

**PENGARUH *WORK-FAMILY CONFLICT* DAN *WORK-LIFE BALANCE*
PADA KINERJA PERAWAT**

***THE EFFECT OF WORK-FAMILY CONFLICT AND WORK-LIFE BALANCE
ON NURSE PERFORMANCE***

Made Ayu Priandhita Putri¹⁾, Dismas Persada Dewangga Pramudita^{2*)}

^{1,2)} Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis dan Ekonomika,
Universitas Atma Jaya Yogyakarta, Yogyakarta

*e-mail korespondensi: dismas.persada@uajy.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh *work-family conflict* dan *work-life balance* terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Daerah Mangusada Badung. *Work-family conflict* pada perawat rumah sakit sering muncul ketika tuntutan pekerjaan yang berat dan jam kerja yang panjang mengganggu waktu dan perhatian mereka terhadap keluarga. Di samping itu, *work-life balance* menjadi tantangan besar bagi perawat, karena mereka harus mampu mengelola stres pekerjaan sambil tetap menjaga kesehatan fisik, mental, dan hubungan sosial di luar lingkungan kerja. Populasi penelitian ini adalah Perawat Wanita Rumah Sakit Daerah Mangusada Badung yang berjumlah 182 orang. Dalam penelitian ini sampel yang dipakai sebanyak 50 orang perawat Wanita yang sudah menikah. Dalam penelitian ini data diperoleh dengan menyebarkan kuesioner kepada responden. Data yang diperoleh diuji menggunakan analisis deskriptif dengan aplikasi SPSS serta *software* SPSS 26. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa *work-family conflict* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang merupakan perawat di Rumah Sakit Daerah Mangusada Badung. Selanjutnya, *work-life balance* terbukti berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Daerah Mangusada Badung.

Kata Kunci: *Work-Family Conflict, Work-Life Balance, Perawat, Rumah Sakit*

Abstract

This research aims to determine the effect of work-family conflict and work-life balance on the performance of Mangusada Badung Regional Hospital employees. Work-family conflict in hospital nurses often arises when heavy work demands and long working hours interfere with their time and attention to family. In addition, work-life balance is a big challenge for nurses, because they must be able to manage job stress while maintaining physical, mental health, and social relationships outside the work environment. The population of this study was 182 female nurses at the Mangusada Badung Regional Hospital. In this study, the sample used was 50 married female nurses. In this research, data was obtained by distributing questionnaires to respondents. The data obtained was tested using descriptive analysis with the SPSS application and SPSS 26 software. The findings of this research indicate that work-family conflict has no effect on the performance of Mangusada Badung Regional Hospital employees. Furthermore, work-life balance is proven to have a significant and positive effect on employee performance at Mangusada Badung Regional Hospital.

Keywords: *Work-Family Conflict, Work-Life Balance, Nurses, Hospital*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia selalu menjadi faktor yang krusial bagi perusahaan di berbagai sektor. Sumber daya manusia berpengaruh dalam pencapaian tujuan perusahaan karena dengan bekal keterampilan dan kualitas yang mumpuni, para pekerja dapat menggerakkan perusahaan dengan baik dan benar. Sumber daya manusia merupakan aset penting bagi perusahaan karena kualitasnya dapat mempengaruhi efisiensi dan efektivitas perusahaan secara keseluruhan dalam memenuhi tujuan strategis (Vikasari *et al.*, 2023). Pentingnya sumber daya manusia setiap perusahaan berlomba-lomba untuk mendapatkan sumber daya manusia yang terampil dan memiliki dedikasi tinggi. Perusahaan memiliki tanggung jawab besar untuk memberikan tujuan positif bagi karyawan dan memastikan penerapan visi, misi, dan nilai-nilai perusahaan secara konsisten. Tanggung jawab ini bertujuan untuk memotivasi dan membimbing karyawan dalam mencapai tujuan bersama melalui kinerja yang memenuhi standar perusahaan.

Kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh faktor internal, seperti keterampilan dan motivasi, tetapi juga dipengaruhi oleh berbagai faktor eksternal, seperti lingkungan kerja, budaya perusahaan, kebijakan manajemen, dan faktor keluarga. Faktor-faktor eksternal ini dapat memberikan dampak yang signifikan terhadap efisiensi dan efektivitas kerja karyawan. Oleh karena itu, penting bagi manajemen perusahaan untuk memahami dan mengelola faktor-faktor tersebut dengan baik untuk menciptakan kondisi yang kondusif bagi kinerja karyawan yang optimal.

Pemahaman mengenai berbagai faktor kontekstual yang dapat mempengaruhi karyawan sangat penting untuk dilakukan. Hal ini dikarenakan perusahaan tidak hanya dapat meningkatkan produktivitas tetapi juga memiliki potensi untuk meningkatkan stabilitas produktivitas perusahaan dalam jangka panjang. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa karena waktu adalah sumber daya yang tetap, komitmen waktu kerja yang berlebihan dan waktu perjalanan dapat menghabiskan alokasi waktu dari karyawan untuk keluarga (Djirackor *et al.*, 2024). *Work-family conflict* lebih berpotensi terjadi pada beberapa bidang pekerjaan yang memerlukan kesiagaan dalam menangani customer. Pasangan suami istri yang bekerja dapat meningkatkan kesejahteraan ekonomi keluarga. Namun demikian, apabila ada perbedaan alokasi waktu yang signifikan antara pekerjaan dan keluarga, hal ini dapat berdampak negatif pada kinerja dan keluarga.

Work-family conflict biasanya terjadi ketika salah satu peran pekerjaan membutuhkan lebih banyak perhatian atau lebih banyak perhatian daripada peran keluarga, yang menyebabkan kesenjangan dan kurangnya tanggung jawab keluarga, terutama bagi perempuan. Wanita yang bekerja seringkali menghadapi *work-family conflict* (Rasheed *et al.*, 2018). Hal ini dapat menyebabkan masalah baru yang berdampak pada kehidupan rumah tangga dan pekerjaan. Ketidakseimbangan kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat mengurangi kepuasan kerja karyawan (Aura & Desiana, 2023). Perawat di rumah sakit pada umumnya berjenis kelamin wanita. Perawat dapat terdampak aspek ketidakseimbangan kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka.

Ketika perawat dihadapkan pada ekspektasi dan tuntutan yang bertentangan di tempat kerja, hal ini dapat menimbulkan konsekuensi negatif bagi kehidupan keluarga mereka (Abdou *et al.*, 2024). Dalam menjalankan tugasnya, perawat kerap dihadapkan pada tantangan eksternal maupun internal. Perawat diharapkan memiliki keadaan sosial yang baik dalam bersikap ketika menghadapi berbagai kondisi dalam bekerja (Sanchis-Giménez *et al.*, 2023). Keharusan tersebut menjadikan perawat lebih rentan mengalami stres dan kelelahan karena adanya keterbatasan ketersediaan sumber daya manusia

rumah sakit dalam pergantian penanganan pasien yang berdampak pada penurunan kinerja. Tuntutan kerja yang tinggi dapat menjadi tantangan bagi perawat untuk menjalankan peran mereka sebaik mungkin dan akibatnya dapat menyebabkan stres serta menurunnya kinerja (Harun *et al.*, 2022).

Dalam mengatasi *Work Family Conflict*, penting bagi perusahaan untuk mengimplementasikan praktik yang dapat mendukung keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi perawat. Tekanan psikologis karyawan mengacu pada ketidakseimbangan emosional dan mental individu yang berasal dari tuntutan dan ekspektasi di lingkungan kerja (Fordjour *et al.*, 2020). Berbagai inisiatif seperti fleksibilitas waktu bekerja, cuti yang dapat disesuaikan dengan keadaan keluarga, dan lingkungan kerja yang suportif dapat meringankan dampak negatif dari *work family conflict*, terutama bagi pasangan suami istri yang sama-sama bekerja dan perempuan yang memiliki peran ganda. Dukungan manajemen perusahaan terhadap tantangan *Work-Family Conflict* yang dihadapi karyawan menjadi faktor krusial dalam mencapai keseimbangan antara kehidupan profesional dan pribadi.

Perusahaan yang mendukung kesejahteraan karyawan tidak hanya akan meningkatkan produktivitas, tetapi juga menjaga kesehatan mental dan kebahagiaan para pekerja dan keluarga. Selain *work family conflict*, ada pula faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu *work-life balance*. *Work-life balance* adalah sebuah konsep yang menekankan pentingnya mencapai keselarasan antara tanggung jawab profesional dan aspek lain dalam hidup (Rahmadani *et al.*, 2023). Dalam penelitian ini, peran penting *work-life balance* dalam mempertahankan kinerja dan produktivitas pegawai menjadi efisien dianalisis. Menurut Irsyan *et al.* (2021), ketika rumah sakit menerapkan *work-family conflict* dan *work-life balance* dengan baik, perawat atau karyawan akan merasa lebih terikat dengan tempat kerja mereka bekerja. Hal ini akan mendorong mereka untuk bekerja lebih keras dan membuat mereka tetap ingin menjadi bagian dari organisasi serta bertahan dalam keanggotaannya. Tuntutan sebagai perawat terutama bagi perawat perempuan, semakin besar tanggung jawab dan tugas mereka. Peningkatan tuntutan kerja dan tanggung jawab dapat menyebabkan peningkatan tingkat stres yang dialami perawat, terutama mengingat beban kerja dan tekanan yang mereka hadapi setiap hari di rumah sakit (Sapitri & Dudija, 2020).

LANDASAN TEORI

Work Family Conflict

Work-family conflict adalah jenis konflik peran yang muncul ketika tuntutan dalam pekerjaan dan keluarga saling berbenturan, hal ini menyebabkan ketidakharmonisan antara pencapaian kerja karyawan dan kehidupan keluarga, serta berpotensi menimbulkan konflik di antara mereka. Pekerja yang dilanda *work-family conflict* cenderung mudah marah dan frustrasi, mengalami cemas dan lelah berlebihan, dan berbagai bentuk ketegangan lainnya yang menyebabkan ketidakbahagiaan (Sarwar *et al.*, 2021). *Work-family conflict* merupakan sebuah konflik yang disebabkan adanya tuntutan peran dari pekerjaan dan keluarga saling bertentangan sehingga menjadi sulit untuk diseimbangkan (Al-Alawi *et al.*, 2021).

Ketidakesesuaian perilaku individu di tempat kerja dan di rumah, yang disebabkan oleh perbedaan aturan perilaku karyawan di perusahaan menjadi penyebab yang krusial. *Work-family conflict* muncul ketika ekspektasi perilaku berbeda dengan ekspektasi perilaku peran lainnya (Asbari *et al.*, 2019). Tingginya tingkat dapat mendorong karyawan untuk berniat keluar dari tempat kerjanya (Rasheed *et al.*, 2018). Karyawan yang berada di posisi manajerial dan profesional cenderung mengalami tingkat *work-family conflict* yang lebih tinggi, karena tanggung jawab mereka yang lebih besar (Djirackor *et al.*, 2024). Perawat seringkali mengalami tuntutan profesional yang tinggi,

sehingga mereka rentan terkena masalah yang timbul dari adanya *work family conflict*. Ketika terjadi *work family conflict*, mayoritas individu akan memfokuskan lebih banyak waktu, perhatian, atau pikiran mereka pada satu peran daripada peran lainnya, dan hal ini dapat menentukan arah konflik (Aura & Desiana, 2023). *Work-family conflict* seringkali dikaitkan dengan beberapa hasil kesehatan yang negatif, seperti depresi pada profesi perawat (Bergs *et al.*, 2018). Menurut Rasheed *et al.* (2018), terjadinya *work-family conflict* dapat diminimalkan dengan adanya dukungan moral dari pihak keluarga. Berdasarkan penjelasan di atas, secara umum *work-family conflict* merupakan bentuk ketegangan peran yang serius serta tidak hanya mengganggu keseimbangan kehidupan kerja dan keluarga, tetapi juga berdampak negatif pada kesehatan mental dan kinerja karyawan. Untuk meminimalkan dampak *work family conflict*, diperlukan dukungan moral dari keluarga serta upaya pengelola perusahaan untuk memahami dan mengelola tuntutan peran karyawan secara lebih seimbang.

Work-Life Balance

Work-life balance adalah ketika seseorang merasa puas dalam mengalokasikan waktu dan keterlibatan psikologis antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, termasuk hubungan dengan pasangan, keluarga, teman, dan orang lain tanpa masalah (Badrianto & Ekhsan, 2021). *Work-life balance* dapat diartikan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi yang bertujuan untuk membantu karyawan mencapai keharmonisan antara tanggung jawab mereka di tempat kerja dan kehidupan pribadi mereka (Wambui *et al.*, 2017). Dengan menjaga tingkat keseimbangan tersebut, karyawan dapat mengelola kemampuan mereka dalam menyelesaikan berbagai tugas di tempat kerja tanpa mengurangi komitmen terhadap keluarga dan tanggung jawab lain di luar konteks pekerjaan. *Work-life balance* dapat diartikan sebagai kondisi antara waktu yang dialokasikan untuk pekerjaan profesional di tempat kerja dan waktu diperuntukkan untuk kehidupan pribadi di luar lingkungan kerja (T. A. Putri & Setia, 2023).

Work-life balance merupakan dukungan organisasi untuk aspek kehidupan pribadi karyawan seperti pekerjaan yang mempunyai jam fleksibel, perawatan dependen dan cuti keluarga/pribadi (Berk & Gundogmus, 2018). Semakin banyak wanita yang mengejar pekerjaan yang menantang berdampak pada permintaan untuk menyeimbangkan antara memenuhi tanggung jawab keluarga dan melakukan pekerjaan dengan baik. Hal ini menjadi semakin krusial dan dalam beberapa kasus dapat menyebabkan stres serta kecemasan (Shabir & Gani, 2020). Salah satu hal yang dapat mempengaruhi *work-life balance* adalah kecerdasan emosional (Adriani *et al.*, 2020). Selanjutnya, perawat dengan tingkat kecerdasan emosi yang tinggi (penilaian emosi diri, penilaian emosi orang lain dan penggunaan emosi) akan mampu mempengaruhi emosi orang lain, sehingga mampu menyeimbangkan antara waktu yang dihabiskan dengan keterlibatan psikologi dalam memenuhi tuntutan baik dari keluarga maupun pekerjaan (Vasumathi & Sagaya, 2017). Penelitian Adella *et al.* (2024) menemukan bahwa *work-life balance* di antara para perawat dicapai melalui budaya kerja kolektif, yang memungkinkan fleksibilitas sampai batas tertentu dengan menggunakan nilai kerja sama tim, keharmonisan, dan empati.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan sesuai dengan deskripsi pekerjaan (Putri & Setia, 2023). Penilaian kinerja pegawai merupakan suatu aktivitas yang krusial karena dapat digunakan sebagai ukuran keberhasilan

organisasi dalam mengukur ketercapaian misi (Rahmi & Fuadi, 2023). Kinerja karyawan adalah kontribusi karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan atau perbaikan berkelanjutan (Sari *et al.*, 2021). Kinerja karyawan dapat dilihat sebagai perilaku yang ditunjukkan dalam melaksanakan tugas atau luaran dari suatu tugas terkait pekerjaan (Morrison *et al.*, 2020). Kinerja juga dapat diartikan sebagai hasil kerja karyawan secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan (Putri & Hartono, 2023).

Kinerja karyawan dapat diukur melalui kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai karyawan dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan yang diharapkan organisasi melalui kriteria atau standar tertentu yang ditetapkan perusahaan (Badrianto & Ekhsan, 2021). Kinerja mengacu pada tingkat pencapaian tugas-tugas yang menjadi bagian dari pekerjaan karyawan (Dwijayanti & Riana, 2018). Dalam konteks tenaga kesehatan seperti perawat, kinerja bukan hanya berkaitan dengan kompetensi klinis, tetapi juga melibatkan aspek emosional, ketahanan terhadap tekanan kerja, dan kepuasan hidup secara umum (Adella *et al.*, 2024). Berdasarkan penjelasan dari para peneliti terdahulu di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil dari interaksi kompleks antara faktor personal dan lingkungan kerja yang sangat bergantung pada keseimbangan peran dan dukungan organisasi dalam memenuhi kebutuhan karyawan secara profesional.

PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Pengaruh *Work-family conflict* Terhadap Kinerja Karyawan

Fenomena *work-family conflict* juga terjadi pada Tenaga Medis di Indonesia, khususnya pada Perawat Wanita yang sudah menikah di Rumah Sakit di Bandung (Sari *et al.*, 2021). Pada penelitian terdahulu oleh Morrison *et al.* (2020), terbukti bahwa *work-family conflict* dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil ini berarti bahwa variasi tingkat *work-family conflict* yang dialami perawat akan mempengaruhi kinerja mereka secara signifikan. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hunter *et al.* (2019), bahwa *work-family conflict* berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Penelitian Sapitri & Dudija (2020) turut menunjukkan hasil serupa yang membuktikan adanya pengaruh negative dan signifikan dari *work-family conflict* terhadap kinerja karyawan. Pada pegawai negeri sipil, *work-family conflict* terbukti berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Dwijayanti & Riana, 2018). Terjadinya *work-family conflict* pada perawat rumah sakit yang bergender wanita turut terbukti mempengaruhi kinerja mereka (Sari *et al.*, 2021). *Work-family conflict* yang dialami para tenaga medis terbukti mempengaruhi kinerja mereka (Puspitawati & Yuliawan, 2019). Berdasarkan penjelasan di atas, hipotesis yang diangkat dalam penelitian ini yaitu:

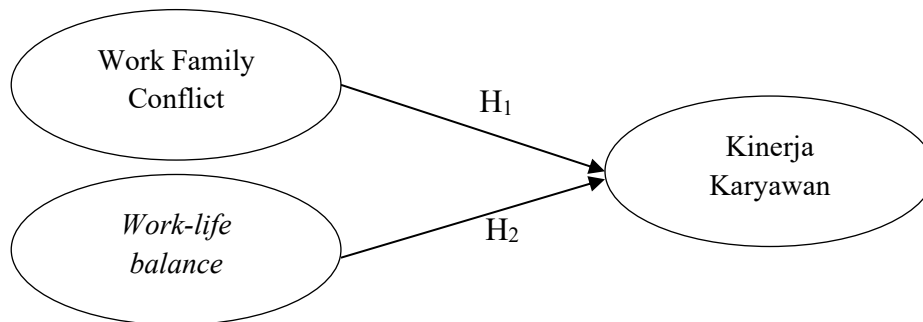
H₁: *Work-family conflict* berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan

Pengaruh *Work-life balance* Terhadap Kinerja Karyawan

Work-life balance terbukti mempengaruhi kinerja karyawan profesional di bagian produksi (Badrianto & Ekhsan, 2021). Vasumathi & Sagaya (2017) menyatakan bahwa *work-life balance* berkontribusi dalam menurunkan tingkat kelelahan emosional dan meningkatkan kualitas layanan yang diberikan oleh tenaga kesehatan. Penelitian oleh Adriani *et al.* (2020) menunjukkan bahwa perawat dengan *work-life balance* yang tinggi mampu mengelola emosi dan tekanan kerja secara efektif sehingga mampu menjalankan tugasnya secara profesional dan efisien. Studi oleh Shabir & Gani (2020) membuktikan bahwa *work-life balance* berpengaruh langsung terhadap kinerja para dokter, tenaga medis, dan staff pendukung di rumah sakit.

Pada sebuah penelitian di Sulawesi Tenggara, *work-life balance* pada para tenaga medis berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Yuswanti *et al.*, 2021). Penelitian Putri & Setia (2023) menunjukkan hasil bahwa *work-life balance* berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan. *Work-life balance* sangat penting dalam mendukung perawat untuk melakukan kinerja terbaik di rumah sakit karena dapat mengurangi tingkat stress mereka dalam bekerja (Adella *et al.*, 2024). Berdasarkan penjelasan di atas, hipotesis yang diangkat dalam penelitian ini yaitu:

H₂: *Work-life balance* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Sumber: Diolah penulis, 2025

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Pendekatan kuantitatif digunakan dalam penelitian ini untuk memeriksa secara keseluruhan hubungan antar variabel yang telah dinyatakan pada hipotesis. Pendekatan ini menggunakan kuesioner untuk mengumpulkan data primer dan kemudian dilanjutkan dengan melakukan pengujian hipotesis (Sugiyono, 2017).

Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini menggunakan data kuantitatif dan menggunakan sumber data primer serta sekunder. Data primer diperoleh dari kuesioner yang disebarkan secara *online* menggunakan *google form* kepada responden yang merupakan perawat Rumah Sakit Daerah Mangusada Badung yang berjenis kelamin wanita. Sumber data sekunder diperoleh dengan membaca literatur dari berbagai sumber, seperti buku dan internet.

Populasi dan Sampel

Populasi dapat diartikan sebagai sekelompok objek/subjek dengan kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti (Sugiyono, 2017). Populasi dari penelitian ini adalah karyawan di Rumah Sakit Daerah Mangusada Badung yang berjumlah 182 karyawan perempuan. Sampel adalah subyek pengukuran yang akan dilakukan dari elemen populasi. Dalam penelitian ini menggunakan 50 responden. Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan data dengan menggunakan *Purposive Sampling*. *Purposive sampling* merupakan sebuah teknik non-random sampling dimana peneliti memilih sampel berdasarkan karakteristik yang sesuai dengan tujuan riset, sehingga sampel tersebut diharapkan dapat memberikan tanggapan yang relevan terhadap kasus pada penelitian (Etikan, 2016).

Penentuan jumlah sampel pada penelitian ini mengacu pada Teori Roscoe. Menurut Roscoe dalam Sugiyono (2017), ukuran sampel yang sesuai untuk penelitian ialah 30-500. Jika penelitian menggunakan analisis multivariat maka jumlah sampel sekurang-kurangnya 10 kali jumlah variabel yang diteliti. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini telah memenuhi ketentuan tersebut.

Variabel Penelitian

Variabel dependen pada penelitian ini adalah kinerja karyawan yang diukur menggunakan instrumen dari jurnal penelitian terdahulu dan terdiri dari 8 indikator (Tsui *et al.*, 1997). Selanjutnya, variabel independen yang diamati pengaruhnya terhadap variabel dependen ada dua, yakni: *work-family conflict* dan *work-life balance*. *Work-family conflict* diukur dengan instrumen yang mengacu pada penelitian Haslam *et al.* (2014) yang berjudul *The Work-Family Conflict Sale (WAFCS): Development and Initial Validation of a Self-report Measure of Work-Family Conflict For Use with Parents*) yang terdiri dari 8 indikator dan *work-life balance* diukur dengan instrumen yang diadaptasi dari jurnal dengan judul *Development Of A Psychimetric Instrumen To Measure Work-life balance* yang terdiri dari 8 indikator (Rincy & Panchanatham, 2010). Kuesioner untuk mengukur variabel dalam penelitian ini menggunakan skala likert yang terdiri atas 5 skala yaitu: SS = Sangat Setuju diberi skor 5, S = Setuju diberi skor 4, N = Netral diberi skor 3, TS = Tidak Setuju diberi skor 2, STS = Sangat Tidak Setuju diberi skor 1.

Teknik Analisis

Analisis data responden penelitian dilakukan dengan bantuan program SPSS 26. Setiap hipotesis diuji. Sebelum uji hipotesis dilakukan, validitas dan reliabilitas data akan diukur. Instrumen dinyatakan valid jika r hitung lebih besar dari r tabel. Suatu konstruk atau variabel dianggap reliabel jika cronbach's alphanya lebih besar dari 0,6 (Ghozali, 2018). Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menentukan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Selanjutnya, nilai t akan digunakan sebagai acuan untuk menguji hipotesis. Hubungan antara kedua variabel dianggap signifikan jika t hitung lebih besar dari t tabel.

HASIL ANALISIS

Uji Validitas dan Reliabilitas

Berdasarkan hasil uji validitas (Tabel 1) dengan jumlah total 50 responden dapat diketahui seluruh pernyataan mengenai *work family conflict*, *work-life balance*, dan kinerja karyawan yang diajukan terhadap perawat perempuan yang sudah menikah di Rumah Sakit Daerah Mangusada bersifat valid karena nilai dari r hitung $>$ r tabel.

Tabel 1. Uji Validitas

Variabel	Item Pertanyaan	r hitung	R tabel	Keterangan
<i>Work-family conflict</i> (X1)	X1.1	0,465	0,279	VALID
	X1.2	0,645	0,279	VALID
	X1.3	0,629	0,279	VALID
	X1.4	0,745	0,279	VALID
	X1.5	0,671	0,279	VALID
	X1.6	0,677	0,279	VALID

Variabel	Item Pertanyaan	r hitung	R tabel	Keterangan
Work-life balance (X2)	X1.7	0,792	0,279	VALID
	X1.8	0,779	0,279	VALID
	X2.1	0,552	0,279	VALID
	X2.2	0,498	0,279	VALID
	X2.3	0,680	0,279	VALID
	X2.4	0,571	0,279	VALID
	X2.5	0,607	0,279	VALID
	X2.6	0,622	0,279	VALID
	X2.7	0,629	0,279	VALID
	X2.8	0,640	0,279	VALID
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,652	0,279	VALID
	Y.2	0,809	0,279	VALID
	Y.3	0,776	0,279	VALID
	Y.4	0,755	0,279	VALID
	Y.5	0,706	0,279	VALID
	Y.6	0,744	0,279	VALID
	Y.7	0,746	0,279	VALID
	Y.8	0,633	0,279	VALID

Sumber: Data primer diolah, 2025

Untuk uji reliabilitas item indikator, telah terbukti bahwa setiap instrumen dapat dikatakan reliabel. Berdasarkan Tabel 2, setiap variabel penelitian mempunyai nilai Cronbach's Alpha $> 0,6$ sehingga instrumen penelitian tergolong reliabel. Setelah melakukan tahap uji reliabilitas item indikator penelitian, langkah selanjutnya adalah menghitung nilai mean untuk setiap variabel

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
<i>Work Family Conflict</i>	0,897	Reliabel
<i>Work-life balance</i>	0,870	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,784	Reliabel

Sumber: Pengolahan Data Penelitian (2025)

Berdasarkan data hasil uji model penelitian yang tertera pada Tabel 3, tampak bahwa variabel *work-family conflict* dan *work-life balance* mampu memprediksi variabel kebahagiaan di tempat kerja sebesar 13,9% dan 86,1% sisanya dipengaruhi oleh variabel-variabel lain di luar model penelitian ini.

Tabel 3. Hasil Uji Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.417 ^a	.174	.139	.3925

Sumber: Hasil Olah Data, 2025

Berdasarkan hasil olah data yang sudah dilakukan, uji hipotesis pada variabel *work-family conflict* (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) diperoleh bahwa $t_{hitung} 1,538 < 1,96$. Maka H1 ditolak. Dapat disimpulkan bahwa *work-family conflict* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Untuk uji hipotesis pada variabel *work-life balance* (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) diperoleh hasil bahwa $t_{hitung} 2,439 > 1,96$ dengan nilai signifikansi $< 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	21.071	4.32			4.877	0.000
<i>Work-family conflict</i> (X1)	-0.197	0.128	-0.27		1.538	0.131
<i>Work-life balance</i> (X2)	0.325	0.133	0.207		2.439	0.019

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data primer diolah, 2025

PEMBAHASAN

Pengaruh *Work-family conflict* Terhadap Kinerja Karyawan

Analisis data mengungkapkan bahwa *work-family conflict* tidak memiliki dampak signifikan terhadap kinerja perawat di rumah sakit daerah Mangusada Badung. Hal ini ditunjukkan oleh nilai t sebesar -1,538 yang lebih kecil dari t tabel 1,96, sementara signifikansi sebesar 0,131 lebih besar dari 0,05. Dengan kata lain, meskipun perawat mungkin mengalami stres akibat tuntutan pekerjaan dan tanggung jawab keluarga, hal ini tidak berdampak negatif terhadap kinerja mereka. Temuan ini tidak sejalan dengan sebagian besar studi sebelumnya yang melaporkan bahwa *work-family conflict* berdampak negatif terhadap kinerja (Morrison *et al.*, 2020; Puspitawati & Yulianawati, 2019; Sari *et al.*, 2021). Perbedaan ini kemungkinan disebabkan oleh beberapa faktor adaptasi individu seperti dukungan keluarga serta komitmen profesional yang kuat di antara perawat. Hal ini diperkuat dari hasil uji determinasi yang menunjukkan bahwa 86,1% faktor penentu kinerja berasal dari variabel yang tidak berada pada penelitian ini.

Terdapat potensi bahwa budaya kerja kolektif karyawan dan rasa tanggung jawab terhadap pasien dapat menjelaskan mengapa perawat cenderung mempertahankan kinerja mereka meskipun mengalami tekanan peran ganda. Meskipun hasil penelitian ini berbeda dengan beberapa penelitian terdahulu, namun terdapat hasil dari para peneliti lainnya yang sejalan. *Work-family conflict* terbukti tidak signifikan dalam mempengaruhi kinerja karyawan pada berbagai konteks profesi tenaga medis, yakni pada bidan dan perawat (Er, 2022; Yuswanti *et al.*, 2021). Hasil ini menunjukkan bahwa *work-family conflict* bukanlah satu-satunya penentu kinerja. Selain itu, dapat disimpulkan pula bahwa perawat wanita yang sudah menikah menunjukkan ketahanan yang kuat terhadap stres konflik peran sehingga tidak mempengaruhi kinerja mereka. Kinerja perawat di rumah sakit dapat dikatakan tidak dipengaruhi secara langsung oleh *work family conflict*.

Pengaruh *Work-life balance* Terhadap Kinerja Karyawan

Berbeda dengan *work family conflict*, hasil penelitian menunjukkan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat. Nilai t_{hitung} sebesar 2,439 lebih besar dari t_{tabel} (1,96) dengan nilai signifikansi 0,019 yang lebih kecil dari 0,05, mengindikasikan bahwa

semakin baik keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi yang dimiliki perawat, maka semakin baik pula kinerja yang ditampilkan. Temuan ini sejalan dengan berbagai penelitian terdahulu seperti Putri & Setia (2023), dan Badrianto & Ekhsan (2021), yang menegaskan bahwa pencapaian *work-life balance* memberikan kontribusi penting terhadap peningkatan kinerja pegawai, terutama pada tenaga kesehatan yang memiliki tuntutan kerja tinggi.

Pada tenaga medis, penelitian terdahulu oleh Adella *et al.* (2024) dan Yuswanti *et al.* (2021) turut membuktikan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja mereka di rumah sakit. Dalam konteks profesi perawat, kemampuan untuk mengatur waktu, memiliki jam kerja fleksibel, dan mendapatkan dukungan dari organisasi sangat menentukan keberhasilan dalam menjalankan peran ganda sebagai pekerja dan anggota keluarga. Budaya kerja yang kolaboratif, jam kerja yang fleksibel, serta kebijakan cuti yang mendukung kebutuhan pribadi perawat terbukti menjadi determinan penting tercapainya *work-life balance* yang sehat (Adella *et al.*, 2024). Perawat yang mengalami *work-life balance* pada level yang tinggi umumnya lebih mampu menjaga hubungan interpersonal dengan pasien dan rekan kerja, meningkatkan efektivitas komunikasi, serta menurunkan risiko konflik di tempat kerja sehingga situasi tersebut semakin mendukung kinerja (Adriani *et al.*, 2020).

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh *work-family conflict* dan *work-life balance* terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Daerah Mangusada Badung, dapat disimpulkan bahwa *work-family conflict* tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Meskipun perawat menghadapi tekanan dari pekerjaan dan tanggung jawab keluarga, hal tersebut tidak secara langsung menurunkan performa kerja mereka. Kemungkinan besar, hal ini dipengaruhi oleh tingkat ketahanan individu, dukungan sosial dari keluarga, serta komitmen profesional yang kuat dalam menjalankan tugas sebagai tenaga kesehatan. Sebaliknya, *work-life balance* terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat. Semakin baik keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi yang dimiliki, maka semakin tinggi pula kinerja yang ditampilkan. Hal ini menegaskan pentingnya organisasi, khususnya rumah sakit, untuk menyediakan sistem kerja yang fleksibel, lingkungan kerja yang mendukung, dan kebijakan yang memperhatikan kebutuhan pribadi karyawan.

Secara teoritis, temuan ini memperkaya literatur mengenai pengelolaan manajemen sumber daya manusia di sektor kesehatan, khususnya dalam konteks tenaga kerja perempuan yang telah menikah. Dari sisi praktis, hasil ini dapat menjadi pertimbangan bagi manajemen rumah sakit dalam merancang kebijakan yang mendukung keseimbangan kehidupan kerja dan pribadi bagi karyawannya guna meningkatkan kinerja para perawat. Penelitian selanjutnya disarankan untuk dapat melibatkan populasi yang lebih luas serta mempertimbangkan beragam faktor lain seperti stres kerja, kepuasan kerja, dan gaya kepemimpinan sebagai variabel yang berpotensi turut mempengaruhi kinerja karyawan.

REFERENSI

- Abdou, A. H., El-Amin, M. A. M. M., Mohammed, E. F. A., Alboray, H. M. M., Refai, A. M. S., Almakhayitah, M. Y., Albohnayh, A. S. M., Alismail, A. M., Almulla, M. O., Alsaqer, J. S., Mahmoud, M. H., Elshazly, A. I. A., & Allam, S. F. A. (2024). Work stress, work-family conflict, and psychological distress among resort employees: a JD-R model and spillover theory perspectives. *Frontiers in Psychology*, 15. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2024.1326181>

- Adella, A., Antonio, F., & Massie, R. G. A. (2024). The nexus of nurse work-life balance on performance: a case in private hospital. *International Journal of Public Health Science (IJPHS)*, 13(2), 611. <https://doi.org/10.11591/ijphs.v13i2.23381>
- Adriani, C., Nimran, U., & Musadieq, M. Al. (2020). Investigation on Work-Life Balance of a Nurse: Antecedent and Consequence. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*, 14(1), 307–325.
- 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.
- Andrian Irsyan, Yenni Absah, & Arlina Nurbaity Lubis. (2021). Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi, Pengawasan, dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan JMSAB 295. *Jmsab*, 4(1), 295–304. <https://doi.org/10.36407/jmsab.v4i1.311>
- Asbari, M., Purwanto, A., Sudargini, Y., & Fahmi, K. (2019). The Effect of Work-Family Conflict and Social Support on Job Satisfaction: A Case Study of Female Employees in Indonesia. *International Journal of Social and Management Studies (IJOSMAS)*, 01(01), 32–42. <https://doi.org/https://doi.org/10.5555/ijosmas.v1i1.3>
- Aura, N. A. M., & Desiana, P. M. (2023). Flexible Working Arrangements and Work-Family Culture Effects on Job Satisfaction: The Mediation Role of Work-Family Conflicts among Female Employees. *Jurnal Manajemen Teori Dan Terapan | Journal of Theory and Applied Management*, 16(2), 381–398. <https://doi.org/10.20473/jmtt.v16i2.45960>
- Badrianto, Y., & Ekhsan, M. (2021). Pengaruh Work-life Balance terhadap Kinerja Karyawan yang di Mediasi Komitmen Organisasi. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 4(2), 951–962. <https://doi.org/10.36778/jesya.v4i2.460>
- Bergs, Y., Hoofs, H., Kant, I., Slangen, J. J. M., & Jansen, N. W. H. (2018). Work–family conflict and depressive complaints among Dutch employees: Examining reciprocal associations in a longitudinal study. *Scandinavian Journal of Work, Environment and Health*, 44(1), 69–79. <https://doi.org/10.5271/sjweh.3658>
- Berk, C., & Gundogmus, F. (2018). The Effect of Work-Life Balance on Organizational Commitment of Accountants. *Management*, 131(1990), 137–159. <https://doi.org/10.26493/1854-4231.13.137-159>
- Cahya Sapitri, F., & Dudija, N. (2020). Pengaruh Work-Family Conflict Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Wanita Di Rs Medika Dramaga Bogor. *Jurnal Mitra Manajemen*, 4(9), 1336–1346. <https://doi.org/10.52160/ejmm.v4i9.459>
- Djirackor, F. A., Kuada, J., & Tagoe, M. (2024). Influence of Work- Family Conflicts on Job Satisfaction in Ghanaian Banks. *African Journal of Business and Economic Research*, 19(1), 149–174. <https://doi.org/10.31920/1750-4562/2024/v19n1a7>
- Dwijayanti, K. I., & Riana, I. G. (2018). The Effect of Work-Family Conflict on Job Satisfaction and Employee Performance. *Journal of Multidisciplinary Academic*, 2(1), 20–23.
- Er, F. (2022). The Effect of Nurses' Work -Family Conflicts on Their Work Performance. *Anatolian Journal of Health Research*, 3(3), 114–118.
- Etikan, I. (2016). Comparison of Convenience Sampling and Purposive Sampling. *American Journal of*

Theoretical and Applied Statistics, 5(1), 1. <https://doi.org/10.11648/j.ajtas.20160501.11>

- Fordjour, G. A., C. Chan, A. P., & Fordjour, A. A. (2020). Exploring Potential Predictors of Psychological Distress among Employees: A Systematic Review. *International Journal of Psychiatry Research*, 3(1), 1–11. <https://doi.org/10.33425/2641-4317.1047>
- Harun, I., Mahmood, R., & Md. Som, H. (2022). Role stressors and turnover intention among doctors in Malaysian public hospitals: work–family conflict and work engagement as mediators. *PSU Research Review*, 6(1), 1–16. <https://doi.org/10.1108/PRR-08-2020-0025>
- Haslam, D., Filus, A., Morawska, A., Sanders, M. R., & Fletcher, R. (2014). The Work–Family Conflict Scale (WAFCS): Development and Initial Validation of a Self-report Measure of Work–Family Conflict for Use with Parents. *Child Psychiatry and Human Development*, 46(3), 346–357. <https://doi.org/10.1007/s10578-014-0476-0>
- Hunter, E. M., Clark, M. A., & Carlson, D. S. (2019). Violating Work-Family Boundaries: Reactions to Interruptions at Work and Home. *Journal of Management*, 45(3), 1284–1308. <https://doi.org/10.1177/0149206317702221>
- Lucy Wambui, M., Caroline Cherotich, B., Emily, T., & Dave, B. (2017). Effects of *Work-life balance* on Employees' Performance in Institutions of Higher Learning. A Case Study of Kabarak University. *Kabarak Journal of Research & Innovation*, 4(2), 60–79. <http://eserver.kabarak.ac.ke/ojs/>
- Morrison, D. A., Mensah, J. V., Kpakpo, G. N. A., & Asante, C. (2020). Work-Family Conflict and Employee Performance in Ghana'S Banking Sector. *International Journal of Research -GRANTHAALAYAH*, 8(9), 113–122. <https://doi.org/10.29121/granthaalayah.v8.i9.2020.1120>
- Puspitawati, N. M. D., & Yulian, A. K. (2019). The role mediation of work satisfaction in the effect of *work-family conflict* on female nurse performance. *International Journal of Business, Economics and Law*, 19(5), 19–24.
- Putri, D. K. A., & Hartono, A. (2023). Training, Leadership Style, and Work Environment on Employee Performance: the Role of Work Motivation. *Jurnal Fokus Manajemen Bisnis*, 13(2), 198–216. <https://doi.org/10.12928/fokus.v13i2.8889>
- Putri, T. A., & Setia, S. (2023). Pengaruh *Work-life balance*, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Star Concord Indonesia Cabang Surabaya. *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, 7(1), 313–320. <https://doi.org/10.31539/costing.v7i1.5580>
- Rahmadani, M. G., Puspita, V., & Waliamin, J. (2023). Pengaruh Burnout dan *Work-life balance* terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Provinsi Bengkulu. *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Keuangan*, 4(1), 97–107. <https://doi.org/10.51805/jmbk.v4i1.121>
- Rahmi, A., & Fuadi, M. (2023). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Keterampilan Kerja Dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Gampong Aceh. *Jurnal Ilmiah Manajemen Muhammadiyah Aceh*, 12(1). <https://doi.org/10.37598/jimma.v12i1.1591>
- Rasheed, M., Iqbal, S., & Mustafa, F. (2018). Work-family conflict and female employees' turnover intentions. *Gender in Management*, 33(8), 636–653. <https://doi.org/10.1108/GM-09-2017-0112>
- Rincy, V.M., Panchanatham, N. (2010). Development of a Psychometric Instrument To Measure *Work-life balance*. *Continental Journal of Social Sciences*, 3(March), 50–58.
- Sanchis-Giménez, L., Lacomba-Trejo, L., Prado-Gascó, V., & Giménez-Espert, M. del C. (2023). Attitudes towards Communication in Nursing Students and Nurses: Are Social Skills and Emotional Intelligence

Important? *Healthcare (Switzerland)*, 11(8), 1–12. <https://doi.org/10.3390/healthcare11081119>

- Sari, W. P., Sari, P. A., & Aktrisa, R. T. (2021). The Impact *Work-family conflict* on Performance: The Case of Married Female Nurses. *HOLISTICA – Journal of Business and Public Administration*, 12(1), 11–26. <https://doi.org/10.2478/hjbpa-2021-0002>
- Sarwar, F., Panatik, S. A., Sukor, M. S. M., & Rusbadrol, N. (2021). A Job Demand–Resource Model of Satisfaction With Work–Family Balance Among Academic Faculty: Mediating Roles of Psychological Capital, Work-to-Family Conflict, and Enrichment. *SAGE Open*, 11(2). <https://doi.org/10.1177/21582440211006142>
- Shabir, S., & Gani, A. (2020). Impact of work–life balance on organizational commitment of women health-care workers: Structural modeling approach. *International Journal of Organizational Analysis*, 28(4), 917–939. <https://doi.org/10.1108/IJOA-07-2019-1820>
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Tsui, A. S., Pearce, J. L., Porter, L. W., & Tripoli, A. M. (1997). Reproduced with permission of the copyright owner . Further reproduction prohibited without. *Academy of Management Journal*, 40(3), 1089.
- Vasumathi, A., & Sagaya, M. T. (2017). The impact of emotional intelligence on *work-life balance*: An empirical study among the faculty members' performance in the private universities at Tamil Nadu, India. *International Journal of Services and Operations Management*, 27(3), 293–323. <https://doi.org/10.1504/IJSOM.2017.084437>
- Vikasari, A. Y., Zohriah, A., & Bahaf, A. M. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Lembaga Pendidikan. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 8(1), 450. <https://doi.org/10.33087/jmas.v8i1.776>
- Yuswanti, M., Saefuddin, D. T., Said, S., & Suleman, N. R. (2021). The Effect of *Work-life balance*, *Work-family conflict* and Family Work Conflict Moderated by Job Satisfaction on the Performance of the Midwife Coordinator in the Province of Southeast Sulawesi. *Italienisch*, 11(2), 648–653. <https://www.italienisch.nl/index.php/VerlagSauerlander/article/view/160>