



Peran *Work-Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan di Klinik DR. HJ Vien Dinna Viesesah

Abdul Aliun Hakim^{1*}, Mukran Roni², Adrian Noviardy³, Irwan Septayudha⁴

¹⁻⁴Program Studi Manajemen, Fakultas Sosial Humaniora, Universitas Bina Darma Palembang, Indonesia

*Penulis Korespondensi: mukronroni@binadarma.ac.id

Abstract. *This study aims to describe and understand the role of Work-Life Balance in supporting employee performance at Dr. Hj. Vien Dinna Viesesah Clinic. This research employed a qualitative approach to explore employees' experiences, perceptions, and views regarding the balance between work and personal life and its relation to employee performance. Data were collected through in-depth interviews, observation, and documentation involving the clinic management and employees as research informants. The data were analyzed using the interactive analysis model of Miles, Huberman, and Saldaña, which consists of data reduction, data display, and conclusion drawing and verification. The findings indicate that the implementation of Work-Life Balance at Dr. Hj. Vien Dinna Viesesah Clinic has been relatively good, supported by work schedule arrangements, leave entitlements, permission for family-related matters, and effective communication between management and employees. The aspects of time balance, involvement balance, and satisfaction balance indicate that employees are generally able to balance work demands with their personal lives. However, increased patient numbers and workload remain challenges under certain conditions. Employee performance is considered good, as reflected in service quality, work discipline, responsibility, work effectiveness, and cooperation among employees. The study implies that maintaining and improving Work-Life Balance can support employee performance, work enthusiasm, concentration, responsibility, and the quality of services provided to patients.*

Keywords: *Clinic Employees; Employee Performance; Workplace Balance; Work-Life Balance; Work-Life Balance Management.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan dan memahami peran *Work-Life Balance* dalam mendukung kinerja karyawan di Klinik Dr. Hj. Vien Dinna Viesesah. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif untuk menggali pengalaman, pandangan, dan persepsi karyawan mengenai keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi serta kaitannya dengan pelaksanaan kinerja. Data penelitian diperoleh melalui wawancara mendalam, observasi, dan dokumentasi dengan melibatkan pimpinan dan karyawan sebagai informan penelitian. Data yang diperoleh dianalisis menggunakan model analisis interaktif Miles, Huberman, dan Saldaña yang meliputi reduksi data, penyajian data, serta penarikan kesimpulan dan verifikasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan *Work-Life Balance* di Klinik Dr. Hj. Vien Dinna Viesesah telah berjalan cukup baik melalui pengaturan jadwal kerja, pemberian hak cuti, izin untuk kepentingan keluarga, serta komunikasi yang baik antara pimpinan dan karyawan. Aspek keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan, dan keseimbangan kepuasan menunjukkan bahwa karyawan pada umumnya mampu menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi. Namun, peningkatan jumlah pasien dan beban kerja pada kondisi tertentu masih menjadi kendala. Kinerja karyawan tergolong baik yang terlihat dari kualitas pelayanan, kedisiplinan, tanggung jawab, efektivitas kerja, dan kerja sama antarkaryawan. Penelitian ini menunjukkan bahwa penerapan *Work-Life Balance* yang baik berperan dalam mendukung kinerja karyawan, meningkatkan semangat kerja, konsentrasi, tanggung jawab, serta kualitas pelayanan kepada pasien.

Kata kunci: Karyawan Klinik; Keseimbangan Kerja; Keseimbangan Kehidupan Kerja; Manajemen Keseimbangan Kehidupan Kerja; Kinerja Karyawan..

1. LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur penting dalam keberlangsungan organisasi, termasuk pada sektor pelayanan kesehatan. Karyawan yang bekerja di lingkungan klinik memiliki tuntutan pekerjaan yang cukup tinggi karena berhubungan langsung dengan pelayanan kepada pasien. Kondisi tersebut menuntut karyawan untuk mampu menjalankan tugas dan tanggung jawab secara efektif, disiplin, tepat waktu, serta mampu bekerja sama dengan rekan kerja.

Tingginya tuntutan pekerjaan dapat menjadi tantangan ketika karyawan juga harus memenuhi kebutuhan kehidupan pribadi dan keluarga. Oleh karena itu, keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi atau *work-life balance* menjadi salah satu hal yang penting untuk diperhatikan dalam mendukung pelaksanaan pekerjaan.

Work-life balance menggambarkan kemampuan individu dalam menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan di luar pekerjaan. Dalam penelitian ini, *work-life balance* dilihat melalui tiga aspek, yaitu *time balance*, *involvement balance*, dan *satisfaction balance*. *Time balance* berkaitan dengan kemampuan karyawan dalam membagi waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, *involvement balance* berkaitan dengan pembagian perhatian, komitmen, dan keterlibatan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, sedangkan *satisfaction balance* berkaitan dengan tingkat kepuasan yang dirasakan karyawan terhadap keseimbangan tersebut. Keseimbangan yang baik diharapkan dapat membantu karyawan menjalankan pekerjaan tanpa mengabaikan kebutuhan kehidupan pribadi.

Selain keseimbangan kehidupan kerja dan pribadi, kinerja karyawan merupakan aspek penting dalam keberhasilan pelayanan di klinik. Kinerja karyawan dapat dilihat melalui kualitas dan kuantitas pekerjaan, ketepatan waktu, efektivitas dalam melaksanakan tugas, hubungan kerja sama, serta tanggung jawab dalam memberikan pelayanan kepada pasien. Kinerja yang baik sangat diperlukan agar pelayanan kepada pasien dapat berjalan secara optimal. Dengan demikian, kondisi yang mendukung keseimbangan kehidupan kerja dan pribadi menjadi penting karena dapat berkaitan dengan kemampuan karyawan dalam mempertahankan kualitas pelaksanaan pekerjaannya.

Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan adanya keterkaitan antara *work-life balance* dan kinerja karyawan. Fejelita dkk. menemukan bahwa *work-life balance* memiliki peran penting dalam mendukung kinerja karyawan, terutama melalui kondisi kerja yang lebih efektif dan produktif. Penelitian Ubaidillah, Muhammad Syukri, dan Khuluqon juga menunjukkan adanya peran positif pengelolaan *work-life balance* terhadap kinerja karyawan, khususnya ketika karyawan memperoleh dukungan untuk mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Sementara itu, penelitian Krisnamurty, Anisa, dan Arifin pada karyawan ritel menunjukkan bahwa penerapan sistem kerja shift, hari libur bergilir, dan fleksibilitas penukaran jadwal dapat memberikan kontribusi positif terhadap kinerja karyawan.

Meskipun penelitian terdahulu telah menunjukkan pentingnya *work-life balance* dalam mendukung kinerja, kajian yang menggali secara mendalam pengalaman dan persepsi karyawan mengenai keseimbangan tersebut dalam konteks pelayanan kesehatan masih perlu diperhatikan. Lingkungan kerja klinik memiliki karakteristik tersendiri karena tuntutan

pelayanan dapat berubah sesuai dengan jumlah pasien dan kondisi pelayanan. Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian ini berupaya melihat secara lebih mendalam bagaimana karyawan memaknai dan menjalankan *work-life balance*, serta bagaimana keseimbangan tersebut berperan dalam pelaksanaan kinerja mereka di Klinik Dr. Hj. Vien Dinna Viesesah. Penelitian ini menjadi penting karena hasilnya tidak hanya menggambarkan kondisi *work-life balance* yang dialami karyawan, tetapi juga memberikan pemahaman mengenai peran pengaturan waktu, keterlibatan, kepuasan, dan dukungan lingkungan kerja terhadap pelaksanaan pekerjaan.

Konteks tersebut juga terlihat pada kondisi di Klinik Dr. Hj. Vien Dinna Viesesah, di mana pengaturan jadwal kerja, pemberian hak cuti, izin untuk kepentingan keluarga, serta komunikasi antara pimpinan dan karyawan menjadi bagian yang mendukung keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi. Namun, ketika jumlah pasien meningkat, karyawan dapat mengalami tambahan beban dan waktu kerja sehingga waktu untuk kehidupan pribadi menjadi lebih terbatas. Di sisi lain, hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja karyawan tergolong baik yang terlihat dari kualitas pelayanan, kedisiplinan, tanggung jawab, ketepatan waktu, efektivitas kerja, dan kerja sama antarkaryawan. Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini dilakukan untuk mendeskripsikan dan memahami bagaimana *work-life balance* berperan dalam mendukung kinerja karyawan di Klinik Dr. Hj. Vien Dinna Viesesah.

2. KAJIAN TEORITIS

Work-Life Balance merupakan kondisi ketika individu mampu menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Dalam penelitian ini, *work-life balance* dipahami sebagai kemampuan karyawan dalam membagi waktu, keterlibatan, dan kepuasan antara kehidupan kerja dengan kehidupan pribadi. Yustini dan Yuliza (2021) menjelaskan bahwa *work-life balance* dapat dilihat melalui tiga aspek, yaitu *time balance*, *involvement balance*, dan *satisfaction balance*. *Time balance* berkaitan dengan kemampuan karyawan membagi waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi atau keluarga. *Involvement balance* berkaitan dengan kemampuan membagi perhatian, komitmen, dan keterlibatan antara pekerjaan dan kehidupan di luar pekerjaan. Sementara itu, *satisfaction balance* berkaitan dengan kepuasan yang dirasakan karyawan terhadap keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Ketiga aspek tersebut menjadi dasar untuk memahami pengalaman karyawan dalam menjaga keseimbangan kehidupan kerja dan pribadi di lingkungan klinik.

Hudson (2005) menjelaskan bahwa *work-life balance* merupakan salah satu faktor penting dalam menjaga kesejahteraan individu. Keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi memungkinkan individu menjalankan tuntutan pekerjaan sekaligus memenuhi kebutuhan di luar pekerjaan. Dalam konteks organisasi, perhatian terhadap keseimbangan tersebut dapat membantu menciptakan kondisi kerja yang lebih baik. Dengan demikian, *work-life balance* tidak hanya berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan pribadi karyawan, tetapi juga dapat mendukung pelaksanaan pekerjaan secara optimal.

Kinerja karyawan merupakan hasil pelaksanaan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan. Bernardin dan Russell dalam Budiasa (2021) mengemukakan beberapa indikator kinerja, yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, pengawasan, dan hubungan antarkaryawan. Dalam penelitian ini, kinerja karyawan dilihat dari kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan yang diselesaikan, ketepatan waktu, efektivitas dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab, hubungan kerja sama dengan rekan kerja, serta tanggung jawab dalam memberikan pelayanan kepada pasien.

Keterkaitan antara *work-life balance* dan kinerja karyawan dapat dipahami dari kemampuan karyawan dalam mengelola tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Karyawan yang mampu membagi waktu dengan baik, tetap terlibat dalam pekerjaan tanpa mengabaikan kehidupan pribadi, serta memperoleh kepuasan terhadap keseimbangan tersebut akan lebih mampu menjaga konsentrasi, tanggung jawab, dan kualitas dalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya, ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat menjadi kendala bagi karyawan dalam menjalankan tugas secara optimal. Temuan penelitian dalam skripsi ini juga menunjukkan bahwa karyawan yang memperoleh waktu yang cukup untuk kehidupan pribadi dan dukungan dari lingkungan kerja lebih mampu menjaga semangat kerja, konsentrasi, tanggung jawab, serta kualitas pelayanan kepada pasien.

Penelitian terdahulu memberikan dukungan terhadap keterkaitan tersebut. Fejelita dkk. (2026) menemukan bahwa *work-life balance* memiliki peran penting dalam mendukung kinerja karyawan. Karyawan yang mampu menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi cenderung memiliki stres yang lebih rendah, kepuasan kerja yang lebih baik, serta mampu bekerja secara lebih efektif dan produktif. Penelitian Ubaidillah, Muhammad Syukri, Khuluqon, dan Azima serta Yenike Rama Astuti juga menunjukkan adanya peran positif pengelolaan *work-life balance* terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang memperoleh dukungan untuk mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi cenderung memiliki kinerja yang lebih baik.

Selanjutnya, penelitian Krisnamurty, Anisa, dan Arifin mengenai penerapan *work-life balance* pada karyawan ritel menunjukkan bahwa sistem kerja shift, hari libur bergilir, dan fleksibilitas penukaran jadwal dapat memberikan kontribusi positif terhadap kinerja. Karyawan yang mampu menyeimbangkan peran kerja dan kehidupan pribadi menunjukkan kedisiplinan, produktivitas, kepuasan kerja, dan loyalitas yang lebih baik. Hasil penelitian terdahulu tersebut menjadi landasan bahwa keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi memiliki peran dalam mendukung pelaksanaan kinerja karyawan.

Berdasarkan landasan teoritis dan penelitian terdahulu tersebut, penelitian ini memandang bahwa *work-life balance* yang mencakup keseimbangan waktu, keterlibatan, dan kepuasan dapat berperan dalam mendukung kinerja karyawan. Dalam konteks Klinik Dr. Hj. Vien Dinna Viesesah, keseimbangan tersebut menjadi penting karena karyawan menghadapi tuntutan pelayanan yang dapat meningkat ketika jumlah pasien bertambah. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk memahami secara mendalam pengalaman dan persepsi karyawan mengenai *work-life balance* serta perannya dalam mendukung kinerja karyawan di Klinik Dr. Hj. Vien Dinna Viesesah.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan tujuan untuk mendeskripsikan dan memahami secara mendalam peran *work-life balance* dalam mendukung kinerja karyawan di Klinik Dr. Hj. Vien Dinna Viesesah. Pendekatan kualitatif digunakan untuk memperoleh pemahaman mengenai pengalaman, pandangan, dan kondisi yang dialami karyawan dalam menyeimbangkan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi serta kaitannya dengan pelaksanaan pekerjaan.

Informan dalam penelitian ini terdiri dari pimpinan dan karyawan Klinik Dr. Hj. Vien Dinna Viesesah yang dipilih berdasarkan keterlibatan mereka dalam aktivitas kerja dan relevansinya dengan fokus penelitian. Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam, observasi, dan dokumentasi. Wawancara digunakan untuk memperoleh informasi mengenai pengalaman dan pandangan informan terkait *work-life balance* dan kinerja karyawan. Observasi dilakukan untuk melihat kondisi dan aktivitas kerja secara langsung, sedangkan dokumentasi digunakan sebagai data pendukung penelitian.

Fokus penelitian mencakup *work-life balance* yang terdiri dari *time balance*, *involvement balance*, dan *satisfaction balance*, serta kinerja karyawan yang dilihat melalui kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, ketepatan waktu, efektivitas, hubungan kerja sama, dan tanggung jawab. Data yang diperoleh dari berbagai sumber kemudian dianalisis menggunakan

model analisis interaktif Miles, Huberman, dan Saldaña yang meliputi reduksi data, penyajian data, serta penarikan kesimpulan dan verifikasi. Analisis dilakukan secara berkelanjutan sejak proses pengumpulan data hingga diperoleh kesimpulan penelitian.

Keabsahan data dilakukan melalui pemeriksaan dan perbandingan informasi yang diperoleh dari berbagai sumber dan teknik pengumpulan data untuk memastikan kesesuaian informasi yang ditemukan. Hasil analisis selanjutnya digunakan untuk memahami bagaimana penerapan *work-life balance* berperan dalam mendukung kinerja karyawan di Klinik Dr. Hj. Vien Dinna Viesesah.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Klinik Dr. Hj. Vien Dinna Viesesah dengan melibatkan pimpinan dan karyawan sebagai informan penelitian. Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam, observasi, dan dokumentasi. Data yang diperoleh kemudian dianalisis menggunakan model interaktif Miles, Huberman, dan Saldaña melalui tahapan reduksi data, penyajian data, serta penarikan kesimpulan dan verifikasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan *work-life balance* di Klinik Dr. Hj. Vien Dinna Viesesah telah berjalan cukup baik dan berperan dalam mendukung kinerja karyawan.

Work-Life Balance Karyawan

Berdasarkan hasil analisis data, *work-life balance* karyawan dapat dilihat melalui tiga aspek, yaitu *time balance*, *involvement balance*, dan *satisfaction balance*. Ringkasan hasil penelitian pada masing-masing aspek disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Ringkasan Hasil Analisis Work-Life Balance

Aspek	Hasil Penelitian	Kondisi/Kendala
Time Balance	Pembagian jadwal kerja dilakukan secara bergilir. Karyawan memperoleh hak cuti dan izin untuk kepentingan pribadi atau keluarga.	Ketika jumlah pasien meningkat, beban dan waktu kerja dapat bertambah sehingga waktu bersama keluarga menjadi berkurang.
Involvement Balance	Karyawan pada umumnya mampu menjaga keterlibatan dan tanggung jawab dalam pekerjaan tanpa sepenuhnya mengabaikan kehidupan pribadi. Dukungan pimpinan dan hubungan kerja yang baik membantu menjaga keseimbangan tersebut.	Peningkatan tuntutan pelayanan dapat meningkatkan tekanan dan keterlibatan dalam pekerjaan.
Satisfaction Balance	Karyawan cukup puas dengan keseimbangan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Kepuasan didukung oleh jadwal kerja yang jelas, hubungan kerja yang harmonis, komunikasi yang baik, dan kerja sama antarkaryawan.	Tekanan kerja masih dapat dirasakan ketika jumlah pasien meningkat.

Sumber: Hasil analisis data penelitian, 2026.

Berdasarkan Tabel 1, penerapan *work-life balance* di klinik tergolong cukup baik. Pada aspek *time balance*, pengaturan jadwal kerja bergilir, pemberian hak cuti, dan izin untuk kepentingan keluarga memberikan kesempatan kepada karyawan untuk memenuhi kebutuhan pribadi. Namun, peningkatan jumlah pasien dapat menyebabkan bertambahnya beban dan waktu kerja sehingga waktu untuk kehidupan pribadi menjadi lebih terbatas.

Pada aspek *involvement balance*, karyawan menunjukkan kemampuan untuk tetap terlibat dan bertanggung jawab dalam pekerjaan tanpa sepenuhnya mengabaikan kehidupan pribadi. Dukungan pimpinan dan hubungan kerja yang baik turut membantu karyawan mempertahankan keterlibatan tersebut. Sementara itu, *satisfaction balance* terlihat dari adanya kepuasan karyawan terhadap pembagian jadwal, hubungan kerja, komunikasi, dan kerja sama antarkaryawan.

Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja karyawan di Klinik Dr. Hj. Vien Dinna Viesesah tergolong baik. Penilaian kinerja terlihat dari kualitas pelayanan, kedisiplinan, tanggung jawab, ketepatan waktu, efektivitas dalam menyelesaikan pekerjaan, serta kemampuan bekerja sama dengan rekan kerja. Ringkasan hasil analisis kinerja karyawan disajikan pada Tabel 2.

Tabel 2. Ringkasan Hasil Analisis Kinerja Karyawan

Aspek Kinerja	Hasil Penelitian
Kualitas pelayanan	Karyawan memberikan pelayanan yang ramah, sopan, dan sesuai dengan prosedur yang berlaku.
Kedisiplinan	Karyawan berusaha hadir sebelum jam kerja dimulai dan melaksanakan pekerjaan sesuai jadwal.
Tanggung jawab	Karyawan berupaya memperbaiki kesalahan dan melakukan evaluasi agar kesalahan tidak terulang.
Ketepatan waktu	Karyawan berusaha memberikan pelayanan secara cepat dan menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang ditentukan.
Efektivitas	Karyawan berusaha memanfaatkan sumber daya dan melaksanakan pekerjaan secara efektif, terutama dalam kondisi jumlah pasien meningkat.
Kerja sama	Koordinasi dan kerja sama antarkaryawan membantu mempercepat pelayanan dan mengurangi beban kerja masing-masing.

Sumber: Hasil analisis data penelitian, 2026.

Berdasarkan Tabel 2, kinerja karyawan dapat dikategorikan baik. Karyawan berusaha memberikan pelayanan yang ramah dan sesuai prosedur, datang sebelum jam kerja, serta mempertahankan kualitas pelayanan meskipun jumlah pasien cukup banyak. Kerja sama antarkaryawan juga membantu menyelesaikan pekerjaan ketika beban pelayanan meningkat. Namun, pada kondisi beban kerja yang sangat tinggi, pernah terjadi keterlambatan dalam memanggil antrean pasien. Karyawan kemudian melakukan evaluasi dan berupaya meningkatkan ketelitian agar kesalahan tidak terulang.

Pembahasan

Peran *Work-Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work-life balance* memiliki peran dalam mendukung kinerja karyawan di Klinik Dr. Hj. Vien Dinna Viesesah. Karyawan yang memperoleh kesempatan untuk mengatur waktu kerja dan kehidupan pribadi, mendapatkan izin untuk kepentingan keluarga, serta memperoleh dukungan dan komunikasi yang baik dari pimpinan lebih mampu menjaga semangat kerja, konsentrasi, tanggung jawab, dan kualitas pelayanan.

Temuan tersebut sesuai dengan konsep *work-life balance* yang mencakup *time balance*, *involvement balance*, dan *satisfaction balance*. Ketiga aspek tersebut terlihat dalam kondisi karyawan di klinik. *Time balance* tercermin melalui pengaturan jadwal kerja, cuti, dan izin keluarga. *Involvement balance* terlihat dari kemampuan karyawan tetap bertanggung jawab terhadap pekerjaan tanpa sepenuhnya mengabaikan kehidupan pribadi. Sementara itu, *satisfaction balance* terlihat dari kepuasan terhadap jadwal kerja, hubungan dengan pimpinan dan rekan kerja, serta komunikasi yang berlangsung dengan baik.

Dari sisi kinerja, hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan mampu mempertahankan kualitas pelayanan, kedisiplinan, tanggung jawab, efektivitas, ketepatan waktu, dan kerja sama. Temuan tersebut sesuai dengan indikator kinerja yang digunakan dalam penelitian, terutama kualitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas, tanggung jawab, dan hubungan interpersonal. Hasil penelitian dalam dokumen juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang mendukung membantu karyawan memberikan pelayanan secara optimal meskipun menghadapi peningkatan beban kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Fejelita dkk. yang menunjukkan bahwa *work-life balance* memiliki peran penting dalam mendukung kinerja karyawan. Keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat membantu menciptakan kondisi kerja yang lebih efektif dan produktif. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Ubaidillah, Muhammad Syukri, Khuluqon, dan Azima serta Yenike Rama Astuti yang menunjukkan adanya peran positif pengelolaan *work-life balance* terhadap kinerja karyawan.

Selain itu, penelitian Krisnamurty, Anisa, dan Arifin menunjukkan bahwa pengaturan shift, hari libur bergilir, dan fleksibilitas penukaran jadwal dapat mendukung kinerja karyawan. Temuan tersebut memiliki kesesuaian dengan kondisi di Klinik Dr. Hj. Vien Dinna Viesesah, khususnya dalam hal pengaturan jadwal kerja sebagai salah satu bentuk dukungan terhadap keseimbangan kehidupan kerja dan pribadi.

Meskipun demikian, hasil penelitian menunjukkan bahwa *work-life balance* belum sepenuhnya bebas dari kendala. Peningkatan jumlah pasien dapat menyebabkan bertambahnya beban kerja dan waktu kerja sehingga waktu karyawan untuk kehidupan pribadi menjadi lebih terbatas. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa tuntutan pekerjaan dapat memengaruhi keseimbangan yang dimiliki karyawan. Oleh karena itu, pembagian beban kerja secara proporsional dan pengaturan jadwal yang baik menjadi penting untuk mempertahankan *work-life balance* sekaligus menjaga kinerja karyawan.

Implikasi Hasil Penelitian

Secara teoritis, hasil penelitian ini memperkuat pemahaman bahwa *work-life balance* yang mencakup keseimbangan waktu, keterlibatan, dan kepuasan dapat berperan dalam mendukung kinerja karyawan. Keseimbangan tersebut membantu karyawan menjaga semangat kerja, konsentrasi, tanggung jawab, dan kualitas pelayanan.

Secara praktis, hasil penelitian menunjukkan bahwa Klinik Dr. Hj. Vien Dinna Viesesah perlu mempertahankan kebijakan yang mendukung *work-life balance*, terutama pengaturan jadwal kerja, pemberian hak cuti, izin untuk kepentingan keluarga, serta komunikasi antara pimpinan dan karyawan. Ketika jumlah pasien meningkat, pembagian beban kerja yang lebih proporsional juga diperlukan agar karyawan tetap mampu memberikan pelayanan secara optimal tanpa mengabaikan kehidupan pribadi.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa *work-life balance* di Klinik Dr. Hj. Vien Dinna Viesesah telah berjalan cukup baik dan berperan dalam mendukung kinerja karyawan. Keseimbangan tersebut terlihat melalui kemampuan karyawan dalam mengatur waktu, menjaga keterlibatan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, serta memperoleh kepuasan terhadap kondisi kerja. Kinerja karyawan juga tergolong baik, yang ditunjukkan melalui kualitas pelayanan, kedisiplinan, tanggung jawab, ketepatan waktu, efektivitas kerja, dan kerja sama antarkaryawan. Dengan demikian, *work-life balance* menjadi salah satu kondisi yang mendukung karyawan dalam mempertahankan pelaksanaan pekerjaan dan kualitas pelayanan, meskipun peningkatan jumlah pasien dan beban kerja pada kondisi tertentu masih dapat mengganggu keseimbangan tersebut.

Berdasarkan kesimpulan tersebut, pihak Klinik Dr. Hj. Vien Dinna Viesesah disarankan untuk mempertahankan dan meningkatkan kebijakan yang mendukung *work-life balance*, terutama dalam pengaturan jadwal kerja, pemberian hak cuti, izin untuk kepentingan keluarga, dan komunikasi antara pimpinan dengan karyawan. Pembagian beban kerja secara lebih

proporsional juga perlu diperhatikan ketika jumlah pasien meningkat agar keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi tetap terjaga. Bagi penelitian selanjutnya, penelitian dapat dilakukan pada informan dan lingkungan pelayanan kesehatan yang lebih beragam sehingga diperoleh pemahaman yang lebih luas mengenai peran *work-life balance* terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini memiliki keterbatasan pada konteks penelitian yang berfokus pada satu klinik dan menggunakan pendekatan kualitatif, sehingga hasil penelitian tidak dimaksudkan untuk digeneralisasikan pada seluruh karyawan di lingkungan pelayanan kesehatan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada Universitas Bina Darma Palembang, dosen pembimbing, pihak Klinik Dr. Hj. Vien Dinna Viesesah, serta seluruh informan yang telah memberikan dukungan, bantuan, dan informasi selama proses penelitian. Penulis juga menyampaikan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam penyelesaian penelitian dan penyusunan artikel ini. Artikel ini merupakan bagian dari skripsi penulis yang berjudul “Peran *Work-Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan di Klinik Dr. Hj. Vien Dinna Viesesah” pada Program Studi Manajemen, Fakultas Sosial Humaniora, Universitas Bina Darma Palembang.

DAFTAR REFERENSI

- Ahmaddien, I. (2023). Effect of work-life balance on employee performance mediated by job satisfaction. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 8(1). <https://doi.org/10.29040/jie.v8i1.11228>
- Asari, A. F. (2022). Pengaruh work-life balance terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada karyawan BPJS Ketenagakerjaan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(3), 843–852. <https://doi.org/10.26740/jim.v10n3.p843-852>
- Bernardin, H. J., & Russell, J. E. A. (1993). *Human resource management: An experiential approach*. McGraw-Hill.
- Budiasa, I. W. (2021). *Kinerja karyawan: Teori dan praktik*. CV. Pena Persada.
- Fejelita, F., Shofiyyah, Agusti, W., Putri, B. L., Mayada, Nuraziza, & Iriani, A. (2026). Peran work-life balance terhadap kinerja pegawai pada organisasi sektor publik. [Data jurnal mengikuti sumber asli/Mendeley penulis].
- Gultom, H. N., & Nurmaysaroh. (2021). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis dan Keuangan*, 1(2), 191–198. <https://doi.org/10.55047/transekonomika.v1i2.36>
- Hudson. (2005). *The case for work/life balance: Closing the gap between policy and practice*. Hudson Global Resources.
- Krisnamurty, S., Anisa, N. A., & Arifin, S. (2025). Implementasi work-life balance terhadap kinerja karyawan ritel: Studi kasus di Toko Indomaret Cabang Kendangsari. *Cakrawala Repository IMWI*, 8(5), 1669–1679. <https://doi.org/10.52851/cakrawala.v8i5.813>

- Lukmiati, R., Samsudin, A., & Jhoansyah, D. (2020). Pengaruh work life balance terhadap kinerja karyawan pada karyawan staff produksi PT. Muara Tunggal Cibadak-Sukabumi. *Jurnal Ekobis Dewantara*, 3(3), 46–50. https://doi.org/10.26460/ed_en.v3i3.1688
- Mahardika, A. A., Ingarianti, T. M., & Zulfiana, U. (2022). Work-life balance pada karyawan generasi Z. *Collabryzk Journal for Scientific Studies*, 1(1), 1–16. <https://doi.org/10.58959/cjss.v1i1.8>
- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldaña, J. (2014). *Qualitative data analysis: A methods sourcebook* (3rd ed.). SAGE Publications.
- Nadapdap, B. F., & Harahap, K. (2023). Pengaruh work-life balance dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan: Studi pada karyawan Grand Inna Medan. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis dan Keuangan*, 3(5), 827–842. <https://doi.org/10.55047/transekonomika.v3i5.523>
- Seninasari, W., & Ridwan, M. S. (2025). Pengaruh work-life balance, disiplin kerja, dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Timur. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Manajemen*, 3(2), 567–581. <https://doi.org/10.61722/jiem.v3i2.4007>
- Sugiyono. (2023). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Ubaidillah, U., Syukri, M., Azima, K., & Astuti, Y. R. (2024). Strategi pengelolaan work life balance dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kota Jambi. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 5(4), 267–275. <https://doi.org/10.38035/jimt.v5i4.2677>
- Wonny, & Ridwan, M. S. (2025). Pengaruh work-life balance, disiplin kerja, dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Timur. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Manajemen*, 3(2), 567–581. <https://doi.org/10.61722/jiem.v3i2.4007>