

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di era globalisasi saat ini manajemen sumber daya manusia berperan sangat penting dan sangat berpengaruh dalam dunia kerja, karena memiliki fungsi untuk mengatur dan mengembangkan kualitas pekerja. Manajemen ini membantu organisasi dalam menciptakan suasana kerja yang baik, meningkatkan efisiensi, serta mempersiapkan tenaga kerja yang mampu menghadapi tantangan dan perubahan di era modern ini. Dengan pengelolaan yang baik, sumber daya manusia dapat menjadi aset utama yang mendukung kemajuan dan keberhasilan sebuah organisasi.

Manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam penggunaan kemampuan manusia agar dapat mencapai tujuan di setiap perusahaan Pauji dan Nurhasanah (2022). Manajemen sumber daya manusia tidak hanya mengatur hubungan kerja saja, tetapi juga bagaimana perusahaan dapat mengoptimalkan dan mengelola potensi kualitas sumber daya manusia untuk mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan memerlukan sumber daya manusia yang efektif dan berkualitas tinggi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, karena sumber daya manusia merupakan aset utama yang berperan penting dalam menentukan keberhasilan perusahaan. Apabila tujuan perusahaan tercapai, maka kinerja karyawan akan meningkat secara otomatis.

Menurut Lery et al (2024), kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan, kinerja pegawai merupakan sesuatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Bandrianto dan Ekhsan (2021) menjelaskan bahwa kinerja merupakan suatu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja tidak hanya diukur dari hasil akhir, tetapi juga dari proses yang dilalui untuk mencapainya. Dalam mencapai tujuan perusahaan, pegawai memegang peran penting dengan memastikan kualitas pekerjaan yang tinggi, memenuhi target kuantitas, dan menyelesaikan tugas tepat waktu. Selain itu, keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi yang terjaga dengan baik juga berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan dan keberhasilan perusahaan, *Work-Life Balance* sangat berpengaruh terhadap kinerja Ridi et al (2020).

Work-life balance adalah usaha yang dilakukan oleh perusahaan untuk menyesuaikan pola kerja dari karyawan agar dapat menjalankan urusan tanggung jawab mereka di rumah dengan pekerjaan yang mereka lakukan di perusahaan agar bisa jalan seimbang Ardiansyah dan Surjanti (2020). Perusahaan berusaha menciptakan lingkungan kerja yang ramah lingkungan dengan menerapkan kebijakan yang mendukung fleksibilitas, seperti pengaturan jam kerja yang dapat disesuaikan. Kebijakan ini membantu karyawan menjadi lebih produktif dan sehat secara fisik dan mental. Karyawan dapat bekerja secara

optimal tanpa mengorbankan kualitas hidup mereka di luar pekerjaan dengan menjaga keseimbangan kehidupan pribadi dan profesional mereka. Perusahaan yang mendukung *work-life balance* juga menunjukkan komitmen mereka untuk menjaga hubungan kerja yang sehat, yang dapat meningkatkan loyalitas karyawan dan meningkatkan citra positif perusahaan di mata publik. Karyawan yang merasakan dukungan perusahaan terhadap keseimbangan kehidupan pribadi dan profesional cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi.

Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis Putra dan Indrawijaya (2024). Kepuasan kerja menggambarkan sejauh mana seorang individu merasa puas atau bahagia dengan pekerjaannya. Tingkat kepuasan kerja yang tinggi umumnya akan mendorong terbentuknya komitmen kerja yang kuat pada diri karyawan, yaitu suatu sikap positif yang tercermin dalam kesediaan karyawan untuk menerima nilai-nilai organisasi, berpartisipasi aktif dalam pencapaian tujuan perusahaan, serta mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Kepuasan kerja ini sangat penting untuk meningkatkan kinerja setiap orang, dan memperkuat komitmen karyawan terhadap perusahaan.

Selain *work-life balance* dan kepuasan kerja, hal lain yang harus mendapatkan perhatian penting dalam organisasi adalah komitmen kerja. Menurut Irfan et al (2024) Komitmen dapat diartikan sebagai dorongan

emosional diri dalam arti positif. Dimana pegawai atau karyawan yang ingin kariernya maju berkomitmen untuk mengejar keunggulan dan meraih prestasi dan karyawan yang merasa penting terhadap pelayanan berkomitmen untuk meningkatkan prestasi. Komitmen karyawan merupakan sikap loyalitas pegawai yang tercermin dari keterlibatan tinggi dalam mencapai tujuan organisasi dan keinginan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi atau perusahaan tersebut. Sikap ini sangat penting karena karyawan yang memiliki komitmen tinggi akan menunjukkan kesediaan untuk bekerja dengan lebih sungguh-sungguh demi mencapai tujuan organisasi serta memiliki tanggung jawab dan loyalitas yang kuat terhadap perusahaan. Dengan demikian, komitmen karyawan menjadi salah satu faktor kunci dalam keberhasilan organisasi, karena karyawan yang berkomitmen tinggi cenderung memberikan kinerja optimal, dan meningkatkan kepuasan kerja.

Dinas Kesehatan Provinsi NTT merupakan salah satu unsur perangkat daerah Pemerintah Provinsi NTT yang dalam penyelenggaraan pemerintahan sebagai pelayanan masyarakat, pelaksana pembangunan dan pembinaan kemasyarakatan. Tugas pokok Dinas Kesehatan membantu Gubernur dan Wakil Gubernur melaksanakan urusan pemerintah daerah di bidang kesehatan berdasarkan asas otonomi atau yang menjadi kewenangan daerah dan pembantuan di bidang Kesehatan yang di tugaskan kepada daerah. Fungsi Dinas Kesehatan adalah melaksanakan tugas teknis operasional di bidang kesehatan yang meliputi pengembangan dan pembinaan pelayanan kesehatan, Pencegahan dan Pemberantasan Penyakit Menular dan Tidak Menular, Kesehatan

Masyarakat, Pengembangan Sumber Daya Manusia Kesehatan. Selain itu juga berfungsi sebagai pelaksana teknis fungsional di bidang kesehatan berdasarkan kebijakan Gubernur Nusa Tenggara Timur serta pelaksanaan pelayanan teknis administrasi ketatausahaan yang meliputi kepegawaian, Perencanaan, Evaluasi serta Keuangan. Kesehatan yang menjadi kewenangan daerah, Dinas Kesehatan Provinsi NTT dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 6 Tahun 2023 tentang Perubahan Ketiga Peraturan Daerah Perangkat Daerah Provinsi NTT Nomor 9 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur dan Peraturan Gubernur Nomor 73 Tahun 2023 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, dan Fungsi serta Tata Kerja Dinas Kesehatan Provinsi NTT.

Penyelenggaraan pemerintah dan pembangunan yang menjadi tugas dan tanggung jawab Dinas Kesehatan Provinsi NTT tahun 2024 dilaksanakan dengan mengacu pada Rencana Strategis (RENSTRA) RPD Periode 2024-2026, Indikator Kinerja Utama (IKU) dan Penetapan Kinerja Tahun 2024. Penetapan kinerja tersebut memuat sasaran yang ingin dicapai pada tahun 2024 dengan target kinerja yang akan dicapai.

LKIP Dinas Kesehatan Provinsi NTT disusun berdasarkan Instruksi Presiden RI Nomor 7 tahun 1999, sedangkan penyusunannya sesuai PERMENPAN & RB Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah.

Gambaran kinerja pelayanan instansi ini dapat dilihat melalui data pencapaian kinerja pelayanan sesuai dengan target kinerja tahun 2024 yang bersumber dari data Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) Dinas Kesehatan Provinsi NTT. Secara keseluruhan jumlah indikator yang ditetapkan sebanyak 41, dengan 38 indikator di antaranya telah terealisasi dengan baik. Namun, masih terdapat 3 indikator yang belum terealisasi, sebagaimana tercantum dalam 1.1:

Tabel 1.1 Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Dinas Kesehatan Provinsi NTT Tahun 2024

No	Indikator Renstra 2024	Target Kinerja 2024	Realisasi 2024	Capaian Kinerja	Kategori
1.	Persentase Realisasi pendapatan terhadap target	100%	101,62%	101,62%	Sangat berhasil
2.	Persentase Realisasi penyerapan Anggaran APBD	100%	89,37%	89,37%	Sangat berhasil
3.	Jumlah Kabupaten Kota yang menerapkan 4 tahapan Penerapan SPM Kesehatan	100%	100,00%	100,00%	Sangat berhasil
4.	Persentase Puskesmas & Rumah Sakit yang menerapkan Rekam Medis Elektronik terintegrasi satu sehat	100%	82,27%	82,85%	Sangat berhasil
5.	Cakupan Jaminan Kesehatan Masyarakat	100%	102%	100%	Sangat berhasil
6.	Persentase Puskesmas Terakreditasi	99%	99,54%	100,54%	Sangat berhasil
7.	Persentase Rumah Sakit Terakreditasi	96%	93,75%	97,65%	Sangat berhasil
8.	Persentase Pelayanan Kesehatan pengurangan risiko krisis kesehatan bagi penduduk yang tinggal 100 94% 94% SANGAT BERHASIL 24 di wilayah berpotensi bencana (Permenkes 6/2024 tentang SPM)	100%	94%	94%	Sangat berhasil
9.	Persentase Pelayanan Kesehatan bagi penduduk terdampak Krisis Kesehatan akibat	100%	100%	100%	Sangat berhasil

	bencana dan/atau berpotensi bencana (Permenkes 6/2024 tentang SPM)				
10.	Persentase PBF Cabang dan Cabang PAK yang Diawasi dan Memenuhi Ketentuan Perizinan Berusaha Berbasis Elektronik serta menindaklanjuti hasil temuan tepat waktu	100%	100%	100%	Sangat berhasil
11.	Persentase Distribusi alat kesehatan, obat, vaksin, BMHP, makanan dan minuman ke kabupaten/kota dan fasilitas kesehatan lainnya	100%	100%	100%	Sangat berhasil
12.	Presentase Kab/Kota yang melakukan pencegahan dan pengendalian penyakit menular	45% (10 Kab)	100%	222%	Sangat berhasil
13.	Jumlah Kabupaten/Kota yang melaksanakan deteksi dini PTM Prioritas sesuai kelompok sasaran pada populasi usia > 15 tahun sebanyak > 25 %	5 Kab/Kota	7 Kab (100%)	140%	Sangat berhasil
14.	Jumlah Kabupaten Kota yang melaksanakan deteksi dini faktor risiko masalah kesehatan jiwa pada populasi usia > 15 tahun sebanyak 25%	5 Kab/Kota	10 Kab (100%)	200%	Sangat berhasil
15.	Presentase pelayanan kesehatan pengurangan resiko KLB bagi penduduk yang tinggal di wilayah berpotensi KLB (Permenkes 6/2024 tentang SPM)	100%	100%	100%	Sangat berhasil
16.	Presentase pelayanan kesehatan bagi orang yang terdampak dan beresiko pada situasi KLB Provinsi (Permenkes 6/2024 tentang SPM)	100%	100%	304%	Sangat berhasil
17.	Presentase Jamaah Haji Mendapatkan Pelayanan Kesehatan Haji	100%	100%	100%	Sangat berhasil

18.	Jumlah Kabupaten/Kota yang melaksanakan program imunisasi rutin lengkap	10 Kab/Kota	0%	0%	Belum berhasil
19.	Angka Kematian Ibu	154/100.000 KH	103/100.000 KH (133%)	133%	Sangat berhasil
20.	Angka Kematian Bayi	11/1000 KH	6,99/1000 KH (136%)	136%	Sangat berhasil
21.	Angka Kematian Balita	12/1000 KH	7,11/1000 KH (141%)	141%	Sangat berhasil
22.	Prevalensi Balita Stunting	35.5%	37,9%	93,2%	Sangat berhasil
23.	Persentase kabupaten/kota yang menerapkan minimal 3 dari 6 indikator penyehatan lingkungan	60%	86,3%	143%	Sangat berhasil
24.	Persentase kab/kota yang menerapkan kesehatan kerja dan olahraga	70%	68,2%	97%	Sangat berhasil
25.	Persentase RT Ber Perilaku Hidup Bersih dan Sehat (PHBS)	50%	53,98%	108%	Sangat berhasil
26.	Persentase Posyandu Aktif	10%	96%	96%q	Sangat berhasil
27.	Presentase Puskesmas dengan 9 (Sembilan) tenaga Kesehatan Standar	35%	42%	120%	Sangat berhasil
28.	Presentase RS Tipe C dengan 7 Spesialis (4 Dasar dan 3 Penunjang).	55%	77,27%	140%	Sangat berhasil
29.	Jumlah SDM yang ditingkatkan Kompetensinya naik minimal 5 % dibandingkan tahun sebelumnya	3000 orang	4044 orang	134%	Sangat berhasil
30.	Jumlah Kabupaten/Kota yang dilaksanakan Pengawasan Binwas Mutu	SDMK	22 / 22 x 100%	100%	Sangat berhasil
31.	Jumlah dokumen pengembangan layanan dan mutu laboratorium kesehatan	LABKES	2 / 2 x 100%	200%	Sangat berhasil
32.	Presentase peralatan laboratorium kesehatan yang dikalibrasi sesuai standar	LABKES	29 / 29 x 100%	100%	Sangat berhasil
33.	Jumlah SDM Laboratorium Kesehatan yang di tingkatkan kapastitasnya	LABKES	9 / 10 x 100%	90%	Sangat berhasil

34.	Presentase Hasil Pemeriksaan Laboratorium yang sesuai SOP	95%	90%	95%	Sangat berhasil
35.	Presentase pelayanan pemeriksaan Laboratorium	80%	86,63%	108%	Sangat berhasil
36.	Jumlah Perjanjian Kerja Sama	10 buah	9 buah	90%	Sangat berhasil
37.	Indeks Kepuasan Pasien	88%	78,8%	89%	Sangat berhasil
38.	Persentase indikator mutu yang mencapai target	70%	82,20%	117%	Sangat berhasil
39.	Persentase peningkatan standar KPS, HPK, PPI, TKRS, MFK, PMKP, MRMIK	100%	80%	80%	Sangat berhasil
40.	Jumlah Dokter Pelayanan medik spesialis dasar yaitu Pelayanan Penyakit Dalam, Kesehatan Anak, Bedah, Obstetri dan Ginekologi dan Pelayanan Spesialis Penunjang Medik yaitu Pelayanan Anestesiologi, Radiologi, Rehabilitasi Medik di Rumah Sakit Jiwa Naimata	8 orang	0%	0%	Belum berhasil
41.	Jumlah tenaga kesehatan dan non kesehatan RS Jiwa Naimata yang dilatih	100 orang	50 orang	50%	Belum berhasil

Sumber: LKIP Dinas Kesehatan Provinsi NTT

Berdasarkan data yang tercantum pada Tabel 1.1, terlihat bahwa pelaksanaan program dan pencapaian target kinerja di lingkungan Dinas Kesehatan Provinsi NTT belum optimal. Target strategis seperti cakupan program imunisasi rutin lengkap dan pemenuhan dokter spesialis belum tercapai (0%). Pelatihan tenaga kesehatan dan non-kesehatan pun baru terealisasi 50%, sehingga dikategorikan sebagai "belum berhasil".

Berdasarkan hasil wawancara awal dan pengumpulan data melalui kuesioner yang dilakukan pada dua puluh (20) orang pegawai pada kantor Dinas Kesehatan Provinsi NTT menunjukkan bahwa *work-life balance* pegawai secara umum terjaga baik, meskipun dukungan Dinas Kesehatan dan beban kerja masih memerlukan perhatian. Kepuasan kerja yang tinggi muncul karena beberapa hal penting. Pertama, pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan. Kedua, adanya kesempatan untuk belajar dan berkembang. Terakhir, hubungan yang baik dengan rekan kerja dan atasan menciptakan suasana kerja yang nyaman dan menyenangkan. Komitmen kerja pegawai terhadap organisasi sangat kuat dilihat dari beberapa hal, yaitu mereka merasa bangga menjadi bagian dari organisasi, bekerja dengan sepenuh hati dan penuh semangat, serta ingin terus membantu dan berkontribusi untuk kemajuan organisasi dalam waktu yang lama.

Selain fenomena yang telah diuraikan diatas, penelitian ini perlu dilakukan juga karena adanya celah (*research gaps*) antara penelitian-penelitian sebelumnya.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Nivan Triyo Rahmat Irawan Suwarno et al (2024) yang menjelaskan bahwa *work-life balance* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, ketika karyawan mampu menyeimbangkan tuntutan kerja dengan kebutuhan pribadi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih optimal. Sejalan dengan hasil penelitian Dewi Melinia Kurniasari dan Bahjahtullah (2022) yang menunjukkan jika *work-life balance* memiliki pengaruh signifikan positif dimana *Work-Life Balance* yang meningkat dan baik sudah pasti akan dapat meningkatkan kinerja pegawai atas

tugas dan tanggung jawab karyawan tersebut. Sedangkan Asari (2022) menyatakan bahwa *work-life balance* menghasilkan pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap variabel kinerja karyawan, yang mengindikasikan bahwa keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi belum tentu berdampak langsung pada peningkatan kinerja tanpa adanya faktor pendukung lain seperti kepuasan kerja atau komitmen organisasi.

Berdasarkan Wibowo (2025) hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menunjukkan ketika kepuasan kerja meningkat, kinerja karyawan juga meningkat, menekankan pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang positif. Berbeda sekali dengan Sari et al (2023) dalam bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Bandrianto dan Ekhsan (2021) yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan signifikan dan positif antara kualitas kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasional, ketika kualitas kehidupan kerja pegawai terjaga dengan baik maka pegawai merasa lebih puas dan lebih bertanggung jawab terhadap organisasi. Sedangkan kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan positif terhadap kinerja, sementara komitmen organisasional memiliki pengaruh signifikan positif terhadap kinerja, dimana pegawai yang merasa terikat secara emosional dan loyal terhadap perusahaan mereka cenderung bekerja lebih keras, lebih efisien, dan lebih produktif guna meningkatkan kinerja mereka. Komitmen

organisasional merupakan variabel mediasi antara kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja.

Berdasarkan fenomena dan hasil gap di atas, maka peneliti tertarik untuk meneliti tentang:

"Pengaruh *Work-Life Balance* dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Komitmen Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi pada Pegawai Dinas Kesehatan Nusa Tenggara Timur)"

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, penulis merumuskan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana persepsi pegawai tentang *work-life balance*, kepuasan kerja, komitmen kerja, dan kinerja pegawai pada pegawai Dinas Kesehatan Provinsi NTT?
2. Apakah *Work Life Balance* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Nusa Tenggara Timur?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Nusa Tenggara Timur?
4. Apakah *Work Life Balance* berpengaruh signifikan terhadap komitmen kerja pada pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Nusa Tenggara Timur?
5. Apakah kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen kerja pada pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Nusa Tenggara Timur?

6. Apakah komitmen kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Nusa Tenggara Timur?
7. Apakah komitmen kerja mampu memediasi pengaruh *Work Life Balance* terhadap kinerja pegawai pada pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Nusa Tenggara Timur?
8. Apakah komitmen kerja mampu memediasi pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Nusa Tenggara Timur?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui persepsi karyawan tentang *work-life balance*, kepuasan kerja, komitmen kerja dan kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Provinsi NTT.
2. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh *work-life balance* terhadap kinerja pegawai pada pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Nusa Tenggara Timur.
3. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Nusa Tenggara Timur.

4. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh *work-life balance* terhadap komitmen kerja pada pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Nusa Tenggara Timur.
5. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen kerja pada pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Nusa Tenggara Timur.
6. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh komitmen kerja terhadap kinerja pegawai pada pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Nusa Tenggara Timur.
7. Untuk mengetahui apakah peran komitmen kerja mampu memediasi pengaruh *work-life balance* terhadap kinerja pegawai pada pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Nusa Tenggara Timur.
8. Untuk mengetahui apakah peran komitmen kerja mampu memediasi pengaruh kepuasan terhadap kinerja pegawai pada pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Nusa Tenggara Timur.

2. Manfaat Penelitian

Manfaat yang ingin di capai dari penelitian ini adalah :

2.1 Manfaat Teoritis :

1. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pada pengembangan teori sumber daya manusia, khususnya terkait dengan *work-life balance*, kepuasan kerja, komitmen kerja dan kinerja pegawai.

2. Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya literatur tentang hubungan antara *work-life balance*, kepuasan kerja, komitmen kerja, dan kinerja pegawai, serta peran komitmen kerja sebagai variabel mediasi.
3. Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi atau bahan kajian lebih lanjut bagi peneliti lain yang memiliki minat dalam topik yang sama.

2.2 Manfaat Praktis :

Manfaat praktis yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah :

1. Bagi Penulis
 - a) Memperdalam pemahaman dan wawasan tentang hubungan antara *Work Life Balance*, kepuasan kerja, komitmen kerja, dan kinerja pegawai secara ilmiah.
 - b) Mengasah kemampuan dalam melakukan penelitian, analisis data, dan penulisan akademik yang sistematis.
2. Bagi Akademisi
 - a) Memberikan referensi empiris yang dapat digunakan untuk pengembangan teori dan penelitian lanjutan.
 - b) Menyajikan pandangan baru tentang pengaruh *work-life balance*, kepuasan kerja, dan komitmen kerja terhadap kinerja pegawai.

3. Bagi Pembaca

- a) Bagi manajemen kantor Dinas Kesehatan Provinsi Nusa Tenggara Timur, hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan dasar bagi perusahaan dalam merumuskan kebijakan yang mendukung keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi, seperti fleksibilitas jam kerja, program kesejahteraan karyawan, dan peningkatan kepuasan kerja yang berdampak positif pada kinerja.
- b) Bagi pegawai atau individu lainnya, penelitian ini dapat memberikan pemahaman terkait peran komitmen kerja sebagai mediator yang memperkuat hubungan antara *Work Life Balance*, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai sehingga strategi pengelolaan SDM dapat lebih efektif.