

# **Pengaruh *Job Description* dan *Work-Life Balance* Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Trajeng Kota Pasuruan**

**Nova Eriza Purwati<sup>1\*</sup>, Agnes Ratna Pudyarningsih<sup>2</sup>, Ascosenda Ika Rizq<sup>3</sup>**

<sup>1,2,3</sup> University Manajemen, Universitas Merdeka Pasuruan

## **Abstrak**

A company must be able to manage resources well to obtain skilled and qualified human resources. One of the important things in human resource management in a company is employee performance. This study aims to analyze the effect of job description and work-life balance on employee performance at the Trajeng Community Health Center, Pasuruan City. In this study, there are several problems related to less than optimal employee performance. This study uses a quantitative approach and online questionnaires are distributed to the entire employee population at the Trajeng Community Health Center, Pasuruan City. The sampling technique uses saturated sampling, namely all members of the population used as samples, namely 40 respondents. The results of the study indicate that job description and work-life balance simultaneously have a positive and significant effect on employee performance ( $F$  count 88.678 >  $F$  table 3.24 and Sig. 0.000 < 0.05) and  $R^2$  0.827 or 82.7%. Partially, job description ( $t$  count 10.906 >  $t$  table 2.024 and Sig. 0.000 < 0.05) and work life balance ( $t$  count 5.884 >  $t$  table 2.024 and Sig. 0.000 < 0.05) also each have a positive and significant effect on employee performance.

**Keywords:** *job description, work life balance, employee*

---

✉Corresponding author :

Email Address : [eriza.nova63@gmail.com](mailto:eriza.nova63@gmail.com)

## **PENDAHULUAN**

Dalam era globalisasi dan persaingan yang semakin ketat, keberhasilan suatu organisasi sangat bergantung pada pengelolaan sumber daya yang dimilikinya, terutama Sumber Daya Manusia (SDM). Ajabar (2020:5) secara tegas menggarisbawahi bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) bukan sekadar fungsi administratif yang bersifat rutin, melainkan sebuah rangkaian kegiatan komprehensif dan terintegrasi. Kegiatan ini dirancang secara spesifik untuk memotivasi individu, meningkatkan kapabilitas dan kompetensi mereka, menginspirasi semangat kerja, serta secara berkelanjutan mempertahankan tingkat kinerja tertinggi dari setiap pegawai dalam organisasi. Pengakuan terhadap manusia sebagai aset utama ini menuntut perhatian yang mendalam dan pengelolaan yang cermat. MSDM yang efektif harus mampu memastikan bahwa setiap pegawai dapat memberikan kontribusi maksimal, baik secara individu maupun sebagai bagian dari tim, dalam pencapaian visi, misi, dan sasaran strategis organisasi. Oleh karena itu, MSDM memerlukan pendekatan yang sistematis, terencana, dan efisien dalam mengelola potensi manusia agar dapat beroperasi secara optimal. Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas) memegang peranan krusial dalam sistem pelayanan kesehatan di Indonesia. Berdasarkan Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 75 Tahun 2014 Pasal 1, Puskesmas didefinisikan

sebagai fasilitas pelayanan kesehatan tingkat pertama yang bertanggung jawab menyelenggarakan upaya kesehatan masyarakat dan perorangan dengan mengutamakan upaya promotif dan preventif. Puskesmas Trajeng Kota Pasuruan, sebagai salah satu unit pelayanan kesehatan di bawah Dinas Kesehatan Kota Pasuruan, memiliki tanggung jawab besar dalam menjaga derajat kesehatan masyarakat di wilayah kerjanya. Namun, dalam praktiknya peneliti mengamati bahwa cakupan layanan kesehatan di Puskesmas Trajeng masih menghadapi tantangan, yang sebagian besar diindikasikan oleh kinerja pegawai yang belum mencapai tingkat optimal.

Kinerja pegawai merupakan cerminan dari kualitas dan kuantitas hasil kerja yang dicapai melalui pelaksanaan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diemban (Mangkunegara, 2021:67). Kinerja yang baik tidak hanya mencakup aspek kuantitas barang atau jasa yang dihasilkan, tetapi juga kualitasnya. Di Puskesmas Trajeng Kota Pasuruan, hasil survei awal yang dilakukan peneliti mengindikasikan adanya penurunan kinerja pegawai. Penurunan ini terlihat dari keluhan terkait kepuasan pasien dan kecepatan waktu pelayanan, yang seringkali menyebabkan antrean panjang di pagi hari. Fenomena ini menjadi titik awal permasalahan yang sering muncul dalam organisasi pelayanan publik. Penurunan kinerja ini, yang secara spesifik dapat diidentifikasi melalui indikator kuantitas kerja menunjukkan bahwa efisiensi dan efektivitas pelayanan Puskesmas belum sepenuhnya tercapai sesuai dengan standar dan sasaran yang ditetapkan. Kondisi ini menjadi pemicu utama bagi peneliti untuk menggali lebih dalam faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai di Puskesmas tersebut, dengan harapan dapat memberikan rekomendasi yang relevan untuk perbaikan. Salah satu faktor fundamental yang diyakini memengaruhi kinerja pegawai adalah *job description* (uraian tugas). Hasibuan (2021:33) mendefinisikan *job description* sebagai informasi tertulis yang merinci tugas, tanggung jawab, kondisi kerja, serta hubungan kerja dengan pihak-pihak terkait. Kejelasan dalam *job description* sangat vital karena ketidakjelasan dapat menyebabkan pegawai tidak memahami peran dan tanggung jawabnya, yang pada gilirannya menghambat penyelesaian pekerjaan secara benar. Untuk mencapai target perusahaan, penting untuk memastikan bahwa setiap pegawai ditempatkan pada posisi yang sesuai dengan *job description* mereka agar kinerja tetap terjaga. Namun, di Puskesmas Trajeng Kota Pasuruan, peneliti mengidentifikasi adanya isu terkait penempatan *job description* yang sering kali mencakup lebih dari satu tugas. Kondisi ini mengakibatkan pegawai tidak sepenuhnya memahami kondisi kerja, hak, dan tanggung jawab mereka, serta ringkasan tugas spesifik yang harus dilakukan. Padahal, dengan pembagian tugas yang tepat dan pemahaman yang jelas mengenai uraian tugas, kinerja pegawai diharapkan dapat meningkat secara signifikan, karena setiap individu dapat melaksanakan tugasnya secara optimal dan berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi. Temuan ini sejalan dengan penelitian Wulan Maria Panungkelan (2020) yang menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara variabel *job description* terhadap kinerja pegawai.

Selain *job description*, *work life balance* (keseimbangan kehidupan kerja) juga merupakan faktor krusial yang berpotensi memengaruhi tingkat kinerja pegawai. Organisasi yang berorientasi pada kinerja optimal harus memberikan perhatian serius terhadap aspek keseimbangan antara kehidupan pribadi dan dunia kerja pegawainya. Darmawan et al. (2023:19) mendefinisikan *work life balance* sebagai tingkat kepuasan dan investasi yang dimiliki individu terhadap tanggung jawabnya, baik di lingkungan kerja maupun dalam kehidupan pribadinya. Keseimbangan yang baik ini tidak hanya meningkatkan motivasi kerja yang positif, tetapi juga menumbuhkan rasa tanggung jawab yang lebih besar dalam memenuhi tugas yang dipercayakan kepada pegawai.

Ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat berdampak negatif pada kinerja pegawai. Pegawai memiliki tanggung jawab tidak hanya di lingkungan kerja, tetapi juga di luar lingkungan kerja, seperti keluarga dan kehidupan sosial. Ketidakselarasan antara kedua aspek ini dapat menyebabkan rendahnya keterikatan pegawai terhadap pekerjaan dan mengurangi kemampuan mereka untuk memberikan layanan yang optimal bagi perusahaan. Di Puskesmas Trajeng Kota Pasuruan, diduga terjadi ketidakseimbangan antara waktu kerja dan waktu keluarga. Hal ini diperparah oleh fakta bahwa sebagian besar pegawai di Puskesmas Trajeng sudah berkeluarga, sehingga tuntutan pribadi dan keluarga menjadi lebih kompleks. Indikasi dari masalah ini terlihat dari banyaknya pegawai yang mengambil beberapa kali cuti. Kondisi ini seringkali

disebabkan oleh ketidakmampuan pegawai dalam mengatur waktu antara komitmen keluarga dan pekerjaan. Akibatnya, beban pekerjaan pegawai yang cuti dialihkan kepada rekan kerja lainnya, yang pada gilirannya dapat menyebabkan peningkatan beban kerja, kelelahan, dan penurunan kinerja secara keseluruhan. Jika penurunan kinerja yang disebabkan oleh masalah *work life balance* ini terus berlanjut tanpa tindakan intervensi yang kuat, dampaknya terhadap produktivitas dan kualitas pelayanan Puskesmas bisa sangat signifikan. Hal ini didukung oleh penelitian Rizqiah (2024:17) yang menemukan bahwa *work life balance* berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai, dengan keseimbangan waktu dan kepuasan yang stabil dalam interpretasi diri saat ini.

Berdasarkan hasil pengamatan awal peneliti di Puskesmas Trajeng Kota Pasuruan, adanya indikasi permasalahan kinerja yang terwujud dalam antrean panjang pasien, ditambah dengan isu tumpang tindih *job description* dan ketidakseimbangan *work life balance* yang secara langsung memengaruhi produktivitas dan efektivitas pegawai, menggarisbawahi adanya kebutuhan mendesak untuk melakukan penelitian lebih lanjut. Fenomena-fenomena ini secara kolektif menunjukkan pentingnya memahami secara mendalam bagaimana *job description* yang jelas dan *work life balance* yang optimal dapat secara sinergis berkontribusi pada peningkatan kinerja pegawai di lingkungan Puskesmas. Oleh karena itu, peneliti merasa tertarik dan terdorong untuk melaksanakan penelitian ini dengan judul "Pengaruh *Job Description* dan *Work Life Balance* terhadap Kinerja Pegawai". Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi empiris yang signifikan bagi Puskesmas Trajeng dalam merumuskan strategi peningkatan kinerja pegawai yang lebih efektif dan berkelanjutan.

## METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain survei untuk menguji pengaruh *Job Description* dan *Work Life Balance* terhadap Kinerja Pegawai di Puskesmas Trajeng Kota Pasuruan. Populasi penelitian mencakup seluruh pegawai Puskesmas Trajeng yang berjumlah 40 orang. Mengingat jumlah populasi yang relatif kecil, teknik sampling yang digunakan adalah *sampling jenuh* yang berarti seluruh anggota populasi dijadikan sampel untuk memastikan representasi data yang akurat dan memperkuat validitas eksternal hasil penelitian. Pengumpulan data dilakukan melalui beberapa teknik. Metode utama adalah penyebaran kuesioner kepada seluruh responden, menggunakan skala Likert untuk mengukur persepsi terhadap variabel-variabel yang diteliti. Selain itu, wawancara dengan perwakilan pegawai dan manajemen dilakukan untuk mendapatkan informasi kualitatif yang lebih mendalam, sementara observasi langsung di lingkungan Puskesmas memberikan gambaran kontekstual. Tinjauan pustaka juga digunakan untuk membangun landasan teoritis dan mendapatkan data sekunder yang relevan. Sebelum analisis data, instrumen kuesioner diuji validitasnya ( $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$ ) dan reliabilitasnya ( $\text{Cronbach's Alpha} > 0,60$ ) untuk menjamin kualitas data. Teknik analisis data dimulai dengan analisis deskriptif untuk menggambarkan karakteristik responden dan distribusi jawaban kuesioner. Selanjutnya, dilakukan uji asumsi klasik (normalitas, heteroskedastisitas, multikolinearitas, autokorelasi, dan linearitas) untuk memastikan kelayakan model regresi. Setelah asumsi klasik terpenuhi, analisis dilanjutkan dengan regresi linear berganda untuk menguji hubungan kausal antar variabel. Koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengukur seberapa besar variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh *Job Description* dan *Work Life Balance*. Terakhir, pengujian hipotesis dilakukan secara simultan (Uji F) dan parsial (Uji t) untuk menentukan signifikansi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk menilai keabsahan kuesioner dengan SPSS. Dengan 40 responden, nilai r tabel sebesar 0.2638 pada taraf signifikansi 5%. Pernyataan dianggap valid jika nilai r hitung > r tabel. Hasil uji validitas setiap variabel ditampilkan pada tabel berikut.

**Tabel 1.** Hasil Uji Validitas

No.	Variabel		r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	Keterangan
1.	Kinerja Pegawai (Y)	Y.1	0.512	0.2638	Valid
		Y.2	0.815	0.2638	Valid
		Y.3	0.791	0.2638	Valid
		Y.4	0.759	0.2638	Valid
		Y.5	0.663	0.2638	Valid
2.	Job Description (X <sub>1</sub> )	X1.1	0.847	0.2638	Valid
		X1.2	0.595	0.2638	Valid
		X1.3	0.900	0.2638	Valid
		X1.4	0.899	0.2638	Valid
		X1.5	0.911	0.2638	Valid
3.	Work-Life Balance (X <sub>2</sub> )	X2.1	0.789	0.2638	Valid
		X2.2	0.753	0.2638	Valid
		X2.3	0.707	0.2638	Valid

Berdasarkan Tabel 1, hasil dari pengujian validitas menunjukkan bahwa setiap pernyataan dari responden dianggap valid karena r hitung > r tabel.

**Uji Reliabilitas**

Reliabilitas mengukur konsistensi jawaban kuesioner, dengan SPSS sebagai alat analisis. Kuesioner dianggap reliabel jika nilai Cronbach's Alpha > 0.6 atau 0.7.

**Tabel 2.** Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Keterangan
1.	Kinerja Pegawai (Y)	0.747	Reliabel
2.	Job Description (X <sub>1</sub> )	0.892	Reliabel
3.	Work-Life Balance (X <sub>2</sub> )	0.604	Reliabel

Berdasarkan Tabel 2, seluruh instrumen penelitian memenuhi kriteria reliabilitas dengan nilai Cronbach's Alpha > 0.6 sehingga layak digunakan dalam penelitian ini.

**Uji Normalitas**

Uji normalitas bertujuan untuk menilai distribusi data, umumnya menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov. Data dikatakan berdistribusi normal jika nilai signifikansi < 0.05 0.05.

**Tabel 3.** Hasil Uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov

Kriteria	Nilai	Keterangan
Asymp Sig (2-tailed)	0,87	Data Berdistribusi Normal

Berdasarkan Tabel 3, menunjukkan bahwa nilai signifikansi  $< 0.05$  maka dalam pengambilan keputusan dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

**Uji Linearitas**

Uji linearitas menentukan hubungan linier antar variabel, dengan signifikansi  $< 0.05$  menunjukkan hubungan linier

**Tabel 4.** Hasil Uji Linearitas

Hubungan Variabel	Antar	<i>Deviation from Linearity</i>	Alpha	Keterangan
<i>Job Description</i> ( $X_1$ ) terhadap Pegawai ( $Y$ )	Kinerja	0,510	0,05	Linear
<i>Work Life Balance</i> ( $X_2$ ) terhadap Pegawai ( $Y$ )	Kinerja	0,062	0,05	Linear

Berdasarkan Tabel 4, menunjukkan nilai signifikansi *Deviation from Linearity* untuk variabel *job description* (0.510) dan *work life balance* (0.062)  $< 0.05$ . Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang linier antara variabel independen dan variabel dependen dalam penelitian ini.

**Uji Multikolinearitas**

Uji multikolinearitas mengidentifikasi korelasi antar variabel bebas dengan nilai toleransi  $> 0.10$  dan VIF  $< 10$  menunjukkan tidak adanya multikolinearitas.

**Tabel 5.** Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel Independen	Variabel Dependen	Collinearty Statistic Tolerance	VIF	Keterangan
<i>Job Description</i> ( $X_1$ )		0,977	1,024	
<i>Work Life Balance</i> ( $X_2$ )	Kinerja Pegawai ( $Y$ )	0,977	1.024	Tidak Terjadi Multikolinearitas

Berdasarkan Tabel 5, menunjukkan nilai tolerance untuk variabel *job description* dan *work life balance* masing-masing sebesar 0.997  $> 0.10$ , serta nilai VIF sebesar 1.024  $< 10$ . Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antara kedua variabel independen dalam memengaruhi kinerja pegawai sebagai variabel dependen.

**Uji Autokorelasi**

Uji autokorelasi untuk menguji adanya korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode  $t$  dan kesalahan pengganggu pada periode  $t-1$  (sebelumnya) dalam model regresi linier.

**Tabel 6.** Hasil Uji Autokorelasi

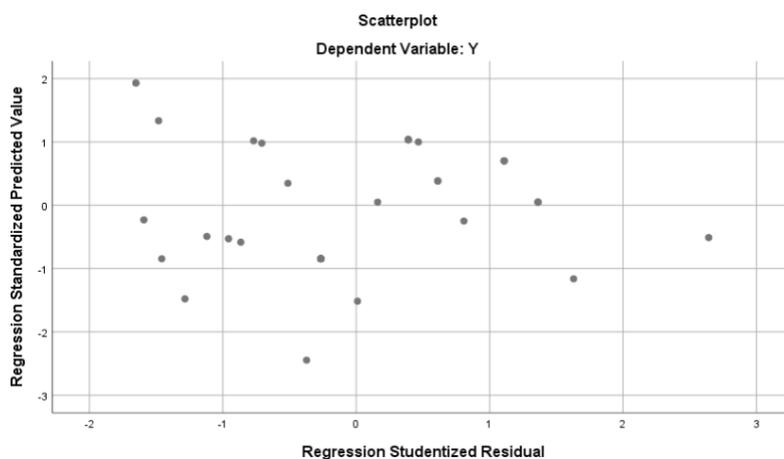
Kriteria	Nilai	Keterangan
Durbin-Watson	1,230	Terjadi Autokorelasi

Berdasarkan Tabel 6, menunjukkan nilai Durbin-Watson sebesar 1.230  $>$  dari nilai  $dL$  1.3908, sehingga disimpulkan bahwa terdapat autokorelasi positif dalam penelitian ini.

**Uji Heterokedastisitas**

Uji heterokedastisitas menentukan ada tidaknya perbedaan varians residual dalam model regresi. Model dianggap bebas dari heterokedastisitas jika nilai signifikansi  $> 0.05$  dan titik-titik data tersebar tanpa pola tertentu.

**Gambar 1.** Hasil Uji *Scatterplot*



Sumber: Penulis, 2025

Berdasarkan Gambar 1, sebaran titik data tidak membentuk pola tertentu, sehingga model regresi tidak mengalami heterokedastisitas dan layak digunakan untuk analisis.

**Analisis Regresi Linier Berganda**

Analisis regresi linier berganda mengukur hubungan antara *job description* dan *work life balance* terhadap kinerja pegawai. Hasil perhitungannya disajikan dalam tabel berikut.

**Tabel 7.** Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variabel Independen	Variabel Dependen	Unstandardized Coefficients		Keterangan
		B	Std Error	
<i>Job Description</i> (X <sub>1</sub> )		0,582	0,053	Positif
<i>Work Life Balance</i> (X <sub>2</sub> )	Kinerja Pegawai (Y)	0,548	0,093	Positif

Constant; *Unstandardized Coefficients* B = 3.566

Berdasarkan tabel 7, hasil uji analisis regresi linier berganda dapat diuraikan dengan persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 3.566 + 0.582 X_1 + 0.548 X_2$$

Dari persamaan regresi linier berganda tersebut, dapat dijelaskan seperti berikut:

- Nilai beta positif menunjukkan bahwa ketika variabel independen meningkat (*job description* dan *work life balance*), maka kinerja pegawai juga cenderung meningkat, dengan asumsi faktor lain tetap konstan.
- Nilai koefisien regresi variabel *job description* (X<sub>1</sub>) yaitu sebesar 0.582 artinya *job description* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.
- Nilai koefisien regresi variabel *work life balance* (X<sub>2</sub>) yaitu sebesar 0.548 artinya *work life balance* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

**Pengujian Hipotesis 1**

Uji F mengukur pengaruh simultan variabel bebas terhadap variabel terikat. Hipotesis diterima jika F hitung > F tabel atau signifikansi < 0,05.

**Tabel 8.** Hasil Uji F

Variabel Independen	Variabel Dependenn	F <sub>hitung</sub>	F <sub>tabel</sub> 1	Sig.	Keterangan
---------------------	--------------------	---------------------	-------------------------	------	------------

<i>Job Description</i> (X <sub>1</sub> )	Kinerja Pegawai (Y)	88,678	3,24	0,000	Ha diterima
<i>Work Life Balance</i> (X <sub>2</sub> )					

Berdasarkan tabel 8, uji simultan variabel *job description* (X<sub>1</sub>) dan variabel *work life balance* (X<sub>2</sub>) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) menunjukkan nilai F hitung 88.678 > F tabel 3.24 dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel *job description* (X<sub>1</sub>) dan variabel *work life balance* (X<sub>2</sub>) secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y). Pada nilai *R Square* menunjukkan nilai sebesar 0.827 atau 82,7% yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh simultan antara variabel *job description* (X<sub>1</sub>) dan variabel *work life balance* (X<sub>2</sub>) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 82,7% dan sisanya sebesar 17,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak terdapat pada penelitian ini.

**Pengujian Hipotesis 2**

Uji t mengukur pengaruh parsial tiap variabel bebas terhadap variabel terikat. Hipotesis diterima jika sig < 0.05, t hitung > t tabel, dan koefisien β positif.

**Tabel 9.** Hasil Uji t

Variabel Independen	Variabel Dependen	t <sub>hitung</sub>	t <sub>tabel</sub>	Sig.	Keterangan
<i>Job Description</i> (X <sub>1</sub> )	Kinerja Pegawai (Y)	10,906	2,024	0,000	Ha diterima
<i>Work Life Balance</i> (X <sub>2</sub> )		5,884	2,024	0,000	Ha diterima

Berdasarkan uji t, *job description* (X<sub>1</sub>) dan *work life balance* (X<sub>2</sub>) secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) dikarenakan seluruh nilai signifikan < 0,05.

**Pengaruh Job Description dan Work Life Balance terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Trajeng Kota Pasuruan**

Penelitian menunjukkan bahwa *Job Description* dan *Work Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Puskesmas Trajeng Kota Pasuruan. Hasil uji F dan uji t mendukung temuan ini, dengan nilai signifikansi di bawah 0,05. Rata-rata penilaian responden menunjukkan kategori sangat baik, dengan indikator tertinggi pada tanggung jawab kerja, keseimbangan waktu pribadi, dan kerja sama antar pegawai. Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) sebesar 82,7% mengindikasikan bahwa kedua variabel tersebut menjelaskan sebagian besar variasi kinerja pegawai.

*Job Description* yang jelas meningkatkan pemahaman dan motivasi kerja, sementara *Work Life Balance* membantu pegawai menjaga kepuasan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Temuan ini diperkuat oleh teori dan penelitian sebelumnya yang menyatakan kedua faktor tersebut berperan penting dalam meningkatkan kinerja. Dengan demikian, perhatian terhadap struktur pekerjaan dan keseimbangan hidup kerja sangat penting untuk mendukung produktivitas pegawai.

**Pengaruh Job Description terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Trajeng Kota Pasuruan**

Hasil analisis menunjukkan bahwa *Job Description* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Puskesmas Trajeng Kota Pasuruan. Hal ini dibuktikan melalui uji t dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05 dan nilai T hitung 10,906 > T tabel 2,024, yang berarti hipotesis Ha diterima. Rata-rata penilaian responden untuk variabel ini sebesar 4,26 dengan kategori sangat baik. Indikator dengan nilai tertinggi terdapat pada tanggung jawab (4,37),

menunjukkan bahwa pegawai menjalankan tugas dengan penuh tanggung jawab. Namun, indikator terendah berada pada aspek kondisi kerja (4,17), yang masih perlu ditingkatkan untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih optimal.

Secara teori, *Job Description* mencakup uraian tugas, tanggung jawab, dan syarat jabatan yang jelas, yang dapat membantu meningkatkan pemahaman, efisiensi, serta motivasi kerja pegawai (Yusuf, 2020; Kasmir, 2019). Temuan ini didukung oleh penelitian Diana Y (2022), yang juga membuktikan adanya hubungan kuat antara *job description* dan kinerja pegawai. Dengan demikian, penerapan *Job Description* yang tepat terbukti memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai.

### **Pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Trajeng Kota Pasuruan**

Hasil analisis menunjukkan bahwa *Work Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Puskesmas Trajeng Kota Pasuruan. Hal ini didukung oleh hasil uji t dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  dan T hitung  $5,884 > T$  tabel  $2,024$ , yang berarti hipotesis  $H_a$  diterima. Rata-rata keseluruhan untuk variabel ini adalah 3,84 dengan kategori baik. Indikator tertinggi terdapat pada *involvement balance* (4,22), menunjukkan bahwa pegawai mampu memanfaatkan waktu libur bersama keluarga dengan baik. Namun, indikator *time balance* mendapat skor terendah (3,10), yang menunjukkan masih perlunya perbaikan dalam membagi waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Secara teori, *Work Life Balance* membantu pegawai menjalankan tanggung jawab pekerjaan tanpa mengorbankan kebutuhan pribadi (Witriaryani, 2022; Fadilah dkk., 2024). Temuan ini juga sejalan dengan penelitian Lukmiati dkk. (2020), yang menunjukkan pengaruh positif *Work Life Balance* terhadap kinerja. Maka dapat disimpulkan bahwa pengelolaan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi secara efektif berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai.

## **SIMPULAN**

Penelitian ini menegaskan bahwa *Job Description* dan *Work Life Balance* memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai di Puskesmas Trajeng Kota Pasuruan. Kinerja yang belum sepenuhnya optimal, seperti masih adanya antrean pelayanan, menunjukkan pentingnya pengelolaan kedua aspek tersebut secara serius. *Job description* yang jelas dan *work life balance* yang baik sangat diperlukan untuk mendukung tercapainya visi, misi, dan mutu pelayanan puskesmas dalam kegiatan operasional sehari-hari. Secara parsial, *job description* yang terperinci mampu membantu pegawai memahami peran dan tanggung jawab mereka, meskipun masih diperlukan evaluasi terhadap beban kerja agar lebih proporsional. Sementara itu, *work life balance* yang belum sepenuhnya seimbang, terutama dalam pengelolaan waktu, menunjukkan perlunya dukungan dari manajemen untuk menciptakan fleksibilitas kerja. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan menambahkan variabel lain seperti kepuasan kerja, budaya organisasi, atau motivasi kerja guna memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai di sektor layanan kesehatan.

## **Referensi :**

- Ajabar. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Grup Penerbit CV Budi Utama.
- Darmawan, K., Irdiana, S., & Ariyono, K. Y. (2023). Peningkatan Kinerja Karyawan ditinjau dari Quality of Work Life melalui Kepuasan Kerja. *Journal of Innovation Research and Knowledge*, 3(2), 17-24.
- Fadilah, M. I., Supriatna, D., & Suharyat, Y. (2024). Work Life Balance: Studi Fenomenologi Pada Lembaga Pendidikan. *NUSRA: Jurnal Penelitian Dan Ilmu Pendidikan*, 5(1), 114-123.
- Ghozali, Imam. (2021). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Edisi 9. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.

- Mangkunegara, A. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Instansi* (14th ed.). Remaja Rosdakarya.
- Rizqiyah, J. (2024). Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja (Work Life Balance) Sebagai Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan. *AGILITY: Lentera Manajemen Sumber Daya Manusia*, 2(01), 15-20.
- Rahmanisa Juliana, Shanty Komalasari. (2022). Peran Job Description Terhadap Kinerja Karyawan. *Inovator: Jurnal Manajemen* Vol. 11 (3) 2022: 384-390.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Surya Kelana Basri Wello, Rusdjaman Rauf, Yafet. (2020). Pengaruh *Job Description* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Lima Samudra. *Jurnal Mirai Management* Volume 4 No.2 2019
- Witriaryani, A. S., Putri, A., Jonathan, D., & Abdullah, T. M. K. (2022). Pengaruh work-life balance dan flexible working arrangement terhadap job performance dengan dimediasi oleh employee engagement. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 4(7), 932-947.
- Yusuf, A. F. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok: PT Raja Grafindo Persada