

**PENGARUH *WORK LIFE BALANCE*, KOMPETENSI,
DAN KOMITMEN TERHADAP KINERJA PEGAWAI
DI PUSKESMAS PERAWATAN TES
KABUPATEN LEBONG**



S K R I P S I

Oleh :

AYUDIA ASTI ADEVIO
NPM. 2161201092

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH BENGKULU
2025**

**PENGARUH *WORK LIFE BALANCE*, KOMPETENSI,
DAN KOMITMEN TERHADAP KINERJA PEGAWAI
DI PUSKESMAS PERAWATAN TES
KABUPATEN LEBONG**



**Diajukan Guna Memenuhi Persyaratan Memperoleh Gelar Sarjana
Pada Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen
Universitas Muhammadiyah Bengkulu**

S K R I P S I

Oleh :

**AYUDIA ASTI ADEVIO
NPM. 2161201092**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH BENGKULU
2025**

PERSETUJUAN SKRIPSI

PENGARUH *WORK LIFE BALANCE*, KOMPETENSI, DAN KOMITMEN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI PUSKESMAS PERAWATAN TES KABUPATEN LEBONG



SKRIPSI

Oleh :

AYUDIA ASTI ADEVIO
NPM. 2161201092

Disetujui Oleh :
Pembimbing

Ratnawati, S.E., M.M
NIDN. 0215097201

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



Furgonti Ranidiah, S.E., M.M
NIDN. 0208047301

PENGESAHAN PENGUJI

PENGARUH *WORK LIFE BALANCE*, KOMPETENSI, DAN KOMITMEN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI PUSKESMAS PERAWATAN TES KABUPATEN LEBONG

Dipertahankan di depan Dewan Penguji Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Bengkulu
Guna Memperoleh gelar Sarjana Manajemen

Hari : Selasa
Tanggal : 5 Agustus 2025

SKRIPSI

Oleh:

AYUDIA ASTI ADEVIO
NPM. 2161201092

Dewan Pengujii:

- | | | |
|------------------------------|---------|---------|
| 1. Eti Arini,S.E.,M.M | Ketua | (.....) |
| 2. Meiffa Herfianti,S.E.,M.M | Anggota | (.....) |
| 3. Ratnawili,S.E.,M.M | Anggota | (.....) |

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis


Furqonti-Ranidiah, S.E., M.M
NIDN:0208047301



SERTIFIKASI

Ayudia Asti Adevio, menyatakan bahwa skripsi yang saya ajukan ini adalah karya saya sendiri dan atas bimbingan dosen pembimbing. Karya ini belum pernah disampaikan untuk mendapatkan gelar sarjana pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis atau Program Studi lainnya. Karna karya ini milik saya, maka segala sesuatu yang berhubungan dengan skripsi ini adalah tanggung jawab saya.

Bengkulu, 23 Juni 2025



Ayudia Asti Adevio
Npm. 2161201092

MOTO DAN PERSEMBAHAN

Moto:

Orang lain ga akan bisa faham struggle dan masa sulit nya kita yang mereka ingin tahu hanya bagian success stories. Berjuanglah untuk diri sendiri walaupun tidak ada yang tepuk tangan. Kelak diri kita dimasa depan akan sangat bangga dengan apa yang kita perjuangkan hari ini.

-Ayudia asti adevio-

Persembahan:

Penulis mengucapkan rasa syukur dan terimakasih kepada Allah SWT atas terselesai nya skripsi ini sehingga penulis mampu membuat halaman persembahan ini, skripsi ini penulis persembahkan kepada orang-orang yang telah berjasa dalam hidup penulis

- ❖ Cinta pertama dan panutanku, Ayahanda Sahulis terima kasih atas segala pengorbanan dan tulus kasih sayang yang diberikan. Beliau memang tidak sempat merasakan Pendidikan sampai bangku perkuliahan, namun beliau mampu senantiasa memberikan yang terbaik, tak kenal Lelah mendoakan serta memberikan perhatian dan dukungan sehingga penulis mampu menyelesaikan studinya sampai meraih gelar sarjana.
- ❖ Pintu surgaku, Ibunda Maryam yang berperan penting dalam menyelesaikan skripsi ini, beliau juga memang tidak sempat merasakan Pendidikan sampai dibangku perkuliahan tapi semangat motivasi, kasih sayang serta doa yang beliau berikan hingga penulis mampu menyelesaikan studinya sampai sarjana.
- ❖ Kepada kakak saya Bella Vita Sari, S.kom karna telah memberi semangat dan dorongan kepada saya hingga akhir, dan meyakinkan saya jika saya mampu menyelesaikan studi ini. Dan Kepada adik saya Putri Suci Amanda, yang memberikan semangat dan dukungan walaupun melalui

celotehannya,tetapi saya yakin dan percaya itu adalah sebuah bentuk dukungan dan motivasi.

- ❖ kepada Sahabat seperjuanganku Lusiana dwi indriyani, Ghina maisa zahirah, Nopela Liswanti, Rini Astika terima kasih telah menemani setiap suka dan duka dalam penyelesaian studi ku.
- ❖ Kepada kawanku Mutiara mahardika,Anggi Oktaviani,Dian Yulita,Galin Giyas Pratiwi s.terima kasih telah menemani proses ku dari awal sampai akhir ini.

ABSTRAK

PENGARUH *WORK LIFE BALANCE*, KOMPETENSI, DAN KOMITMEN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI PUSKESMAS PERAWATAN TES KABUPATEN LEBONG.

Oleh:

Ayudia Asti Adevio¹

Ratnawili, S.E.,M.M²

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh work life balance, kompetensi, dan komitmen terhadap Kinerja Pegawai pegawai di Puskesmas Perawatan Tes Kabupaten Lebong. Penelitian dilaksanakan sejak Desember 2024 dengan menggunakan metode kuantitatif dan teknik sampling jenuh, sehingga seluruh pegawai yang berjumlah 50 orang dijadikan sampel. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner tertutup dengan skala Likert, dokumentasi, dan observasi. Uji validitas dan reliabilitas instrumen dilakukan pada 20 pegawai Puskesmas Talang Leak, sedangkan analisis data menggunakan regresi linear berganda berbantuan SPSS 26.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, work life balance (t hitung = 3,197; sig. = 0,003), kompetensi (t hitung = 11,178; sig. = 0,000), dan komitmen (t hitung = 6,338; sig. = 0,000) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pegawai. Secara simultan, ketiga variabel tersebut juga berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (F hitung = 169,998; sig. = 0,000). Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,917 menunjukkan bahwa 91,7% variasi Kinerja Pegawai pegawai dapat dijelaskan oleh work life balance, kompetensi, dan komitmen, sedangkan sisanya dipengaruhi faktor lain di luar penelitian. Temuan ini menegaskan pentingnya penguatan kompetensi, peningkatan work life balance, dan komitmen pegawai untuk mendukung Kinerja Pegawai optimal di lingkungan Puskesmas.

Kata Kunci: *Work Life Balance*, Kompetensi, Komitmen dan Kinerja Pegawai

ABSTRACT

THE EFFECT *OF WORK LIFE BALANCE*, COMPETENCE, AND COMMITMENT ON PERFORMANCE AT THE LEBONG REGENCY TEST CARE HEALTH CENTER

By:
Ayudia Asti Adevio¹
Ratnawili, S.E., M.M

This study aims to analyze the influence of work life balance, competence, and commitment on employee performance at the Lebong Regency Test Care Health Center. The research has been carried out since December 2024 using quantitative methods and saturated sampling techniques, so that all employees totaling 50 people are used as samples. Data collection was carried out through a closed questionnaire with a Likert scale, documentation, and observation. The validity and reliability test of the instrument was carried out on 20 employees of the Talang Leak Health Center, while the data analysis used multiple linear regression assisted by SPSS 26.

The results showed that partially, work life balance (t count = 3.197; sig. = 0.003), competence (t count = 11.178; sig. = 0.000), and commitment (t count = 6.338; sig. = 0.000) had a positive and significant effect on employee performance. Simultaneously, these three variables also had a significant effect on performance (F count = 169.998; sig. = 0.000). The determination coefficient value (R^2) of 0.917 indicates that 91.7% of the variation in employee performance can be explained by work life balance, competence, and commitment, while the rest is influenced by other factors outside the study. These findings affirm the importance of strengthening competencies, improving work-life balance, and employee commitment to support optimal performance in the Puskesmas.

Keywords: *Work Life Balance*, Competence, Commitment and Performance

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr.Wb Alhamdulillahirobbil'alamin, segala Puji dan Syukur kepada Allah SWT yang telah memberikan Rahmat dan Hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian ini yang berjudul “**Pengaruh *Work Life Balance*, Kompetensi, dan Komitmen Terhadap Kinerja Pegawai di Puskesmas Perawatan Tes Kabupaten Lebong**”.

Tujuan dari penulisan Skripsi ini adalah guna memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi dan bisnis pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis program studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Bengkulu.

Keberhasilan penulisan skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak. Pada kesempatan ini dengan rasa hormat dan kerendahan hati penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Dr. Susiyanto, M.Si selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Bengkulu.
2. Ibu Furqonti Ranidiah, SE, M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Bengkulu.
3. Ibu Ade Tiara Yulinda, SE,M.M. selaku Ketua Program Studi Manajemen dan Bisnis Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Bengkulu.
4. Ibu Ratnawili, S.E.,M.M sebagai dosen pembimbing yang telah meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan dan pengarahan kepada penulis selama penyusunan proposal skripsi.

5. Bapak Ibu Dosen serta staf di Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah membekali penulis dengan ilmu pengetahuan selama penulis menuntut ilmu di Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Bengkulu.
6. Puskesmas Perawatan Tes Kabupaten Lebong yang telah memberikan bantuan untuk melakukan penelitian demi terselesainya penulisan proposal skripsi
7. Untuk Kedua Orang tua yang telah memberikan dukungan, doa, tenaga, dan pikiran dengan tulus dan ikhlas.
8. Seluruh sahabat dan teman-teman Fakultas Ekonomi dan Bisnis jurusan Manajemen angkatan 2021 atas kerjasamanya selama perkuliahan.
9. Semua pihak yang telah membantu penulis dalam penyusunan dan pembuatan skripsi ini.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa penelitian yang diajukan ini jauh dari sempurna. Untuk itu kritik dan saran yang membangun sangat diharapkan dan semoga hasil penelitian yang telah disajikan dalam bentuk penelitian ini bermanfaat bagi pihak-pihak yang memerlukan Terima Kasih.

Wassalamualaikum Wr. Wb

Bengkulu, Maret 2025

Penulis

Ayudia Asti Adevio

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	viii
DAFTAR LAMPIRAN	ix
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Identifikasi Masalah	6
1.3 Batasan Masalah	7
1.4 Rumusan Masalah	8
1.5 Tujuan Penelitian	8
1.6 Manfaat Penelitian	9
BAB II STUDI PUSTAKA	
2.1. Deskripsi Konseptual	10
2.1.1 Kinerja Pegawai Pegawai	10
2.1.1.1 Pengertian Kinerja Pegawai	10
2.1.1.2 Penilaian Kinerja Pegawai Pegawai	12
2.1.1.3 Tujuan Penilaian Kinerja Pegawai	13
2.1.1.4 Jenis-jenis Penilaian Kinerja Pegawai	14
2.1.1.5 Indikator Kinerja Pegawai Pegawai	15
2.1.2. <i>Work Life Balance</i>	20
2.1.2.1 Pengertian <i>Work Life Balance</i>	20
2.1.2.2 Faktor Yang Berpengaruh ke <i>work life balance</i> ..	21
2.1.2.3 Aspek <i>Work-Life Balance</i>	23
2.1.2.4 Program Kerja <i>Work-Life Balance</i>	25
2.1.2.5 Idikator <i>Work-Life Balance</i>	26
2.1.3 Kompetensi	28
2.1.3.1 Pengertian Kompetensi	28
2.1.3.2 Faktor- Faktor Kompetensi	29
2.1.3.3 Karakteristik Kompetensi	31
2.1.3.4 Tingkat Kompetensi	32
2.1.3.5 Indikator Kompetensi	33
2.1.4 Komitmen	36
2.1.4.1 Pengertian Komitmen	36
2.1.4.2 Aspek-Aspek Komitmen Pegawai	37
2.1.4.3 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Pegawai	39
2.1.4.4 Indikator Komitmen Kerja	40
2.1.5 Pengaruh Antar Variabel	41
2.1.5.1 Pengaruh Work Life Balance terhadap Kinerja Pegawai	41
2.1.5.2 Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai ..	42

2.1.5.3 Pengaruh Komitmen terhadap Kinerja Pegawai .	43
2.1.5.4 Pengaruh Work Life Balance, Kompetensi dan Komitme terhadap Kinerja Pegawai.....	44
2.2 Hasil Penelitian yang Relevan	45
2.3 Kerangka Konseptual.....	47
2.4 Definisi Operasional	48
2.5 Hipotesis	50
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1 Tempat dan Waktu Penelitian.....	51
3.2 Jenis Penelitian	51
3.3 Populasi dan Sampel.....	51
3.3.1 Populasi	51
3.3.2 Sampel	52
3.4 Teknik Pengumpulan Data	52
3.5 Uji Instrumen Penelitian	53
3.5.1 Uji Validitas Dan Uji Reliabilitas.....	54
3.5.2 Uji Asumsi Klasik	55
3.5.3 Analisis Tanggapan Responden.....	57
3.5.4 Analisis Regresi Berganda.....	58
3.5.5 Koefisien Determinan (R^2)	59
3.5.6 Pengujian Hipotesis	59
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	
4.1 Hasil Penelitian	62
4.1.1 Gambaran Umum Tempat Penelitian	62
4.1.2 Karakteristik Responden	68
4.1.3 Hasil Uji Instrumen.....	69
4.1.4 Hasil Uji Asumsi Klasik	71
4.1.4.1 Uji Normalitas	71
4.1.4.2 Uji Multikolineritas	72
4.1.4.3 Uji Heteroskedasitas	73
4.1.5 Hasil Tanggapan Responsen	74
4.1.6 Hasil Uji Analisis Linear Berganda	81
4.1.7 Hasil Analisis Koefisien Determinas	83
4.1.8 Hasil Uji Hipotesis Penelitian	84
4.1.8.1 Uji t Statistik.....	84
4.1.8.2 Uji F Statistik.....	86
4.2 Pembahasan Hasil Penelitian	87
4.2.1 Pengaruh <i>Work Life Balance</i> Terhadap Kinerja Pegawai	87
4.2.2 Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai	88
4.2.3 Pengaruh Komitmen Terhadap Kinerja Pegawai	90
4.2.4 Pengaruh <i>Work Life Balance</i> , Kompetensi, dan Komitmen Terhadap Kinerja Pegawai	91
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1 KESIMPULAN	93
5.2 SARAN	94

DAFTAR PUSTAKA.....	97
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Penelitian terdahulu.....	45
Tabel 2.2 Definisi operasional	49
Tabel 3.1 Skala likert	53
Tabel 3.2 Skala Interval	58
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	68
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	68
Tabel 4.3 Uji Validitas	69
Tabel 4.4 Uji Reliabilitas	71
Tabel 4.5 Uji Normalitas	72
Tabel 4.6 Uji Multikolineritas.....	73
Tabel 4.7 Uji Heteroskedastisitas.....	74
Tabel 4.8 Tanggapan Responden Terhadap Variabel X_1	75
Tabel 4.9 Tanggapan Responden Terhadap Variabel X_2	76
Tabel 4.10 Tanggapan Responden Terhadap Variabel X_3	78
Tabel 4.11 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Y	80
Tabel 4.12 Analisa Linear Berganda.....	82
Tabel 4.13 Uji R^2	83
Tabel 4.14 Uji t Parsial.....	85
Tabel 4.15 Uji F Simultan.....	86

DAFTAR GAMBAR

	HALAMAN
Gambar 2.1	48

DAFTAR LAMPIRAN

1. Kuisioner Penelitian
2. Surat Izin Penelitian
3. Data Pegawai
4. Dokumentasi
5. Tabulasi Data
6. Hasil Uji Instrumen
7. Hasil Uji Normalitas
8. Hasil Uji Multikolinearitas
9. Hasil Uji Regresi Linear Berganda
10. Hasil Kolerasi Determinasi
11. Hasil Uji Hipotesis F
12. Hasil Uji Tanggapan Responden

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang menentukan keberhasilan suatu lembaga atau instansi, untuk mencapai tujuannya. Kini dunia sedang menghadapi era globalisasi, dimana teknologi semakin maju dan kebutuhan suatu lembaga yang semakin meningkat, terutama kebutuhan akan sumber daya manusia yang berkualitas akan memudahkan lembaga dalam mengelola aktifitasnya, sehingga tujuan yang ditetapkan dapat tercapai.

Tercapainya tujuan suatu lembaga atau instansi tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh Kinerja Pegawai individu pegawainya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan Kinerja Pegawai, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Salah satu aspek yang dapat menunjang keberhasilan pegawai dalam mencapai kesuksesan bekerja adalah kemampuan kerja.

Kinerja Pegawai merupakan wujud perwujudan visi dan misi perusahaan, serta dapat menjadi alat ukur setiap individu, kelompok, atau unit kerja dalam mencapai tujuan organisasi. Seorang pegawai yang berkontribusi pada organisasi dipengaruhi oleh Kinerja Pegawai. Hal tersebut membuktikan bahwa Kinerja Pegawai sangat berperan besar menentukan kemajuan sebuah organisasi. Kinerja Pegawai merupakan indikator seberapa sukses pelayanan pemerintah dalam

memenuhi harapan dan memuaskan masyarakat. Kinerja Pegawai menjadi hal yang perlu ditingkatkan oleh organisasi, perusahaan maupun instansi.

Setiap organisasi yang bergerak dalam bidang apapun pasti menginginkan suatu perkembangan dalam organisasi tersebut. Untuk mendukung itu, setiap organisasi harus memperhatikan *work life balance* dari setiap pegawainya. Dengan penerapan *work life balance* yang baik untuk setiap pegawai, diharapkan adanya peningkatan Kinerja Pegawai secara signifikan. *Work life balance* merupakan konsep yang mendukung upaya pegawai untuk membagi waktu dan energi antara kerja serta aspek-aspek penting lain dalam kehidupan mereka. Keseimbangan kehidupan kerja pegawai (*work life balance*) merupakan upaya setiap hari untuk membuat waktu untuk keluarga, teman, partisipasi masyarakat, pertumbuhan pribadi, perawatan diri, dan kegiatan pribadi lainnya, disamping tuntutan kerja yang juga harus seimbang. Keseimbangan kehidupan kerja dibantu oleh organisasi, prosedur, tindakan, dan harapan yang memungkinkan pegawai/pegawai dengan mudah mengejar kehidupan yang lebih seimbang.

Salah satu faktor lainnya yang mampu meningkatkan Kinerja Pegawai seorang pegawai/pegawai adalah kompetensi. Kompetensi adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan. Kompetensi merupakan kombinasi dari keterampilan (*skill*), pengetahuan (*knowledge*), dan perilaku (*attitude*) yang dapat diamati dan diterapkan secara kritis untuk suksesnya sebuah organisasi dan prestasi kerja serta kontribusi pribadi pegawai terhadap organisasinya (Rosmaini & Tanjung, 2019) . Pegawai juga harus memiliki

kemampuan ataupun kompetensi yang tepat didalam melakukan pekerjaannya untuk mewujudkan Kinerja Pegawai dan keberhasilan kerja pegawai dalam jangka panjang. Peningkatan Kinerja Pegawai secara perorangan akan mendorong Kinerja Pegawai sumber daya manusia secara keseluruhan, yang di rekrleksikan dalam kenaikan produktivitas. Pada manajemen Kinerja Pegawai kompetensi lebih berperan pada dimensi perilaku individu dalam menyesuaikan suatu pekerjaan dengan baik.

Penelitian terdahulu oleh (Idayati et al., 2020) yaitu Pengaruh Kompetensi Pegawai dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa Kompetensi Pegawai dan Lingkungan Kerja tidak berpengaruh langsung terhadap Kinerja Pegawai tetapi hasilnya menunjukkan bahwa terdapat pengaruh setelah diuji dengan variabel intervening motivasi kerja.

Selain *work life balance* dan kompetensi, faktor komitmen juga menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi Kinerja Pegawai. Komitmen merupakan salah satu kunci yang turut menentukan berhasil tidaknya suatu organisasi untuk mencapai tujuannya. Komitmen adalah kemampuan dan kemauan untuk menyelaraskan perilaku pribadi dengan kebutuhan, prioritas dan tujuan. Menurut Ivancevich dkk (dalam Wibowo 2017:429) menyatakan bahwa komitmen adalah perasaan identifikasi, pelibatan dan loyalitas dinyatakan oleh pekerja terhadap perusahaan.

Pegawai dengan komitmen yang tinggi diharapkan mampu menghasilkan Kinerja Pegawai yang optimal. Ketika seorang bergabung dalam organisasi, maka

dituntut memiliki komitmen dalam dirinya. Rendahnya komitmen menimbulkan persoalan bagi pihak organisasi, karena komitmen adalah “komoditas” mahal yang menentukan keberhasilan organisasi tersebut. Komitmen yang rendah mencerminkan kurangnya tanggung jawab seseorang dalam menjalankan tugasnya.

Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas) menjadi salah satu sarana pelayanan kesehatan masyarakat di Indonesia. Puskesmas merupakan kesatuan organisasi fungsional yang menyelenggarakan upaya kesehatan yang bersifat menyeluruh, terpadu, merata, dapat diterima dan terjangkau oleh masyarakat dan menggunakan hasil pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi tepat guna, dengan biaya yang dapat dipikul oleh pemerintah dan masyarakat luas guna mencapai derajat kesehatan yang optimal, tanpa mengabaikan mutu pelayanan kepada perorangan. Puskesmas dipimpin oleh seorang kepala Puskesmas yang bertanggung jawab kepada Dinas Kesehatan Kabupaten/Kota. Ditinjau dari sistem pelayanan kesehatan di Indonesia, Puskesmas menjadi sarana yang bertanggung jawab dalam menyelenggarakan pelayanan kesehatan masyarakat.

Puskesmas Perawatan Tes Kabupaten Lebong merupakan unit pelaksana teknis dinas kesehatan yang bertanggung jawab menyelenggarakan pembangunan kesehatan di wilayah kerja Kabupaten Lebong. Puskesmas Perawatan Tes Kabupaten Lebong mempunyai visi terwujudnya masyarakat yang mandiri untuk hidup sehat. Kinerja Pegawai para pegawai harus lebih ditingkatkan guna memenuhi moto Puskesmas yaitu meningkatnya pelayanan yang bermutu dan terjangkau. Upaya dalam meningkatkan Kinerja Pegawai salah satunya dapat

dilakukan dengan cara pengelolaan SDM. Hal tersebut akan memberikan kontribusi dan dapat memperbaiki Kinerja Pegawainya. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai , diantaranya yaitu *work life balance*, kompetensi dan komitmen kerja.

Berdasarkan wawancara yang telah dilakukan terhadap kepala Puskesmas Perawatan Tes Kabupaten Lebong yaitu Ns. Ricca Hendriyani, S.Kep, seperti organisasi pada umumnya Puskesmas Perawatan Tes Kabupaten Lebong juga terdapat beberapa masalah yang berkaitan dengan Kinerja Pegawai puskesmas dalam memberikan pelayanan kepada pasien. Salah satunya yaitu pegawai yang datang terlambat atau tidak tepat waktu dan masih adanya pegawai yang lambat dalam melayani pasien. Selain itu, terdapat permasalahan yang ditemukan yaitu mengenai *work life balance* pegawai yaitu kesulitan dalam membagi waktu ketika pekerjaan tersebut dilakukan. Sulit untuk melakukan komunikasi dengan rekan kerja lainnya apabila membutuhkan bantuan dalam bekerja. Dari berbagai masalah yang dialami pegawai pada Puskesmas Perawatan Tes Kabupaten Lebong masih belum maksimal dilakukan. Dengan demikian apabila pegawai mempunyai kehidupan yang seimbang, maka keahlian dan kemampuan dalam bekerja akan terus meningkat. Dan oleh karena itu apabila memiliki keseimbangan dalam kehidupan akan memberikan dampak terhadap kesehatan, kesejahteraan, kebahagiaan, dan pola dalam berpikir menjadi lebih baik.

Dari wawancara yang telah dilakukan terhadap staf Puskesmas Perawatan Tes Kabupaten Lebong yaitu Ibu Reva, salah satu permasalahan lainnya yang terjadi di Puskesmas Perawatan Tes Kabupaten Lebong yaitu berkaitan dengan

kompetensi. Adanya pegawai yang bekerja yang belum sesuai dengan kompetensi dibidangnya dan masih kurangnya pembekalan pelatihan-pelatihan yang berkenaan dengan tugas para pegawai. Beberapa pegawai bekerja tidak sesuai dengan tugas yang diembannya, sehingga pegawai bekerja sesuai apa yang mereka tahu dan tidak memiliki inisiatif untuk mencapai kerja yang diharapkan. Selain itu beberapa pegawai yang dianggap mampu oleh atasan diberi tugas secara ganda, artinya pegawai tidak hanya melakukan satu tugas sesuai dengan uraian tugasnya tetapi harus merangkap tugas lain yang seharusnya dapat dikerjakan pegawai lainnya. Mengingat kondisi ini sebenarnya dampak kesalahan yang terjadi pada kerja beresiko lebih besar

Masalah komitmen organisasi yang terjadi adalah pegawai yang menunjukkan semangat untuk bekerja untuk meraih prestasi kerja pegawai Puskesmas Perawatan Tes Kabupaten Lebong masih kurang. Fakta lain yang di temukan bahwa banyak pegawai Puskesmas Perawatan Tes Kabupaten Lebong kurang peduli dengan hasil dari Kinerja Pegawai mereka. Ada beberapa dari mereka tidak mau menerima resiko dari pekerjaannya.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh *Work Life Balance*, Kompetensi dan Komitmen terhadap Kinerja Pegawai di puskesmas Perawatan Tes Kabupaten Lebong”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan identifikasi yang dikemukakan diatas, maka akan membatasi permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Adanya beberapa masalah yang berkaitan dengan Kinerja Pegawai puskesmas dalam memberikan pelayanan kepada pasien, yaitu pegawai yang datang terlambat atau tidak tepat waktu, pegawai pulang lebih cepat dari ketentuan yang telah ditetapkan dan masih adanya pegawai yang lambat dalam melayani pasien
2. Adanya masalah *work life balance* pegawai yaitu kesulitan dalam membagi waktu ketika pekerjaan tersebut dilakukan. Sulit untuk melakukan komunikasi dengan rekan kerja lainnya apabila membutuhkan bantuan dalam bekerja.
3. Adanya permasalahan kompetensi pegawai yang masih kurang karena kompetensi yang dimilikinya belum sesuai dengan beban tugas yang diberikan dan masih kurangnya pembekalan pelatihan-pelatihan kepada pegawai yang berkenaan dengan tugasnya.
4. Masih adanya pegawai yang komitmen kerjanya kurang, pegawai belum terlalu nampak menunjukkan semangat yang tinggi dalam meningkatkan Kinerja Pegawainya sehingga tugas yang dilaksanakan tidak tepat waktu.

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi di atas maka Peneliti ini terfokus pada masalah dan ruang lingkup *work life balance*, kompetensi, komitmen dan Kinerja Pegawai di Puskesmas Perawatan Tes Kabupaten Lebong.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan dalam latar belakang masalah, maka permasalahan yang dirumuskan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah *work life balance* berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Puskesmas Perawatan Tes Kabupaten Lebong.
2. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai i di Puskesmas Perawatan Tes Kabupaten Lebong
3. Apakah komitmen berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Puskesmas Perawatan Tes Kabupaten Lebong.
4. Apakah *work life balance*, kompetensi dan komitmen berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Puskesmas Perawatan Tes Kabupaten Lebong.

1.5 Tujuan Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti memiliki tujuan yang akan dicapai. Sesuai dengan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh *work life balance* berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Puskesmas Perawatan Tes Kabupaten Lebong.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Puskesmas Perawatan Tes Kabupaten Lebong.
3. Untuk mengetahui pengaruh komitmen berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Puskesmas Perawatan Tes Kabupaten Lebong.
4. Untuk mengetahui pengaruh *work life balance*, kompetensi dan komitmen berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Puskesmas Perawatan Tes Kabupaten Lebong.

1.6 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi :

1. Puskesmas Perawatan Tes Kabupaten lebong

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai masukan kepada pihak Puskesmas Perawatan Tes Kabupaten lebong terkait dengan *work life balance*, kompetensi dan komitmen berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

2. Bagi Penulis

Sebagai informasi yang dapat memperluas pengetahuan dan wawasan serta pengalaman mengenai pengaruh *work life balance*, kompetensi dan komitmen berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai serta memperdalam ilmu mengenai pengetahuan manajemen sumber daya manusia.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Hasil peneliti ini diharapkan dapat berguna sebagai referensi yang bermanfaat dan dapat menjadi bahan kajian yang lebih mendalam bagi para peneliti lainnya khususnya bagi para mahasiswa perguruan tinggi yang akan penelitian di bidang manajemen sumber daya manusia.