dan penurunan kinerja, sementara konflik yang dikelola dengan baik dapat menjadi sumber motivasi dan peningkatan kinerja (Srivastava, 2020).

Berdasarkan hasil penelitian nilai sig F sebesar $0,000 < 0,05$ dan F hitung sebesar $266,167 > 2,69$, artinya H_0 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa KKK dan KK secara simultan mempunyai dampak signifikan terhadap KP. Menurut Robbins dan Judge (2019), kombinasi KKK yang baik dan manajemen konflik yang efektif dapat secara signifikan meningkatkan KP. Pegawai yang merasa seimbang antara pekerjaan dan kehidupan pribadi cenderung lebih sedikit mengalami KK, yang pada gilirannya meningkatkan fokus dan produktivitas. Pegawai yang mampu menjaga KKK yang baik lebih mampu mengatasi KK dengan efektif. Hal ini menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis, meningkatkan kinerja. manajemen konflik yang baik dalam kombinasi dengan KKK yang baik dapat mengurangi stres dan meningkatkan kesejahteraan pegawai. Pegawai yang lebih sehat secara mental dan fisik cenderung lebih produktif dan memiliki kinerja yang lebih baik. KKK yang baik membantu mengurangi

intensitas KK, memungkinkan pegawai untuk bekerja lebih efektif dan efisien. Manajemen konflik yang baik juga memastikan bahwa konflik yang muncul dapat diselesaikan secara konstruktif, mendukung kinerja yang optimal (Puspitasari, 2022).

PENUTUP

Kesimpulan

Kinerja di Puskesmas Cikampek mengalami penurunan dan kenaikan setiap

tahunnya, sedangkan *work life balance* masih belum sesuai dengan kemampuan dan konflik kerja masih terdapat permasalahan yang berlarut-larut khususnya yang berhubungan dengan pasien. Baik secara simultan maupun parsial *work life balance* dan konflik kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Arah pengaruh yang diberikan dari *work life balance* adalah positif artinya meningkatkan, sedangkan konflik kerja memberikan pengaruh negatif terhadap kinerja.

IMPLIKASI

Implikasi teoritis dari penelitian ini adalah berdasarkan teori motivasi klasik seperti Teori Kebutuhan Maslow, Teori Dua Faktor Herzberg, dan Teori Ekspektasi Vroom dapat diperluas dengan memasukkan elemen *Work Life Balance* dan konflik kerja. Pegawai yang merasa seimbang antara pekerjaan dan kehidupan pribadi serta mampu mengelola konflik kerja akan lebih termotivasi dan memiliki kinerja yang lebih baik.

Implikasi manajerial pada penelitian ini adalah pengelolaan *Work Life Balance* dan konflik kerja secara efektif di Puskesmas Cikampek dapat memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan mengimplementasikan

kebijakan fleksibilitas kerja, program kesejahteraan pegawai, pelatihan manajemen konflik, serta menciptakan budaya kerja yang mendukung, manajemen Puskesmas Cikampek dapat meningkatkan kepuasan dan kinerja pegawai. Hal ini tidak hanya akan meningkatkan produktivitas dan kualitas layanan kesehatan, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis dan berkelanjutan. Manajemen Puskesmas Cikampek dapat mempertimbangkan untuk menerapkan jadwal kerja yang fleksibel atau shift kerja yang lebih seimbang, memungkinkan pegawai untuk menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi.

DAFTAR PUSTAKA

- Aboobaker, N., Edward, M., & Pramatha, K. P. (2017). Work–family Conflict, Family–work Conflict and Intention to Leave the Organization: Evidences Across Five Industry Sectors in India. *Global Business Review*, 18(2), 524– 536
- Ajala, (2017). Work-Family-Conflict and Family-Work-Conflict As Correlates of Job Performance Among Working Mothers: Implications for Industrial Social Workers. 7(1), 53.
- Al-Alawi, A. I., Al-Saffar, E., Alomohammedsaleh, Z., Alotaibi, H., & Al-Alawi, E. I. (2021). A study of the effects of work-family conflict, family-work conflict, and work-life balance on Saudi female teachers' performance in the public education sector with job satisfaction as a moderator. *Journal of International Women's Studies*, 22(1), 486–503
- Aqeel Ahmed Soomro, R. J., & Breiteneker, S. A. M. S. (2017). Soomro2018.Pdf. *South Asian Journal of Business Studies*, 8(2), 870–880. -work conflict with the employee performance-moderating role of job satisfaction%22, *South Asian Journal of Business Studies*.
- Demir, Ahmet, and Taylan Budur. (2022). Work–Life Balance and Performance Relations during COVID 19 Outbreak: A Case Study among University Academic Staff. *Journal of Applied Research in Higher Education*. <https://doi.org/10.1108/JARHE-07-2021-0287>
- Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Fayol, Henry. (2017). *Manajemen Public Relations, fungsi-fungsi manajemen*. Jakarta: PT. Elex Media.
- Flippo, Edwin B. dalam (Hasibuan, Malayu S.P. 2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Follet , Marry Parker, (1997). *Manajemen Dalam Organisasi*, Kencana, Jakarta.
- G. R. Terry. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Gu, Yuanbo, and Ruimei Wang. (2021). Job Demands and Work–Family Conflict in Preschool Teachers: The Buffering Effects of Job Resources and off-Job Recovery Experiences. *Current Psychology*, 40(8), 3974–3985. <https://doi.org/10.1007/s12144-019-00349-z>
- Gupta, Pragya, and Shalini Srivastava. (2020). Work–Life Conflict and Burnout among Working Women:

A Mediated Moderated Model of Support and Resilience. *International Journal of Organizational Analysis*, 29(3), 629–655. <https://doi.org/10.1108/IJOA-12-2019-1993>

Hilman, H., Ronny Edward, Y., & Faris, S. (2022). The Effect Of Work Life Balance And Work Stress On Performance With Job Satisfaction As Intervening Variables At The Office Of Theminsty Of Religion, Selatan Tapanuli Regency. *International Journal of Science, Technology & Management*, 3(5), 1321-1328. <https://doi.org/10.46729/ijstm.v3i5.606>.

- Hunsaker, William D. (2021). Spiritual Leadership and Work–Family Conflict: Mediating Effects of Employee Well-Being. *Personnel Review*, 50(1), 143–58. <https://doi.org/10.1108/PR-04-2019-0143>
- Hur, Won Moo, Su Jin Han, Jeong Ju Yoo, and Tae Won Moon. (2015). The Moderating Role of Perceived Organizational Support on the Relationship between Emotional Labor and Job-Related Outcomes. *Management Decision*, 53(3), 605–624. <https://doi.org/10.1108/MD-07-2013-0379>
- Irfan, Muhammad, Raja Abubakar Khalid, Syied Sami Ul Haq Kaka Khel, Ahsen Maqsoom, and Imran Khan Sherani. (2021). Impact of Work–Life Balance with the Role of Organizational Support and Job Burnout on Project Performance. *Engineering, Construction and Architectural Management*. <https://doi.org/10.1108/ECAM-04-2021-0316>
- James A.F Stoner. (2018). *Manajemen Jilid I*, Terj. Alaxander Sindoro, Jakarta PT. Prahallindo.
- Muzakar. (2023). The role of work–life balance as mediation of the effect of work– family conflict on employee performance. *SA Journal of Human Resource Management* 2. DOI:10.4102/sajhrm.v21i0.1910.
- Puspitasari. (2022). The Effect of Work Family Conflict on Employee Performance with Work Life Balance as an Intervening Variable during the Covid-19 Pandemic: Case Study on Employee of PT Jasa Marga Toll Road Operator, Semarang and Batang Branches. *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)* Volume 5, No 2, May 2022, Page: 15577-15586 e-ISSN: 2615-3076 (Online), p-ISSN: 2615-1715 (Print) www.birci-journal.com/index.php/birci email: birci.journal@gmail.com
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba.
- Empat.
- Sampurna, D., & Suharnomo, S. (2023). The Effect of Work-Family Conflict and Family-Work Conflict on Performance with Work-Life-Balance as an Intervening Variable. *Indonesian Interdisciplinary Journal of Sharia Economics (IIJSE)*, 6(3), 2356-2372. Retrieved from <https://ejournal.uac.ac.id/index.php/ijse/article/view/3614>
- Sirgy, M. J., & Lee, D. J. (2018). Work-Life Balance: an Integrative Review. *Applied Research in Quality of Life*, 13(1), 229–254. <https://doi.org/10.1007/s11482-017-9509-8>.
- Soomro, A. A., Breiteneker, R. J., & Shah, S. A. M. (2018). Relation of work-life balance, workfamily conflict, and family-work conflict with the employee performance-moderating role of job satisfaction. *South Asian Journal of Business Studies*, 7(1), 129-146. <https://doi.org/10.1108/SAJBS-02-2017-2018>
- Soomro, A. A., Breiteneker, R. J., & Shah, S. A. M. (2018). Relation of work-life balance, work-family conflict, and family-work conflict with the employee performance-moderating role of job satisfaction. *South Asian Journal of Business Studies*, 7(1), 129–146. <https://doi.org/10.1108/SAJBS-02-2017-0018>
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*

- Taufik. (2021). The Effect Of Work-Life Balance And Work-Family Conflict On Employee Performance: The Mediating Role Of Psychological Well Being And Psychological Safety And The Moderating Role Of Satisfaction With Coworkers. *International Journal of Economics, Business and Management Research* Vol. 5, No.07; 2021 ISSN: 2456-7760
- Wood, Jacob, Jihye Oh, Jiwon Park, and Woocheol Kim. (2020). "The Relationship Between Work Engagement and Work-Life Balance in Organizations: A Review of the Empirical Research." *Human Resource Development Review*, 19(3), 240–62. <https://doi.org/10.1177/1534484320917560>
- Yusuf, R. M., & Hasnidar, H. (2020). Work-family conflict and career development on performance of married women employees. *International Journal of Research in Business and Social Science* (2147- 4478), 9(1), 151–162. <https://doi.org/10.20525/ijrbs.v9i1.601>