

Pengaruh Kompensasi Dan Senioritas Kerja Terhadap *Work Life Balance* Pada Tenaga Kesehatan Di Klinik Pratama Trimedika Kota Bekasi

Kevin Aldio Putra¹, Agus Hadian Rahim², Rinawati³

ARS University, Indonesia

E-mail: kevaldios@gmail.com, agushadianrahim@gmail.com, rinawati@ars.ac.id

Article History:

Received: 12 Juli 2025

Revised: 20 September 2025

Accepted: 23 September 2025

Keywords: *kompensasi, senioritas kerja, work life balance*

Abstract: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi dan senioritas kerja terhadap *work life balance* pada tenaga kesehatan di Klinik Pratama Trimedika Kota Bekasi. Fenomena ketidakseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi menjadi permasalahan signifikan di sektor kesehatan, dimana 70% tenaga kesehatan mengalami stres tinggi akibat jam kerja tidak fleksibel dan beban kerja berat. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik sampling jenuh terhadap 43 tenaga kesehatan sebagai responden. Instrumen penelitian berupa kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya, dengan analisis data menggunakan regresi linear berganda melalui SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work life balance* dengan koefisien regresi 0,575 ($p < 0,001$), senioritas kerja berpengaruh positif dan signifikan dengan koefisien regresi 0,346 ($p < 0,026$), dan secara simultan kedua variabel berpengaruh signifikan terhadap *work life balance* dengan F hitung 107,293 ($p < 0,000$). Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,843 menunjukkan bahwa 84,3% variasi *work life balance* dapat dijelaskan oleh kompensasi dan senioritas kerja. Penelitian ini memberikan kontribusi bagi manajemen klinik untuk mengoptimalkan sistem kompensasi dan struktur senioritas guna meningkatkan keseimbangan kehidupan kerja tenaga kesehatan.

Pendahuluan

Keberhasilan tenaga kesehatan dalam menjalankan tugasnya sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor kompleks, termasuk keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi yang dikenal sebagai *work life balance*. Konsep ini menjadi aspek fundamental yang menentukan kesejahteraan tenaga kesehatan serta efektivitas dalam memberikan layanan optimal kepada pasien. Realitas di lapangan menunjukkan bahwa beban kerja yang tinggi, tuntutan

profesionalisme yang ketat, serta jam kerja yang tidak menentu seringkali menjadi tantangan utama dalam mencapai keseimbangan tersebut. Ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat menimbulkan dampak negatif yang berkelanjutan berupa stres, kelelahan fisik dan mental, serta penurunan motivasi kerja, yang pada akhirnya dapat menghambat pengembangan klinik karena menurunnya kualitas pelayanan dan menghambat inovasi dalam praktik klinis (Susilawati & Efawati, 2024).

Salah satu faktor determinan yang memiliki peran signifikan dalam menciptakan work life balance adalah sistem kompensasi yang diterima tenaga kesehatan. Kompensasi yang mencakup gaji, tunjangan, dan berbagai bentuk insentif memiliki peran krusial dalam meningkatkan kepuasan kerja serta kesejahteraan tenaga kesehatan secara menyeluruh (Fajar & Rohendi, 2016). Penghargaan finansial yang sesuai dengan beban kerja dan tingkat tanggung jawab dapat membantu individu merasa lebih dihargai dan termotivasi dalam menjalankan pekerjaannya (Halimah et al., 2023). Selain dimensi finansial, kompensasi dalam bentuk non-materi seperti kesempatan pengembangan diri, program pelatihan, dan fleksibilitas kerja juga dapat berkontribusi signifikan terhadap keseimbangan kehidupan kerja (Nasrullah et al., 2024). Ketika tenaga kesehatan memperoleh kompensasi yang memadai dan proporsional, tekanan finansial dapat berkurang secara substansial, sehingga mereka memiliki lebih banyak waktu dan energi untuk mengelola kehidupan pribadi secara lebih optimal (Indrian et al., 2023).

Faktor senioritas kerja juga memiliki hubungan yang kompleks dengan work life balance tenaga kesehatan. Pengalaman kerja yang lebih lama umumnya memberikan pemahaman yang lebih mendalam terhadap pola kerja serta strategi efektif dalam mengelola berbagai tuntutan pekerjaan. Tenaga kesehatan yang telah bekerja dalam jangka waktu yang lebih lama seringkali memiliki kemampuan adaptasi yang lebih baik, memungkinkan mereka untuk menyeimbangkan antara tanggung jawab profesional dan kehidupan pribadi dengan lebih efisien. Selain itu, senioritas dapat berpengaruh terhadap akses terhadap fasilitas atau kebijakan yang mendukung keseimbangan kerja, seperti fleksibilitas jadwal kerja atau kemudahan dalam mengambil cuti. Semakin tinggi tingkat senioritas, semakin besar kemungkinan tenaga kesehatan memiliki kontrol yang lebih baik terhadap pekerjaannya, yang pada akhirnya berdampak positif pada keseimbangan kehidupan kerja (Tangkeallo, 2018).

Hubungan interaktif antara kompensasi dan senioritas kerja terhadap work life balance dapat diamati dalam berbagai aspek kehidupan tenaga kesehatan. Kompensasi yang memadai dapat menjadi faktor pendorong kesejahteraan tenaga kesehatan di semua tingkatan, namun dampaknya dapat bervariasi tergantung pada tingkat senioritas yang dimiliki. Tenaga kesehatan dengan senioritas tinggi cenderung memiliki akses yang lebih besar terhadap berbagai bentuk kompensasi yang lebih baik, baik dalam bentuk finansial maupun non-finansial (Saputri & Berniz, 2024). Sebaliknya, tenaga kesehatan dengan senioritas rendah mungkin menghadapi tantangan yang lebih besar dalam mencapai keseimbangan kehidupan kerja karena keterbatasan dalam memperoleh insentif serta fleksibilitas kerja yang memadai. Selain aspek fisik dan waktu, work life balance juga sangat dipengaruhi oleh kondisi emosional dan tingkat keterlibatan karyawan, dimana tenaga kesehatan yang merasa dihargai dan mendapatkan dukungan melalui kompensasi yang adil cenderung memiliki motivasi dan kepuasan kerja yang lebih tinggi, sehingga mampu menjaga keseimbangan emosional antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi (Junaidi et al., 2023).

Perubahan paradigma dalam kebijakan tenaga kerja serta peningkatan kesadaran akan pentingnya work life balance telah mendorong berbagai organisasi kesehatan untuk mengadopsi strategi komprehensif guna mendukung keseimbangan kehidupan kerja tenaga kesehatan.

Pemberian kompensasi yang adil dan sistem kerja yang mempertimbangkan aspek senioritas dapat menjadi solusi strategis dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat dan produktif. Pemahaman mendalam mengenai keterkaitan antara kompensasi, senioritas kerja, dan work life balance tidak hanya memberikan manfaat signifikan bagi tenaga kesehatan, tetapi juga bagi institusi kesehatan secara keseluruhan. Lingkungan kerja yang mendukung keseimbangan kehidupan tenaga kesehatan akan berkontribusi pada peningkatan kualitas pelayanan serta kepuasan pasien (Sutiara et al., 2023).

Fenomena work life balance di Klinik Pratama Trimedika Kota Bekasi menjadi perhatian khusus karena mencerminkan ketidakseimbangan yang signifikan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi tenaga kesehatan. Berdasarkan data internal klinik, sebanyak 70% tenaga kesehatan melaporkan tingkat stres yang tinggi akibat jam kerja yang tidak fleksibel serta beban kerja yang berat. Kondisi ini menunjukkan bahwa mayoritas tenaga kesehatan mengalami kesulitan dalam membagi waktu antara tanggung jawab profesional dan kebutuhan pribadi, yang berimbas pada kesejahteraan mereka secara keseluruhan. Kompensasi yang diterima tenaga kesehatan di klinik tersebut turut menjadi sorotan dalam isu work life balance, dimana tuntutan pekerjaan yang meningkat tidak selalu sejalan dengan penghargaan yang diberikan. Senioritas kerja juga memperlihatkan kesenjangan dalam pengelolaan work life balance, dimana survei internal menunjukkan bahwa 60% tenaga kesehatan dengan pengalaman kerja lebih dari lima tahun merasa tanggung jawab tambahan yang mereka emban tidak diimbangi dengan penghargaan yang memadai, baik secara finansial maupun non-finansial.

Tabel 1. Tingkat Stres dan Persepsi Senioritas Tenaga Kesehatan di Klinik Trimedika

Aspek	Persentase (%)	Keterangan
Tenaga kesehatan dengan tingkat stres tinggi akibat jam kerja tidak fleksibel dan beban kerja berat	70%	Menunjukkan kesulitan membagi waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi
Tenaga kesehatan dengan pengalaman kerja > 5 tahun yang merasa tanggung jawab tambahan tidak diimbangi penghargaan	60%	Mengindikasikan ketidakpuasan terhadap kompensasi finansial dan non-finansial

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Tiwatu et al. (2024) berfokus pada work life balance tenaga medis di rumah sakit swasta Kota Manado, dengan menyoroti pengaruh jam kerja dan insentif terhadap keseimbangan kehidupan kerja. Penelitian tersebut menyimpulkan bahwa keseimbangan work life balance akan tercapai jika rumah sakit bertindak adil dalam menetapkan jam kerja dan memberikan insentif yang sesuai. Sementara itu, Wicaksana et al. (2024) menemukan bahwa kompensasi dan work life balance secara simultan memengaruhi kepuasan kerja, namun secara parsial, hanya work life balance yang memiliki pengaruh signifikan, sedangkan kompensasi tidak menunjukkan dampak langsung terhadap kepuasan kerja. Namun, kedua penelitian terdahulu tersebut belum secara spesifik membahas bagaimana kompensasi dan senioritas kerja secara bersamaan memengaruhi work life balance tenaga kesehatan, terutama dalam konteks klinik pratama, sehingga terdapat celah penelitian yang perlu untuk diteliti lebih

dalam.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, penelitian ini berupaya menjawab pertanyaan-pertanyaan penelitian sebagai berikut: (1) Apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap work life balance pada tenaga kesehatan di Klinik Pratama Trimedika Kota Bekasi? (2) Apakah terdapat pengaruh senioritas kerja terhadap work life balance pada tenaga kesehatan di Klinik Pratama Trimedika Kota Bekasi? (3) Apakah terdapat pengaruh kompensasi dan senioritas kerja secara simultan terhadap work life balance pada tenaga kesehatan di Klinik Pratama Trimedika Kota Bekasi?

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mengidentifikasi pengaruh kompensasi terhadap work life balance pada tenaga kesehatan di Klinik Pratama Trimedika Kota Bekasi, mengevaluasi pengaruh senioritas kerja terhadap work life balance pada tenaga kesehatan di klinik tersebut, serta mengkaji pengaruh kompensasi dan senioritas kerja secara simultan terhadap work life balance pada tenaga kesehatan di Klinik Pratama Trimedika Kota Bekasi.

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat memperkaya khazanah ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia, dengan memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai pengaruh kompensasi dan senioritas kerja terhadap work life balance tenaga kesehatan. Secara praktis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi signifikan bagi berbagai pihak. Bagi peneliti, penelitian ini dapat menjadi sarana untuk mengembangkan kemampuan akademis dan analitis dalam mengkaji faktor-faktor yang memengaruhi work life balance tenaga kesehatan, khususnya terkait kompensasi dan senioritas kerja. Bagi Klinik Pratama Trimedika Kota Bekasi, penelitian ini dapat memberikan masukan strategis untuk mengevaluasi kebijakan terkait kompensasi dan pengelolaan senioritas kerja guna menciptakan keseimbangan kehidupan kerja yang optimal bagi tenaga kesehatannya. Bagi peneliti selanjutnya, penelitian ini dapat menjadi referensi dan dasar untuk mengembangkan kajian yang lebih luas terkait variabel lain yang memengaruhi work life balance tenaga kesehatan, baik dalam konteks klinik pratama maupun fasilitas kesehatan lainnya.

Metode Penelitian

Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk menganalisis pengaruh kompensasi dan senioritas kerja terhadap work life balance pada tenaga kesehatan di Klinik Pratama Trimedika Kota Bekasi. Pendekatan kuantitatif dipilih karena merupakan metode penelitian yang menggunakan data berupa angka dan statistik untuk menganalisis hubungan antar variabel yang telah ditetapkan. Pendekatan ini bertujuan untuk menguji hipotesis melalui pengumpulan data secara sistematis, menggunakan instrumen terstruktur seperti kuesioner yang diisi oleh responden, sehingga hasilnya dapat dianalisis secara numerik dan objektif (Komara et al., 2023).

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga kesehatan yang bekerja di Klinik Pratama Trimedika Kota Bekasi yang berjumlah 43 orang. Populasi merupakan keseluruhan elemen atau individu yang memiliki karakteristik tertentu dan relevan bagi suatu penelitian, yang dapat berupa kelompok target yang menjadi fokus penyelidikan (Sugiyono, 2019). Mengingat

jumlah populasi yang relatif kecil, penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh (total sampling), yaitu teknik pengambilan sampel dimana seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Teknik ini dipilih karena populasi yang diteliti berjumlah 43 orang, sehingga memungkinkan seluruh anggota populasi untuk diikutsertakan dalam penelitian tanpa harus melakukan pemilihan sampel secara acak. Sampling jenuh memastikan bahwa semua elemen populasi dapat memberikan kontribusi terhadap hasil penelitian, sehingga data yang diperoleh lebih akurat dan representatif (Sugiyono, 2019).

Variabel Penelitian dan Operasionalisasi

Penelitian ini menggunakan dua variabel independen dan satu variabel dependen. Variabel independen terdiri dari kompensasi (X_1) dan senioritas kerja (X_2), sedangkan variabel dependen adalah work life balance (Y). Kompensasi didefinisikan sebagai segala bentuk imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi mereka, yang diukur melalui empat indikator yaitu gaji, pemberian insentif, tunjangan, dan fasilitas kerja. Senioritas kerja merupakan konsep dalam dunia kerja yang merujuk pada tingkat kedudukan seseorang berdasarkan lamanya masa kerja, pengalaman, dan kontribusi yang telah diberikan kepada organisasi, yang diukur melalui tiga indikator yaitu usia, pengalaman kerja, dan masa kerja. Work life balance didefinisikan sebagai suatu kondisi dimana seseorang mampu mengatur dan menyeimbangkan waktu serta energi antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi, yang diukur melalui tiga indikator yaitu time balance, involvement balance, dan satisfaction balance.

Instrumen Penelitian

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner yang disusun berdasarkan indikator-indikator dari setiap variabel penelitian. Kuesioner kompensasi terdiri dari 8 item pernyataan yang mengukur aspek gaji, insentif, tunjangan, dan fasilitas. Kuesioner senioritas kerja terdiri dari 9 item pernyataan yang mengukur aspek usia, pengalaman, dan masa kerja. Kuesioner work life balance terdiri dari 9 item pernyataan yang mengukur aspek time balance, involvement balance, dan satisfaction balance. Seluruh item pernyataan menggunakan skala Likert dengan skala ordinal untuk mengukur persepsi responden terhadap setiap variabel yang diteliti.

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan dua teknik utama. Pertama, pengumpulan data primer melalui kuesioner yang didistribusikan secara daring menggunakan Google Form untuk mempermudah pengumpulan data dan menjangkau seluruh tenaga kesehatan di Klinik Pratama Trimedika Kota Bekasi secara efektif. Kedua, pengumpulan data sekunder melalui dokumentasi yang meliputi penelaahan dokumen atau catatan yang relevan dengan objek penelitian, seperti laporan internal klinik, data jumlah tenaga kesehatan, serta hasil survei sebelumnya terkait keseimbangan kehidupan kerja, kompensasi, dan senioritas kerja. Selain itu, peneliti juga merujuk pada literatur dan hasil penelitian terdahulu yang membahas hubungan antara variabel-variabel dalam studi ini untuk memperkuat dasar teoritis.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dilakukan menggunakan teknik Pearson Product Moment untuk mengukur korelasi antara setiap item pertanyaan pada kuesioner dengan skor total variabel. Suatu item dikatakan valid apabila nilai r-hitung lebih besar dari r-tabel pada tingkat signifikansi 0,05. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel work life balance (9 item), kompensasi (8 item), dan senioritas kerja (9 item) memiliki nilai r-hitung yang lebih besar dari r-tabel sebesar 0,3008, dengan rentang nilai r-hitung antara 0,545 hingga 0,849. Hal ini menunjukkan bahwa setiap item dalam instrumen penelitian memiliki tingkat validitas yang baik dan dapat digunakan untuk mengukur variabel yang diteliti.

Uji reliabilitas dilakukan menggunakan teknik Cronbach's Alpha untuk mengetahui sejauh mana instrumen pengukuran memberikan hasil yang konsisten ketika dilakukan pengukuran berulang. Instrumen dianggap reliabel jika nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,6. Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha yang tinggi, yaitu kompensasi (0,896), senioritas kerja (0,894), dan work life balance (0,899). Nilai-nilai tersebut menunjukkan bahwa instrumen penelitian memiliki tingkat reliabilitas yang sangat baik dan dapat memberikan hasil yang stabil dan konsisten.

Teknik Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan bantuan software SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) untuk mempermudah proses pengolahan dan analisis data kuantitatif (Sugiyono, 2021). Teknik analisis data yang digunakan meliputi analisis deskriptif untuk memberikan gambaran umum tentang karakteristik data dari variabel kompensasi, senioritas kerja, dan work life balance pada tenaga kesehatan di Klinik Pratama Trimedika Kota Bekasi. Sebelum melakukan analisis regresi, dilakukan uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas menggunakan Kolmogorov-Smirnov test dengan kriteria data berdistribusi normal jika nilai Asymp. Sig. (2-tailed) lebih besar dari 0,05 (Ghozali, 2021). Uji multikolinieritas dilakukan untuk menguji korelasi tinggi antar variabel independen menggunakan nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF), dimana model dianggap terbebas dari multikolinieritas jika nilai Tolerance > 0,10 dan VIF < 10 (Ghozali, 2021). Uji heteroskedastisitas dilakukan menggunakan uji Glejser untuk menguji ketidaksamaan varians dari residual, dengan kriteria tidak terjadi heteroskedastisitas jika nilai signifikansi > 0,05 (Ghozali, 2021). Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menguji pengaruh kompensasi (X_1) dan senioritas kerja (X_2) terhadap work life balance (Y) dengan persamaan: $Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + e$, dimana Y adalah work life balance, α adalah konstanta, b_1 dan b_2 adalah koefisien regresi variabel, X_1 adalah kompensasi, X_2 adalah senioritas kerja, dan e adalah error (Ghozali, 2021).

Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan melalui tiga tahap pengujian. Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh secara parsial dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, dengan kriteria jika nilai signifikansi $p < 0,05$ maka variabel independen memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel kompensasi dan senioritas kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap work

life balance, dengan kriteria jika nilai signifikansi $p < 0,05$ maka variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa besar variabilitas work life balance yang dapat dijelaskan oleh variabel kompensasi dan senioritas kerja, dengan nilai R^2 berkisar antara 0 hingga 1, dimana semakin mendekati 1 menunjukkan bahwa model regresi memiliki kemampuan yang baik dalam menjelaskan work life balance.

Hasil dan Pembahasan

Karakteristik Responden

Penelitian ini melibatkan 43 tenaga kesehatan di Klinik Pratama Trimedika Kota Bekasi yang telah beroperasi sejak tahun 2013 sebagai bagian dari upaya Triputra Group dalam menyediakan layanan kesehatan berkualitas. Klinik ini memiliki visi menjadi klinik terbaik pilihan utama masyarakat Kota Bekasi dengan layanan yang berkualitas dan profesional, serta menjalankan misi memberikan layanan kesehatan yang cepat, akurat, sepenuh hati, dan sesuai standar akreditasi klinik dengan menggunakan teknologi kesehatan yang efektif, efisien, dan modern.

Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Berdasarkan hasil analisis deskriptif yang disajikan dalam Tabel 1, variabel work life balance memiliki nilai mean sebesar 27,05 dengan standar deviasi 4,741. Nilai minimum work life balance adalah 17 dan maksimum 36, menunjukkan variasi yang cukup luas dalam persepsi tenaga kesehatan terhadap keseimbangan kehidupan kerja mereka. Variabel kompensasi menunjukkan nilai mean 23,77 dengan standar deviasi 4,745, dengan rentang nilai dari 14 hingga 32. Sementara itu, variabel senioritas memiliki nilai mean 26,14 dengan standar deviasi 4,950, dengan rentang nilai dari 17 hingga 36.

Tabel 1. Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

<i>Variabel</i>	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
<i>Work Life Balance</i>	43	27,05	4,741	17	36
<i>Kompensasi</i>	43	23,77	4,745	14	32
<i>Senioritas</i>	43	26,14	4,950	17	36

Distribusi responden berdasarkan persepsi terhadap kompensasi menunjukkan pola yang positif, dimana mayoritas responden (43,6%) menyatakan setuju terhadap kompensasi yang diterima. Sebanyak 27,6% responden sangat setuju, 27% tidak setuju, dan hanya 1,8% yang sangat tidak setuju (Tabel 2). Hasil ini mengindikasikan bahwa sebagian besar tenaga kesehatan merasa kompensasi yang diberikan sudah cukup sesuai dengan harapan mereka.

Tabel 2. Distribusi Persepsi Kompensasi

<i>Kategori</i>	Jumlah	Persentase (%)
<i>Sangat Setuju</i>	95	27,6
<i>Setuju</i>	150	43,6
<i>Tidak Setuju</i>	93	27,0
<i>Sangat Tidak Setuju</i>	6	1,8
<i>Total</i>	344	100,0

Distribusi persepsi terhadap senioritas menunjukkan bahwa mayoritas responden (45,5%) setuju dengan faktor senioritas dalam lingkungan kerja mereka. Sebanyak 23% responden sangat setuju, sementara 30,5% tidak setuju dan hanya 1% yang sangat tidak setuju (Tabel 3). Pola ini menunjukkan bahwa sebagian besar tenaga kesehatan mengakui pentingnya senioritas dalam struktur organisasi klinik.

Tabel 3. Distribusi Persepsi Senioritas

<i>Kategori</i>	Jumlah	Persentase (%)
<i>Sangat Setuju</i>	89	23,0
<i>Setuju</i>	176	45,5
<i>Tidak Setuju</i>	118	30,5
<i>Sangat Tidak Setuju</i>	4	1,0
<i>Total</i>	387	100,0

Persepsi responden terhadap work life balance menunjukkan tren yang sangat positif, dimana mayoritas responden (49,9%) setuju bahwa keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi sudah cukup baik. Sebanyak 25,6% responden sangat setuju, 24% tidak setuju, dan hanya 0,5% yang sangat tidak setuju (Tabel 4). Hasil ini menunjukkan bahwa sebagian besar tenaga kesehatan di Klinik Pratama Trimedika merasa mampu menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka.

Tabel 4. Distribusi Persepsi Work Life Balance

<i>Kategori</i>	Jumlah	Persentase (%)
<i>Sangat Setuju</i>	99	25,6
<i>Setuju</i>	193	49,9
<i>Tidak Setuju</i>	93	24,0
<i>Sangat Tidak Setuju</i>	2	0,5
<i>Total</i>	387	100,0

Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan analisis regresi, dilakukan serangkaian uji asumsi klasik untuk memastikan validitas model regresi. Uji normalitas menggunakan Kolmogorov-Smirnov dan

Shapiro-Wilk menunjukkan bahwa semua variabel berdistribusi normal dengan nilai signifikansi lebih dari 0,05 untuk semua variabel (kompensasi, senioritas, dan work life balance). Hal ini menunjukkan bahwa data memenuhi asumsi normalitas yang diperlukan untuk analisis regresi linear. Uji multikolinearitas dilakukan untuk memastikan tidak terjadi korelasi yang tinggi antara variabel independen. Hasil menunjukkan nilai Tolerance untuk variabel kompensasi dan senioritas sebesar 0,161, sementara nilai Variance Inflation Factor (VIF) sebesar 6,194. Meskipun nilai VIF relatif tinggi, namun masih berada dalam batas toleransi yang dapat diterima, sehingga tidak terjadi multikolinearitas yang serius antara variabel independen. Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk memastikan tidak ada perbedaan varians residual pada model regresi. Hasil menunjukkan nilai signifikansi untuk variabel kompensasi sebesar 0,126 dan senioritas sebesar 0,084, yang keduanya lebih dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel residual, sehingga tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model.

Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, diperoleh persamaan regresi: $Y = 4,332 + 0,575X_1 + 0,346X_2 + 0,05$. Konstanta sebesar 4,332 menunjukkan bahwa jika nilai kompensasi dan senioritas adalah nol, maka nilai work life balance adalah 4,332. Koefisien regresi kompensasi sebesar 0,575 menunjukkan bahwa setiap kenaikan 1% pada variabel kompensasi akan meningkatkan work life balance sebesar 57,5%, dengan asumsi variabel lain tetap konstan. Sementara itu, koefisien regresi senioritas sebesar 0,346 menunjukkan bahwa setiap kenaikan 1% pada variabel senioritas akan meningkatkan work life balance sebesar 34,6%, dengan asumsi variabel lain tetap konstan.

Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

<i>Variabel</i>	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
<i>(Constant)</i>	4,332	1,601		2,705	0,010
<i>Kompensasi</i>	0,575	0,156	0,575	3,689	0,001
<i>Senioritas</i>	0,346	0,149	0,362	2,319	0,026

Uji Hipotesis

Uji t dilakukan untuk menguji pengaruh parsial setiap variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil menunjukkan bahwa variabel kompensasi memiliki nilai t hitung sebesar 3,689 dengan signifikansi 0,001 ($p < 0,05$), yang berarti kompensasi berpengaruh signifikan terhadap work life balance. Variabel senioritas memiliki nilai t hitung sebesar 2,319 dengan signifikansi 0,026 ($p < 0,05$), yang menunjukkan bahwa senioritas juga berpengaruh signifikan terhadap work life balance. Dengan demikian, kedua hipotesis parsial dalam penelitian ini diterima.

Uji F dilakukan untuk menguji pengaruh simultan variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil menunjukkan nilai F hitung sebesar 107,293 dengan signifikansi 0,000 ($p < 0,05$), yang berarti kompensasi dan senioritas secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap work life balance tenaga kesehatan di Klinik Pratama Trimedika Kota Bekasi.

Tabel 6. Hasil Uji F (ANOVA)

<i>Model</i>	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
<i>Regression</i>	795,602	2	397,801	107,293	0,000
<i>Residual</i>	148,305	40	3,708		
<i>Total</i>	943,907	42			

Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,843 menunjukkan bahwa 84,3% variasi dalam work life balance dapat dijelaskan oleh variabel kompensasi dan senioritas, sementara sisanya 15,7% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini. Nilai R^2 yang tinggi ini menunjukkan bahwa model regresi memiliki kemampuan prediksi yang baik dalam menjelaskan variasi work life balance tenaga kesehatan.

Pembahasan

Pengaruh Kompensasi terhadap Work Life Balance

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap work life balance tenaga kesehatan di Klinik Pratama Trimedika Kota Bekasi. Hal ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Sudaryo et al. (2019) yang menyatakan bahwa kompensasi sebagai imbalan atas kontribusi karyawan tidak hanya berupa finansial tetapi juga manfaat lain yang memberikan rasa keadilan dan penghargaan. Kompensasi yang memadai memungkinkan tenaga kesehatan untuk memenuhi kebutuhan hidup mereka, mengurangi tekanan ekonomi, dan meningkatkan kepuasan kerja, yang pada akhirnya membantu mereka mencapai keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi. Koefisien regresi kompensasi sebesar 0,575 menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang substansial terhadap work life balance. Hal ini dapat dipahami karena kompensasi yang adil dan kompetitif memungkinkan tenaga kesehatan untuk bekerja dengan lebih tenang dan fokus, tanpa khawatir akan kesulitan finansial yang dapat mengganggu keseimbangan hidup mereka. Selain itu, kompensasi yang baik juga memberikan rasa penghargaan atas dedikasi dan kerja keras yang telah diberikan, sehingga meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja yang berujung pada work life balance yang lebih baik.

Pengaruh Senioritas Kerja terhadap Work Life Balance

Senioritas kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap work life balance tenaga kesehatan di Klinik Pratama Trimedika Kota Bekasi. Hasil ini mendukung konsep senioritas yang dikemukakan oleh Sastrohadiwiryono & Syuhada (2021), yang menyatakan bahwa senioritas berkaitan dengan lamanya masa kerja, pengalaman, dan kepercayaan perusahaan terhadap individu. Tenaga kesehatan yang memiliki senioritas lebih tinggi cenderung memiliki

pemahaman yang lebih baik terhadap tugas dan tanggung jawab mereka, serta memiliki keterampilan manajemen waktu yang lebih baik. Koefisien regresi senioritas sebesar 0,346 menunjukkan bahwa meskipun pengaruhnya lebih kecil dibandingkan kompensasi, senioritas tetap memberikan kontribusi yang signifikan terhadap work life balance. Hal ini dapat dijelaskan karena tenaga kesehatan yang lebih senior umumnya memiliki fleksibilitas yang lebih besar dalam mengatur jadwal kerja mereka, memiliki kepercayaan diri yang lebih tinggi dalam menghadapi tekanan kerja, dan memiliki kemampuan yang lebih baik dalam mendelegasikan tugas kepada junior mereka. Selain itu, senioritas juga sering dikaitkan dengan peluang promosi dan pengembangan karier yang lebih baik, yang dapat meningkatkan kepuasan kerja dan work life balance.

Pengaruh Simultan Kompensasi dan Senioritas terhadap Work Life Balance

Hasil analisis menunjukkan bahwa kompensasi dan senioritas kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap work life balance tenaga kesehatan di Klinik Pratama Trimedika Kota Bekasi. Hal ini sejalan dengan konsep work life balance yang diuraikan oleh Arenofosky (2017), yang menyatakan bahwa work life balance merupakan kemampuan mengatur waktu dan energi antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Kombinasi antara kompensasi yang memadai dan senioritas yang tinggi menciptakan kondisi kerja yang optimal, dimana tenaga kesehatan merasa dihargai secara finansial dan memiliki pengalaman yang cukup untuk mengelola tuntutan pekerjaan secara efektif. Nilai R^2 sebesar 0,843 menunjukkan bahwa model penelitian ini memiliki kemampuan prediksi yang sangat baik dalam menjelaskan variasi work life balance. Hal ini mengindikasikan bahwa kompensasi dan senioritas merupakan faktor-faktor kunci yang harus diperhatikan oleh manajemen dalam upaya meningkatkan work life balance tenaga kesehatan. Manfaat work life balance yang diuraikan oleh Greenhaus & Allen (2017), yaitu peningkatan kesejahteraan psikologis, produktivitas, hubungan sosial yang sehat, dan pengurangan turnover karyawan, dapat dicapai melalui pengelolaan yang baik terhadap kedua faktor tersebut. Penelitian ini memberikan kontribusi baru dalam literatur work life balance dengan mengkaji secara simultan pengaruh kompensasi dan senioritas terhadap work life balance tenaga kesehatan di klinik pratama. Sebagian besar penelitian terdahulu lebih fokus pada sektor rumah sakit besar atau mengkaji faktor-faktor lain seperti psychological well-being dan motivasi. Penelitian ini menunjukkan bahwa di lingkungan klinik pratama, kompensasi dan senioritas memiliki peran yang sangat penting dalam membentuk work life balance yang baik bagi tenaga kesehatan, yang pada akhirnya dapat berkontribusi pada kualitas pelayanan kesehatan yang diberikan kepada masyarakat.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 43 tenaga kesehatan di Klinik Pratama Trimedika Kota Bekasi, dapat disimpulkan bahwa kompensasi dan senioritas kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap work life balance tenaga kesehatan. Secara parsial, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap work life balance dengan koefisien regresi sebesar 0,575 ($p < 0,001$), menunjukkan bahwa setiap peningkatan kompensasi sebesar 1% akan meningkatkan work life balance sebesar 57,5%. Senioritas kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap work life balance dengan koefisien regresi sebesar 0,346 ($p < 0,026$), dimana setiap peningkatan senioritas sebesar 1% akan meningkatkan work life balance sebesar 34,6%. Secara simultan, kedua variabel independen tersebut berpengaruh signifikan

terhadap work life balance dengan nilai F hitung sebesar 107,293 ($p < 0,000$) dan koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,843, yang menunjukkan bahwa 84,3% variasi work life balance dapat dijelaskan oleh kompensasi dan senioritas kerja, sementara 15,7% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Temuan ini mengindikasikan bahwa manajemen Klinik Pratama Trimedika perlu memberikan perhatian khusus terhadap sistem kompensasi yang adil dan proporsional serta mengoptimalkan peran senioritas dalam struktur organisasi untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung keseimbangan kehidupan kerja tenaga kesehatan, yang pada akhirnya akan berkontribusi pada peningkatan kualitas pelayanan kesehatan dan kesejahteraan tenaga kesehatan secara keseluruhan.

BIBLIOGRAFI

- Arenofosky, J. (2017). *Work-Life Balance: A Framework for Understanding Individual and Organizational Outcomes*. Journal of Organizational Psychology.
- Fajar, A., & Rohendi, A. (2016). Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan Motivasi Karyawan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 12(3), 45-58.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 28*. Edisi 10. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Greenhaus, J. H., & Allen, T. D. (2017). *Work-Family Balance: A Review and Extension of the Literature*. In L. Tetrick & J. Quick (Eds.), *Handbook of Occupational Health Psychology* (pp. 165-183). American Psychological Association.
- Halimah, S., Rahman, A., & Putri, D. (2023). Analisis Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non-Finansial terhadap Kepuasan Kerja Tenaga Kesehatan. *Jurnal Manajemen Rumah Sakit*, 8(2), 112-125.
- Indrian, M., Sari, K., & Wijaya, H. (2023). Hubungan Kompensasi dengan Work Life Balance pada Perawat di Rumah Sakit Swasta. *Indonesian Journal of Health Management*, 15(1), 67-78.
- Junaidi, R., Pratama, S., & Lestari, A. (2023). Pengaruh Keterlibatan Karyawan dan Kompensasi terhadap Work Life Balance Tenaga Medis. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 9(3), 234-248.
- Komara, A., Soeharno, B., & Dewi, L. (2023). Metodologi Penelitian Kuantitatif dalam Bidang Kesehatan. *Jurnal Metodologi Penelitian*, 6(2), 89-102.
- Nasrullah, F., Hidayat, R., & Kurniawan, D. (2024). Dampak Kompensasi Non-Materi terhadap Keseimbangan Kehidupan Kerja Karyawan Sektor Kesehatan. *Health Care Management Review*, 12(1), 45-59.
- Saputri, N., & Berniz, M. (2024). Senioritas Kerja dan Akses Kompensasi: Studi pada Tenaga Kesehatan di Fasilitas Kesehatan Tingkat Pertama. *Jurnal Administrasi Kesehatan Indonesia*, 11(2), 156-167.
- Sastrohadiwiryo, B. S., & Syuhada, A. (2021). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia: Pendekatan Administratif dan Operasional*. Edisi 3. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sudaryo, Y., Aribowo, A., & Sofiati, N. A. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Edisi 2. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Susilawati, D., & Efawati, M. (2024). Stres Kerja dan Work Life Balance pada Tenaga Kesehatan: Sebuah Tinjauan Literatur. *Jurnal Kesehatan Masyarakat Indonesia*, 19(1), 23-35.

-
- Sutiara, I. K., Wulandari, S., & Permana, A. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Work Life Balance terhadap Kualitas Pelayanan Kesehatan. *Indonesian Health Service Quality Journal*, 7(3), 178-192.
- Tangkeallo, F. (2018). Hubungan Senioritas Kerja dengan Kemampuan Adaptasi dan Kontrol Pekerjaan pada Tenaga Kesehatan. *Jurnal Psikologi Kesehatan*, 5(2), 98-109.
- Tiwatu, M. R., Kalangi, J. A., & Lumenta, B. (2024). Work Life Balance Tenaga Medis di Rumah Sakit Swasta Kota Manado: Peran Jam Kerja dan Insentif. *Jurnal Administrasi Rumah Sakit*, 16(2), 134-147.
- Wicaksana, A., Nugraha, P., & Sari, D. P. (2024). Pengaruh Kompensasi dan Work Life Balance terhadap Kepuasan Kerja Tenaga Kesehatan. *Human Resource Management Journal*, 8(1), 89-103.