

PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE*, KONFLIK KERJA DAN *HAPPINESS AT WORK* TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS SOSIAL DAN PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DESA PROVINSI KEPULAUAN BANGKA BELITUNG

Feony Yatmaristi¹, Reniati², Hamsani³

Universitas Bangka Belitung

feonyatmaristi@gmail.com, reniati@email.ubb.ac.id, hamsani@ubb.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *work-life balance*, konflik kerja dan *happiness at work* terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial dan Pemberdayaan Masyarakat Desa Provinsi Kepulauan Bangka Belitung. Penelitian ini dilakukan terhadap seluruh Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Dinas Sosial dan Pemberdayaan Masyarakat Desa Provinsi Kepulauan Bangka Belitung dengan sampel sebanyak 92 responden. Variabel bebas dalam penelitian ini terdiri dari *work-life balance*, konflik kerja dan *happiness at work*, sedangkan variabel terikatnya adalah kinerja pegawai. Adapun teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampel jenuh dengan metode analisis regresi linier berganda dan uji hipotesis menggunakan program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work life-balance*, konflik kerja, dan *happines at work* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial dan Pemberdayaan Masyarakat Desa Provinsi Kepulauan Bangka Belitung. Berdasarkan hasil Uji F, nilai F hitung sebesar 113,8 ($> f$ tabel 2,708) dan tingkat signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ (5%), artinya secara simultan (bersama-sama) variabel *work-life balance*, konflik kerja, dan *happines at work* berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi layak diterima dan bisa digunakan dalam penelitian untuk memprediksi variabel-variabel kinerja pegawai.

Kata Kunci : *Work-Life Balance, Konflik Kerja, Happiness at Work, Kinerja*

LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia merupakan investasi dan aset berharga bagi bisnis yang membantu dalam pelaksanaan bisnis (Halisa, 2020). Diperlukan pengelolaan yang efisien terhadap sumber daya manusia guna meningkatkan efektivitas, kualitas, dan produktivitasnya. Hal ini bertujuan agar mereka dapat memberikan kontribusi yang optimal terhadap tujuan organisasi (Nugraha, Reniati & Diki, 2021). Menurut Asmara Indahingwati (2020), sumber daya manusia merupakan aspek penting bagi perkembangan suatu negara. Keberadaan sumber daya alam yang melimpah kurang berarti apabila tanpa adanya sumber daya manusia sebagai pengelolanya. Oleh karenanya, fungsi sumber daya manusia memegang peranan vital dalam suatu organisasi sebagai elemen sentral dan pengawas yang menentukan suksesnya organisasi tersebut.

Badan Pusat Statistik mencatat bahwa Indeks Perkembangan Manusia (IPM) di Indonesia pada tahun 2022 mencapai 72,91 poin. Hal ini menunjukkan adanya penambahan sebanyak 0,86% dari periode sebelumnya yakni sebesar 72,29 poin. Menurut Badan Pusat Statistik (2023), peningkatan IPM menunjukkan kemajuan mutu sumber daya manusia di

Indonesia. Mengingat transformasi lingkungan yang tak henti-hentinya, keperluan entitas untuk meraih, mempertumbuhkan, dan mengekalkan tenaga kerja bermutu menjadi lebih mendesak (Arsyad, Josiah & Parella, 2022).

Data yang tercatat dalam Badan Pusat Statistik menunjukkan bahwa rata-rata tingkat kebahagiaan penduduk Provinsi Kepulauan Bangka Belitung pada tahun 2021 adalah 73,25 dari skala 0 hingga 100. Pada tahun 2021, kehidupan penduduk Provinsi Kepulauan Bangka Belitung dapat dikategorikan sebagai cukup bahagia, mengingat nilai Indeks Kebahagiaan telah melebihi angka 50. Meskipun pada tahun 2021 Indonesia masih dilanda pandemi Covid-19, namun ternyata tidak mempengaruhi kebahagiaan masyarakat. Hal ini dapat diamati dari adanya peningkatan Indeks Kebahagiaan penduduk Provinsi Kepulauan Bangka Belitung pada tahun 2021 dibandingkan tahun 2017, dimana Indeks Kebahagiaan pada tahun 2021 mengalami peningkatan sebesar 1,50 poin dari sebelumnya sebesar 71,75 menjadi 73,25.

Perkembangan kesejahteraan sosial di Indonesia tidak lepas dari peran penting pemerintah, salah satunya melalui Dinas Sosial dan Pemberdayaan Masyarakat Desa sebagai perwujudan Pancasila sila kelima. Pemerintah pada intinya berfungsi sebagai pengatur dengan menyusun kebijakan petunjuk supaya pembangunan dapat dijalankan secara sepadan (Firdaus, 2020). Meski demikian, pemerintah juga memikul tanggung jawab sebagai pelaksana dalam mewujudkan kemakmuran rakyat, sesuai amanat Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2009 tentang Kesejahteraan Sosial.

Dinas Sosial dan Pemberdayaan Masyarakat Desa berfungsi sebagai lembaga yang bertugas menyelenggarakan urusan pemerintahan bidang sosial dan urusan pemerintahan bidang pemberdayaan masyarakat dan desa Provinsi Kepulauan Bangka Belitung. Dinas ini melaksanakan tugas dan fungsinya berdasarkan Peraturan Gubernur Kepulauan Bangka Belitung No. 6 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Dinas Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung.

Dinas Sosial dan Pengembangan Masyarakat Desa Provinsi Kepulauan Bangka Belitung memiliki total 164 pegawai, yang terdiri atas 92 pegawai berstatus PNS, 2 pegawai dengan status CPNS, dan 70 merupakan pegawai honorer. Mengacu pada hasil pratinjau yang sudah diproses pada Dinas Sosial dan Pemberdayaan Masyarakat Desa di Provinsi Kepulauan Bangka Belitung, instansi tersebut didominasi oleh pegawai dengan lulusan S-1 sebanyak 61,53%, S-2 sebanyak 10,48%, SLTA sebanyak 13,28%, dan lain-lain sebanyak 4,19%.

Mengingat banyaknya jumlah pegawai yang ada pada instansi tersebut, maka kinerja pegawai perlu dimaksimalkan agar fungsi dan tujuan instansi dapat tercapai.

Sebuah faktor yang dapat mengurangi efisiensi pekerja adalah ketimpangan *Work-Life Balance*, sebuah ide yang terkenal sebagai harmoni antara kerja dan kehidupan. (Lukmiati, Samsudin & Jhoansyah, 2020). Weerakkod & Mendis (2017) mendefinisikan bahwa upaya organisasi dalam mengadaptasi suasana pekerjaan para pekerja sehingga mereka dapat menjaga tanggung jawab mereka di rumah dan di tempat kerja secara seimbang dan harmonis dikenal sebagai *Work-Life Balance*. Studi Arifin dan Muharto (2022) menunjukkan *Work-Life Balance* berpengaruh positif pada kinerja pegawai. Berdasarkan hasil observasi yang dilakukandiperoleh data, bahwa banyak pegawai yang mangkir pada jam kerja dengan alasan urusan keluarga yang mendesak dan masih banyak perilaku kurang disiplin yang ditunjukkan oleh pegawai yang membuat pekerjaan yang seharusnya bisa diselesaikan pada saat itu juga menjadi terbengkalai. Hal ini dikonfirmasi oleh pimpinan Dinas Sosial dan Pemberdayaan Masyarakat Desa di Provinsi Kepulauan Bangka Belitung yang menyatakan bahwa adanya pegawai yang belum mampu menyeimbangkan waktunya antara keluarga dengan urusan pekerjaannya, seperti adanya urusan keluarga mendesak yang harus dipenuhi.

Selain dipengaruhi oleh *Work-Life Balance*, kinerja pegawai juga dipengaruhi oleh konflik kerja. Studi yang dilakukan oleh Yasiri dan Almanshur (2022) menunjukkan bahwa konflik di tempat kerja memberikan dampak negatif yang signifikan terhadap prestasi pegawai. Konflik di area kerja biasanya muncul dari isu yang berkaitan dengan komunikasi, hubungan antarpersonal, atau struktur perusahaan (Syuhada & Amelia, 2021). Konflik kerja berfungsi sebagai panduan perilaku yang disarankan untuk pekerja, yaitu pedoman dalam berinteraksi dengan sesama pegawai dan dalam proses pengambilan keputusan (Muliadi & Yunita, 2023). Konflik yang dikelola dengan baik dapat meningkatkan kinerja pegawai, sebaliknya bisa menurunkannya jika tidak ditangani dengan tepat (Putra, 2020).

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan melalui penyebaran kuesioner terbuka di Dinas Sosial dan Pemberdayaan Masyarakat Desa di Provinsi Kepulauan Bangka Belitung, konflik kerja muncul karena komunikasi sesama pegawai yang tidak berjalan dengan lancar sehingga seringkali menimbulkan kesalahpahaman. Cara komunikasi dengan nada bicara yang berbeda atau sedikit bernada tinggi dapat diartikan lain oleh pegawai lain yang kemudian menimbulkan kesalahpahaman tersebut. Rasa iri hati dan tidak suka antar karyawan juga menjadi masalah yang belum mendapatkan perhatian khusus, sementara hal tersebut justru merupakan salah satu penyebab terjadinya konflik.

Studi yang dilaksanakan oleh Syarifi, Lengkong & Saerang (2019) menunjukkan bahwa kegembiraan di lingkungan kerja (*happiness at work*) memiliki koneksi yang positif dan signifikan terhadap prestasi pegawai, yang berarti setiap variasi dalam prestasi pegawai dipengaruhi oleh kegembiraan di lingkungan kerja. Lebih lanjut, penelitian tambahan yang dilakukan oleh Khaled Adnan Bataineh (2019) menyimpulkan bahwa *Work-Life Balance* serta *happiness at work* memberikan dampak positif terhadap prestasi pegawai. *Happiness at work* dapat membawa banyak keuntungan, baik untuk organisasi maupun individu. Kegembiraan di lingkungan kerja adalah situasi emosi positif dan kegiatan positif yang dirasakan secara personal oleh seseorang ketika mereka menilai diri mereka merasa gembira atau tidak gembira selama melakukan tugas-tugas profesional (Sumakud & Trang, 2021).

Adanya konflik yang terjadi antar pegawai, baik itu personal maupun kelompok, menyebabkan pegawai yang terlibat dalam merasa tertekan karena konflik tersebut menyeret sebagian pegawai lain yang semula tidak terlibat sehingga mengganggu profesionalitas pegawai saat bekerja. Pegawai yang merasa tertekan ini juga menjadi kurang termotivasi dan kurang kreatif dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka. Selain itu, keterlambatan pembayaran gaji pegawai juga mempengaruhi kinerja. Semakin telat pembayaran gaji yang merupakan bagian dari hak pegawai akan mengakibatkan pegawai semakin malas bekerja.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif yang bertujuan menentukan nilai variabel independen tanpa mengaitkannya dengan variabel lain. Metode kuantitatif berbasis penalaran positivisme digunakan untuk menguji hipotesis. Objek penelitian yang menjadi fokus dalam penelitian ini yaitu Dinas Sosial dan Pemberdayaan Masyarakat Desa Provinsi Kepulauan Bangka Belitung. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji analisis regresi linier berganda, Uji T, Uji F, Uji R^2 .

HASIL PENELITIAN

Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan dengan bantuan program SPSS diperoleh data sebagai berikut;

Tabel Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual	
N		92	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	1.35267024	
Most Extreme Differences	Absolute	.086	
	Positive	.064	
	Negative	-.086	
Test Statistic		.086	
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.092	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d	Sig.	.095	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.088
		Upper Bound	.103

- a. Test distribution is Normal.
 - b. Calculated from data.
 - c. Lilliefors Significance Correction.
 - d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 303130861.
- Sumber: Data primer diolah peneliti, 2024

Berdasarkan hasil uji normalitas diperoleh nilai residual adalah sebesar 0,092 (>0,05) yang dapat diartikan model regresi pada penelitian ini terdistribusi normal.

Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
WLB	.404	2.474
Konflik Kerja	.332	3.008
Happines at Work	.468	2.137

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel diatas, diketahui seluruh variabel bebas (*Work-Life Balance*, Konflik Kerja, dan *Happines at Work*) dalam penelitian memiliki nilai tolerance yang lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF yang kurang dari 10 yang diartikan tidak terdapat masalah multikolinearitas dalam data penelitian.

Hasil Uji Heteroskedastisitas Glesjer

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.586	1.065		.551	.583
	WLB	-.049	.035	-.233	-1.415	.161
	Konflik Kerja	.080	.046	.316	1.739	.086
	Happines at Work	-.016	.025	-.098	-.642	.523

a. Dependent Variable: ABS_RES



Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas didapatkan nilai signifikansi seluruh variabel bebas (*Work-Life Balance*, *Konflik Kerja*, dan *Happines at Work*) lebih besar dari 0,05 (5%) sehingga dapat dikatakan data tersebut tidak terdapat heteroskedastisitas.

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.697	1.822		2.029	.045
	WLB	.240	.059	.308	4.058	.000
	Konflik Kerja	-.338	.078	.362	-4.323	.000
	Happines at Work	.195	.042	.324	4.594	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Hasil Uji Hipotesis (Uji T)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.697	1.822		2.029	.045
	WLB	.240	.059	.308	4.058	.000
	Konflik Kerja	-.338	.078	.362	-4.323	.000
	Happines at Work	.195	.042	.324	4.594	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan uji T diperoleh hasil analisis Variabel *Work-Life Balance* mendapatkan hasil perhitungan dari t hitung sebesar 4,058 ($> t$ tabel 1,987) dan memiliki tingkat signifikan sebesar 0,000 yang artinya lebih kecil dari 0,05 (5%) sehingga dinyatakan signifikan. Variabel konflik kerja mendapatkan hasil perhitungan dari t hitung yaitu sebesar -4,323 ($> t$ tabel -1,987) dan memiliki tingkat signifikan sebesar 0,000 yang artinya lebih kecil dari 0,05 (5%) sehingga dinyatakan signifikan. Variabel *Happines at Work* mendapatkan hasil perhitungan dari t hitung sebesar 4,594 ($> t$ tabel 1,987) dan memiliki tingkat signifikan sebesar 0,000 yang artinya lebih kecil dari 0,05 (5%) sehingga dinyatakan signifikan.

Hasil Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	645.963	3	215.321	113.800	.000 ^b
Residual	166.504	88	1.892		
Total	812.467	91			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), *Happines at Work*, WLB, *Konflik Kerja*

Berdasarkan pada tabel diatas didapatkan nilai F hitung sebesar 113,8 ($> f$ tabel 2,708) dan tingkat signifikan sebesar 0,000 $<$ 0,05 (5%) yang artinya, secara simultan (bersama-

sama) variabel *Work-Life Balance*, Konflik Kerja, dan *Happines at Work* berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai.

1. Pengaruh *Work-Life Balance* terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil dari Analisis Regresi Linear Berganda *Work-Life Balance* yang dihasilkan dalam penelitian ini adalah sebesar 240. Hasil tersebut menyatakan *Work-Life Balance* terhadap kinerja pegawai mempengaruhi secara positif. Semakin tinggi *work-life balance* maka akan menaikkan kinerja pegawai. Hasil koefisien tersebut mengindikasikan terjadi pengaruh positif antara *Work-Life Balance* dan kinerja pegawai Kantor Dinas Sosial dan Pemberdayaan Masyarakat Desa Provinsi Kepulauan Bangka Belitung, yang berarti jika *Work-Life Balance* meningkat 1 maka kinerja pegawai meningkat 240 dan sebaliknya jika *Work-Life Balance* menurun 1 maka kinerja karyawan akan menurun sebesar 240. Artinya semakin tinggi *Work-Life Balance* yang ada di Kantor Dinas Sosial dan Pemberdayaan Masyarakat Desa Provinsi Kepulauan Bangka Belitung maka akan meningkat kinerja pegawai.

Berdasarkan pada Uji T *Work-Life Balance* terhadap kinerja karyawan memperoleh nilai t Variabel *Work-Life Balance* mendapatkan hasil perhitungan dari t hitung sebesar 4,058 ($> t$ tabel 1,662) dan memiliki tingkat signifikan sebesar 0,000 yang artinya lebih kecil dari 0,05 (5%) sehingga dinyatakan signifikan. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama pada penelitian ini diterima, yang berarti variabel *Work-Life Balance* (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y), dan dapat disimpulkan bahwa semakin baik tingkat *Work-Life Balance* pegawai maka kinerja pegawai juga akan semakin meningkat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang diteliti oleh Ranti Lukmiati, Acep Samsudin dan Dicky Jhoansyah (2020) menyatakan bahwa keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi serta efikasi diri mempengaruhi keterlibatan dan kinerja karyawan. Penelitian membuktikan bahwa keseimbangan kerja-hidup mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan. Ada hubungan positif antara keseimbangan kerja-hidup (variabel X) dan kinerja karyawan (variabel Y). Hasil penelitian lain yang diteliti oleh Kamillaeni Jamillah, Sri Wahyuni Lelly Hana Setyanti dan Ana Mufidah (2023) menunjukkan adanya dampak positif dan signifikan terhadap *work-life balance* terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang diteliti oleh Fendi Ahmad Yasiri dan Fauzan Almanshur (2019) yang menyatakan bahwa keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi serta efikasi diri mempengaruhi keterlibatan dan kinerja karyawan. Penelitian

tersebut membuktikan bahwa keseimbangan kerja-hidup mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan. Ada hubungan positif antara keseimbangan kerja-hidup (variabel X) dan kinerja karyawan (variabel).

2. Pengaruh Konflik Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Muliadi & Yunita (2023) menyebutkan konflik kerja berhubungan dengan pedoman perilaku karyawan dalam berinteraksi dan membuat keputusan. Berdasarkan hasil dari Analisis Regresi Linear Berganda konflik kerja yang dihasilkan dalam penelitian ini adalah sebesar $-0,338$. Hasil tersebut menunjukkan konflik kerja terhadap kinerja pegawai berpengaruh secara negatif. Semakin tinggi konflik kerja maka akan menurunkan kinerja pegawai. Hasil koefisien tersebut mengindikasikan terjadi pengaruh negatif antara stres kerja dan kinerja pegawai Kantor Dinas Sosial dan Pemberdayaan Masyarakat Desa Provinsi Kepulauan Bangka Belitung. Apabila konflik kerja meningkat 1 maka kinerja pegawai menurun $-0,338$ dan sebaliknya jika konflik kerja menurun 1 maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar $0,338$. Artinya semakin tinggi konflik kerja yang ada di Kantor Dinas Sosial dan Pemberdayaan Masyarakat Desa Provinsi Kepulauan Bangka Belitung maka akan menurunkan kinerja pegawai.

Variabel Konflik Kerja mendapatkan hasil perhitungan dari t hitung sebesar $-4,323$ ($> t$ tabel $-1,987$) dan memiliki tingkat signifikan sebesar $0,000$ yang artinya lebih kecil dari $0,05$ (5%) sehingga dinyatakan signifikan. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua pada penelitian ini diterima, yang berarti variabel Konflik Kerja (X_2) memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y), dan dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi tingkat konflik kerja maka kinerja pegawai akan semakin menurun, sebaliknya jika tingkat konflik kerja menurun maka kinerja pegawai akan meningkat.

3. Pengaruh *Happiness at Work* terhadap Kinerja Pegawai

Happiness at work merupakan situasi emosi positif dan kegiatan positif yang dirasakan secara personal oleh seseorang ketika mereka menilai diri mereka merasa gembira atau tidak gembira selama melakukan tugas-tugas profesional (Sumakud & Trang, 2021). Berdasarkan hasil dari Analisis Regresi Linear Berganda *Happiness at Work* pada penelitian ini adalah sebesar $0,195$. Hasil tersebut menyatakan *Happiness at Work* terhadap kinerja pegawai mempengaruhi secara positif. Semakin tinggi *Happiness at Work* akan meningkatkan kinerja pegawai. Hasil koefisien tersebut mengindikasikan pengaruh yang positif antara *Happiness at Work* dan kinerja pegawai Kantor Dinas Sosial dan Pemberdayaan Masyarakat Desa Provinsi Kepulauan Bangka Belitung, yang artinya jika variabel *Happiness at Work* meningkat 1, maka

kinerja pegawai akan meningkat 195 dan sebaliknya jika *Happines at Work* menurun sebesar 1 maka kinerja pegawai akan menurun sebesar 195. Artinya semakin tinggi *Happines at Work* yang ada di Kantor Dinas Sosial dan Pemberdayaan Masyarakat Desa Provinsi Kepulauan Bangka Belitung maka akan menaikkan kinerja pegawai.

Hasil dari Uji T, Variabel *Happines at Work* mendapatkan hasil perhitungan dari t hitung sebesar 4,594 ($> t$ tabel 1,987) dan memiliki tingkat signifikan sebesar 0,000 yang artinya lebih kecil dari 0,05 (5%) sehingga dinyatakan signifikan. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga pada penelitian ini diterima, yang berarti variabel *Happines at Work* (X3) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y), dan dapat disimpulkan bahwa semakin baik tingkat *Happines at Work* pegawai maka kinerja pegawai juga akan semakin meningkat.

4. Pengaruh *Work-Life Balance*, Konflik Kerja, dan *Happines at Work* Pegawai Kantor Dinas Sosial dan Pemberdayaan Masyarakat Desa Provinsi Kepulauan Bangka Belitung

Pengaruh variabel *Work-Life Balance*, Konflik Kerja, dan *Happines at Work* merupakan variabel yang berpengaruh positif secara simultan terhadap kinerja karyawan. Variabel *Work-Life Balance*, Konflik Kerja, dan *Happines at Work* menurut hasil Uji F memperoleh nilai F hitung sebesar 113,8 ($> f$ tabel 2,708) dan tingkat signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ (5%) yang artinya, secara simultan (bersama-sama) variabel *Work-Life Balance*, Konflik Kerja, dan *Happines at Work* berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi layak diterima dan bisa digunakan dalam penelitian untuk memprediksi variabel-variabel kinerja pegawai.

Hasil koefisien determinasi memperoleh nilai (R^2) mendapatkan nilai R-Square (R^2) sebesar 0,795 atau 79,5%. Hal ini dapat diketahui bahwa variabel independen seperti *Work-Life Balance*, Konflik Kerja, dan *Happines at Work* mampu menjelaskan variabel dependen atau kinerja pegawai dalam penelitian ini sebesar 79,5%, sedangkan sisanya sebesar 20,5% lainnya dijelaskan oleh variabel independen lain yang tidak dimasukkan pada model penelitian. Nilai R yang menunjukkan nilai korelasi atau hubungan didapatkan sebesar 0,892 yang termasuk dalam kategori skala 0,800 – 1,000 atau hubungan yang sangat kuat, artinya variabel *Work-Life Balance*, Konflik Kerja, dan *Happines at Work* memiliki hubungan positif dengan hubungan yang kuat terhadap variabel kinerja pegawai.

Berdasarkan analisis dan data-data tersebut, menunjukkan bahwa *Work-Life Balance*, Konflik Kerja, dan *Happines at Work* berpengaruh dan memberikan dampak yang positif dan

signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Sosial dan Pemberdayaan Masyarakat Desa Provinsi Kepulauan Bangka Belitung secara simultan. Berpengaruh positif artinya ketika *Work-Life Balance*, Konflik Kerja, dan *Happines at Work* baik maka kinerja karyawan menjadi baik, dan begitu juga sebaliknya. Sedangkan signifikan artinya suatu hal yang menyatakan tingkat kebenaran yang tidak bisa lepas dari persoalan. Hasil ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang diteliti oleh Ahmad Maulana Irfanudin (2021) menyatakan konflik kerja memiliki efek negatif yang signifikan dalam kinerja karyawan, sedangkan lingkungan kerja dan motivasi kerja memiliki efek positif dan signifikan. Penelitian juga menunjukkan bahwa konflik kerja dan stres kerja berdampak negatif terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan data yang didapatkan setelah diteliti lebih lanjut, maka atas hasil penelitian mengenai pengaruh *Work-Life Balance*, Konflik Kerja, dan *Happines at Work* Pegawai Kantor Dinas Sosial dan Pemberdayaan Masyarakat Desa Provinsi Kepulauan Bangka Belitung dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil analisis deskriptif tentang gambaran umum *Work-Life Balance*, Konflik Kerja, *Happines at Work* dan kinerja pegawai Kantor Dinas Sosial dan Pemberdayaan Masyarakat Desa Provinsi Kepulauan Bangka Belitung termasuk dalam kategori sangat tinggi.
2. *Work-Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Sosial dan Pemberdayaan Masyarakat Desa Provinsi Kepulauan Bangka Belitung.
3. Konflik Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Sosial dan Pemberdayaan Masyarakat Desa Provinsi Kepulauan Bangka Belitung.
4. *Happines at Work* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Sosial dan Pemberdayaan Masyarakat Desa Provinsi Kepulauan Bangka Belitung.
5. Pengaruh *Work-Life Balance*, Konflik Kerja, dan *Happines at Work* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Sosial dan Pemberdayaan Masyarakat Desa Provinsi Kepulauan Bangka Belitung.

DAFTAR PUSTAKA

- Arifin, M. & Muharto, A. (2022). Pengaruh Worklife Balance Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT Livia Mandiri Sejati Pasuruan). *Jurnal Indonesia Membangun*, Vol. 15(1), 37-46. <http://dx.doi.org/10.26623/jreb.v15i1.3507>
- Arsyad, Josiah, T., & Parel, E. (2022). Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Dikombis: Jurnal Dinamika Ekonomi, Manajemen*

dan *Bisnis Pascasarjana Saburai*, Vol. 1(2), 261-270.
<https://doi.org/10.24967/dikombis.v1i2.1818>

Badan Pusat Statistik: Indeks Pembangunan Manusia (IPM) Indonesia, 2022.

Fauzan, R., dkk. 2023. *Manajemen Konflik*. Padang: PT Global Eksekutif Teknologi

Firdaus, R. (2022). Peran Pemerintah Daerah Sebagai Regulator, Dinamisator, Fasilitator, dan Katalisator Dalam Pemberdayaan Petani Kakao di Kabupaten Luwu Utara. *Jurnal I La Galigo: Public Administration Journal*, Vol. 3(1), 32-40.
<http://dx.doi.org/10.35914/ilagaligo.395>

Halisa, N. N. (2020). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia "Sistem Rekrutmen, Seleksi, Kompetensi dan Pelatihan" Terhadap Keunggulan Kompetitif: *Literature Review. ADI Bisnis Digital Interdisiplin Jurnal*, Vol. 1(2), 14-22.
<https://doi.org/10.34306/abdi.v1i2.168>

Indrayani, H. (2017). Penerapan Teknologi Informasi Dalam Peningkatan Efektivitas, Efisiensi dan Produktivitas Perusahaan. *Jurnal El-Riyasah*, Vol. 3(1), 48-56.
<https://dx.doi.org/10.24014/jel.v3i1.664>

Jamillah, K., Hana Setyanti, S. W. L. & Mufidah, A. (2023). The Effect of *Work-Life Balance* and Self Efficacy on Employee Performance with Employee Engagement as Intervening Variable. *JEFMS: Journal of Economics, Finance and Management Studies*, Vol. 6(1), 304-312. <https://doi.org/10.47191/jefms/v6-i1-35>

Lukmiati, R., I., Samsudin, A. & Jhoansyah, D. (2020). Pengaruh *Work-Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan Staff Produksi PT Muara Tunggal Cibadak - Sukabumi. *Jurnal Ekobis Dewantara*, Vol. 3(3), 46-50.
http://doi.org/10.26460/ed_en.v3i3.1688

Mirza, D., Suryani, L., Latip & Aditya, V. (2023). *Literature Review: Peran Teknologi Informasi Dalam Meningkatkan Efisiensi dan Efektivitas Birokrasi. Jurnal Administrasi Publik & Bisnis*, Vol. 5(1), 51-55.
<https://doi.org/10.36917/japabis.v5i1.84>

Nugraha, S., Reniati, R. & Diki, D. (2021). Pengaruh Penilaian Kinerja, Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Direktorat Jenderal Pajak Area Kota Pangkalpinang). *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, Vol. 26(2), 167-182.
<http://dx.doi.org/10.35760/eb.2021.v26i2.3295>

Sumakud, M. G. A. & Trang, I. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kebahagiaan Kerja, dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai Samsat Kota Kotamobagu. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, Vol. 9(2), 429-440.
<https://doi.org/10.35794/emba.v9i2.33484>

Wahyuni, T. D., Prayekti & Subiyanto, D. (2023). Pengaruh Beban Kerja Burnout dan Konflik Kerja terhadap Stres Kerja Karyawan PT Dm Baru Retailindo. *Al-Kharaj:*

Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah, Vol. 5(6), 3104-3118.
<https://doi.org/10.47467/alkharaj.v3i1.150>