

Pengaruh Work-Life Balance, Kecerdasan Emosional, dan Personal Value terhadap Kinerja Pegawai Non Medis Rumah Sakit Khusus Jiwa (RSKJ) Soeparpto Provinsi Bengkulu

Annisa Putri¹, M. Noor Army², Fauzan³

^{1,2,3}Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Prof. Dr. Hazairin, SH Bengkulu

ARTICLE INFO

Article history:

Received Jun 9, 2025
Revised Jun 19, 2025
Accepted Jun 25, 2025

Keywords:

Work-Life Balance
Emotional Intelligence
Personal Values
Employee Performance
Mental Hospital

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of work-life balance, emotional intelligence, and personal values on the performance of non-medical employees at the Soeprapto Mental Hospital (RSKJ) in Bengkulu Province, both partially and simultaneously. The research employed a quantitative approach using multiple linear regression analyses processed through SPSS version 27. The results show that, partially, all three independent variables significantly affect employee performance. Work-life balance has the most dominant influence, with a regression coefficient of 0.378 and a significance value of 0.002, followed by emotional intelligence (coefficient = 0.317; $p = 0.010$) and personal values (coefficient = 0.197; $p = 0.022$). Simultaneously, these variables also significantly impact employee performance, with an F value of 21.448 and a significance level of $p < 0.001$. These findings indicate that employee performance is not solely determined by technical skills but is also strongly influenced by life balance, emotional regulation, and personal values. Therefore, it is recommended that RSKJ Soeprapto's management develop a human resource strategy that supports emotional well-being, fosters positive work values, and facilitates a healthy work-life balance among employees.

This is an open access article under the [CC BY-NC](#) license.



Corresponding Author:

Annisa Putri,
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Prof. Dr. Hazairin, SH Bengkulu
Jalan Jend. A. Yani No. 1, Kebun Ros, Kec. Tik. Segara, Kota Bengkulu, Bengkulu 38115
Email: nissa7344@gmail.com

1. PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi, suatu organisasi atau perusahaan akan dituntut untuk selalu meningkatkan pelayanan. Tak terkecuali pula dengan upaya peningkatan mutu pelayanan kesehatan di Indonesia yang tak akan lepas dari upaya untuk meningkatkan mutu pelayanan agar dapat berjalan untuk mencapai tujuan. Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi faktor kunci dalam memberikan pelayanan yang berkualitas. Mutu pelayanan menggambarkan kinerja karyawan yang ada organisasi dalam hal ini rumah sakit. Kinerja karyawan dirumah sakit dapat dilihat dari nilai dan mutu dari suatu pelayanan kesehatan (Worowulan & Mudayana, 2022).

pengelolaan sumber daya manusia (SDM) non-medis di rumah sakit menjadi aspek krusial yang sering terabaikan dalam sistem pelayanan kesehatan. Selama bertahun-tahun, fokus pengembangan rumah sakit lebih diarahkan pada peningkatan kualitas tenaga medis dan ketersediaan peralatan medis canggih, sementara peran vital tenaga non-medis kurang mendapat perhatian proporsional. Padahal, kualitas layanan kesehatan secara keseluruhan tidak hanya ditentukan oleh kompetensi tenaga medis, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh profesionalisme tenaga non-medis yang mendukung operasional harian rumah sakit. Ketidakseimbangan perhatian ini menimbulkan berbagai permasalahan, mulai dari inefisiensi pelayanan administrasi,

ketidakakuratan pengelolaan data pasien, hingga lambatnya respon terhadap kebutuhan pendukung medis yang berdampak langsung pada kepuasan pasien. menurut (Hanifa, 2024) Rumah Sakit khusus Jiwa atau RSKJ bisa di sebut juga sebagai rumah sakit gangguan mental adalah rumah sakit khusus untuk melayani, mengobati dan merawat pasien dengan gangguan mental ringan hingga gangguan mental serius, seperti yang tercatat pada (Undang-Undang Kesehatan, 2023) dalam pasal 74 hingga pasal 85 bab V.

Sangat penting bagi pihak manajemen untuk mengevaluasi kembali apa yang menyebabkan beberapa masyarakat merasa kurang puas terhadap kinerja karyawan di rumah sakit. Kebutuhan pelayanan kesehatan masyarakat yang berkualitas dan juga dukungan dari pemerintah berupa alokasi dana, maka pihak rumah sakit perlu memperhatikan kinerja. Kinerja dari para karyawan yang baik berpengaruh positif pada kinerja rumah sakit. (Laoli, 2018). Bagian administrasi kepegawaian bertugas mengelola, meningkatkan kinerja, memonitori kinerja karyawan dan memonitoring kegiatan serta kebutuhan karyawan dalam rumah sakit agar tercipta suasana yang harmonis di lingkungan kerja. Penyimpangan bisa terjadi saat bekerja apabila kondisi lingkungan kerja yang tidak kondusif, fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia tidak berjalan dengan baik. Masalah tersebut dapat menyebabkan kinerja karyawan rumah sakit mulai terganggu, kualitas pelayanan kesehatan di rumah sakit tergantung pada kapasitas dan kualitas tenaga profesi yang beraktivitas dalam rumah sakit (Rachdiansyah, & Joni Tesmanto, 2021).

Menurut Puspa, dkk *work-life balance*, atau keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi Keseimbangan kehidupan pribadi dan kehidupan pekerjaan pegawai atau karyawan suatu organisasi atau perusahaan akan sangat berpengaruh terhadap kinerja atau produktivitas yang dihasilkan, sehingga harus menjadi perhatian. Sebuah perusahaan atau organisasi akan kesulitan beroperasi dan memperoleh tujuan yang diinginkan, jika pegawainya melaksanakan tugas dengan tidak baik (Puspa et al., 2021). Menurut Syaroh Amaliyah kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual dapat mendorong seorang pegawai dalam mengelola perasaan, memotivasi diri sendiri, berempati, dan bekerjasama dengan orang lain. Ketika seorang pegawai mempunyai motivasi diri dan keterampilan sosial yang tinggi, tentunya akan mendorong berperilaku dalam organisasi secara kooperatif, suka menolong, perhatian, dan bersungguh-sungguh diluar persyaratan formal (Syaroh Amaliyah, 2022).

Menurut Nurmala keselarasan antara *personal value* pegawai dengan nilai-nilai organisasi menjadi prasyarat penting dalam menciptakan kinerja yang produktif. Nilai-nilai *personal (personal values)* merupakan suatu keyakinan berfungsi sebagai standar yang mengarahkan perbuatan dan cara pengambilan keputusan. *Personal value* dipengaruhi oleh tiga faktor utama: suasana hati, sifat, dan jenis kelamin (Nurmala, 2022). Ketiga variabel ini memiliki relevansi khusus dalam konteks kinerja pegawai administrasi RSKJ. *Work-life balance* menjadi krusial mengingat tuntutan administratif yang tinggi dalam mengelola data dan informasi pasien gangguan jiwa, koordinasi antar departemen, serta pengelolaan sumber daya rumah sakit yang membutuhkan ketepatan dan ketelitian tinggi (Istiqomah et al., 2025). Kecerdasan emosional sangat diperlukan karena pegawai administrasi RSKJ harus mampu mengelola emosi mereka sendiri dalam menghadapi berbagai situasi kerja yang kompleks, termasuk berinteraksi dengan keluarga pasien, staf medis, dan departemen lainnya (Eliyana, 2016). Sementara *personal value* menjadi penting karena nilai-nilai pribadi yang dimiliki pegawai administrasi akan mempengaruhi cara mereka menjalankan tugas administratif, berkoordinasi dengan berbagai pihak, dan mengelola informasi sensitif terkait pasien, yang semuanya membutuhkan integritas dan profesionalisme tinggi .

Fenomena yang kerap terjadi adalah ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kapasitas individu, yang tercermin dari tingkat stres kerja, beban kerja berlebih, dan rendahnya produktivitas. *Work-life balance* menjadi isu krusial dalam konteks ini, di mana pegawai administrasi seringkali kesulitan memisahkan domain pekerjaan dan kehidupan personal, yang berpotensi menurunkan kualitas kinerja dan berdampak pada pelayanan kesehatan. Faktor kecerdasan emosional turut mengemuka sebagai variabel penting dalam dinamika kinerja. Kemampuan pegawai untuk mengelola emosi, memahami tekanan psikologis, dan berinteraksi secara efektif dengan berbagai pemangku kepentingan menjadi determinan kunci dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif. Kompleksitas layanan kesehatan jiwa membutuhkan kapasitas emosional yang tinggi untuk mengatasi situasi penuh tekanan dan ketidakpastian (Mustikasari & Frianto, 2024).

Selanjutnya, *personal value* atau nilai-nilai *personal* menjadi fondasi fundamental dalam membentuk sikap, motivasi, dan komitmen pegawai. Sistem nilai individual yang terinternalisasi akan membentuk integritas profesional, mendorong kinerja yang bermakna, dan menciptakan budaya organisasi yang responsif terhadap tuntutan pelayanan kesehatan jiwa. Penelitian ini bermaksud mengeksplorasi bagaimana *work-life balance*, kecerdasan emosional, dan *personal value* secara simultan dan parsial memengaruhi kinerja pegawai non medis administrasi di Rumah Sakit Khusus Jiwa (RSKJ) Soeprato Provinsi Bengkulu. Kompleksitas hubungan antar variabel tersebut memerlukan pendekatan komprehensif untuk memahami dinamika kinerja dalam konteks institusi kesehatan jiwa.

Berdasarkan penjelasan dan uraian di atas, maka peneliti akan melakukan penelitian dengan judul pengaruh *work-life balance*, kecerdasan emosional, dan *personal value* terhadap kinerja pegawai *non medis* rumah sakit khusus jiwa (RSKJ) Soeprato Provinsi Bengkulu. Dengan memahami bagaimana faktor-faktor ini berkontribusi terhadap kinerja pegawai, perusahaan dapat mengembangkan strategi pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif guna meningkatkan produktivitas dan daya saing perusahaan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi strategis bagi perusahaan dalam upaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif dan produktif.

2. METODE PENELITIAN

Sifat penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian *explanatory*, penelitian ini dapat menjelaskan hubungan dan pengaruh antara variabel *work-life balance* (X_1), kecerdasan emosional (X_2), dan *personal value* (X_3) terhadap kinerja pegawai (Y). Dalam penelitian ini peneliti menggunakan Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif, metode penelitian yang berlandaskan *positivistic* (data konkrit), data penelitian berupa angka-angka yang akan diukur menggunakan statistik sebagai alat uji penghitungan, berkaitan dengan masalah yang diteliti untuk menghasilkan suatu kesimpulan. Peneliti menggunakan data primer. Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini bersumber dari kuesioner yang diberikan secara langsung kepada responden. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh 45 pegawai pegawai tetap administrasi rumah sakit khusus jiwa (RSKJ) soeprato provinsi bengkulu. Adapun sampel yang diteliti dalam penelitian ini adalah Jumlah sampel 45 orang pegawai tetap rumah sakit khusus jiwa (RSKJ) soeprato provinsi bengkulu, dengan teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampel jenuh atau sering disebut juga dengan sampling sensus/total sampling merupakan metode penentuan sampel yang melibatkan seluruh anggota populasi sebagai sampel penelitian (Sugiyono, 2018).

Teknik pengumpulan data yang dilakukan adalah kuesioner dan studi kepustakaan (*Library research*). Kuesioner dalam pengukuran pernyataannya digunakan skala Likert dengan rentang nilai 1 sampai 5. Responden diminta memberikan pendapat dari setiap pertanyaan dari sangat setuju, setuju, kurang setuju, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Untuk setiap pertanyaan dalam kuesioner diminta 1 sampai 5 terhadap tingkat setuju atau ketidaksetujuannya. Sedangkan studi kepustakaan untuk memperoleh kutipan mengenai referensi dan teori yang berkaitan dengan landasan teori penelitian ini. Melalui berbagai jurnal, penelitian terdahulu dan juga situs di internet. Setelah data terkumpul, peneliti menganalisis data dengan menggunakan beberapa teknik analisis data diantaranya yaitu, *Pertama*, Uji validitas, pengukuran validitas dalam penelitian ini dilakukan pada setiap variabel. Indikator yang digunakan dikatakan valid apabila mempunyai nilai *loading factor* lebih dari 5%. *Kedua*, Uji Reliabilitas, alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau *konstruk*. Suatu kuesioner dikatakan *reliable* atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu Menyatakan batas nilai yang digunakan untuk mengukur uji reliabilitas yang diterima adalah 0,6.

Ketiga, Uji Asumsi Klasik, pengujian asumsi klasik dalam penelitian ini yaitu menggunakan uji normalitas dan uji multikolinearitas. Uji normalitas, dasar pengambilan keputusan: 1) Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis grafik histogram menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. 2) Jika data menyebar tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas. Uji Multikolinearitas, dasar pengambilan

keputusan sebagai berikut : 1) Jika nilai korelasi $< 0,10$ dan $VIF > 10$ maka H_0 ditolak, sehingga ada masalah multikolinearitas. 2) Jika nilai korelasi $> 0,10$ dan $VIF < 10$ maka H_0 diterima, sehingga tidak ada masalah multikolinearitas. Uji Heteroskedastisitas, bertujuan untuk apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dan residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Dalam pengamatan ini untuk mendeteksi keberadaan heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan uji Glejser, metode ini dapat mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas karena nilai koefisien regresi variabel independen tidak signifikan terhadap variabel dependen. Model regresi yang baik adalah homokedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas.

Keempat, Analisis Regresi Linier Berganda, variabel dependen dalam penelitian ini adalah Pengaruh *work-life balance*, kecerdasan emosional, dan *personal value* terhadap kinerja pegawai rumah sakit khusus jiwa (RSKJ) Soeprapro provinsi Bengkulu. Analisis regresi berganda dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh *work-life balance*, kecerdasan emosional dan *personal value* terhadap kinerja pegawai rumah sakit khusus jiwa (RSKJ) Soeprapro provinsi Bengkulu. *Kelima*, Analisis Koefisien Korelasi berganda digunakan untuk mengetahui kekuatan hubungan dari semua variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersama-sama. Uji korelasi (R) digunakan untuk mengetahui seberapa kuat hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Dalam pengujian hipotesis, apabila koefisien korelasi signifikan, maka koefisien tersebut dapat digunakan untuk menghitung koefisien determinasi yaitu koefisien yang dapat digunakan untuk mengukur pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Keenam, Analisa Koefisien Determinan (R^2) uji ini untuk menjelaskan besaran proporsi variasi dari variabel dependen yang dijelaskan oleh variabel independen. Selain itu, uji koefisien determinasi juga digunakan untuk mengukur seberapa baik garis regresi yang kita miliki. Apabila nilai koefisien determinasi (R-Squared) pada suatu stimasi mendekati angka satu (1), maka dapat dikatakan bahwa variabel dependen dijelaskan dengan baik oleh variabel independennya. Sebaliknya, apabila koefisien determinasi (R-Squared) menjauhi angka satu (1) atau mendekati angka nol (0), maka semakin kurang baik variabel independen menjelaskan variabel dependennya. *Ketujuh*, Uji Hipotesis, dalam penelitian ini uji hipotesis menggunakan regresi berganda (*multiple regression*) karena meneliti lebih dari satu variabel independen. Persamaan linear berganda pada penelitian ini sebagai berikut : Uji t, uji t digunakan untuk menguji variabel variabel independen secara individu berpengaruh dominan dengan taraf signifikansi 5%. Uji F, uji f digunakan untuk menguji apakah variabel-variabel independen secara bersama-sama signifikan berpengaruh terhadap variabel dependen.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Rumah Sakit Khusus Jiwa (RSKJ) Soeprapro Provinsi Bengkulu mulai didirikan pada tahun 1981, di Jalan Bhakti Husada Kelurahan Lingkar Barat, Kecamatan Gading Cempaka Kota Bengkulu. RSKJ adalah satu-satunya rumah sakit jiwa di provinsi Bengkulu yang dikelola pemerintah provinsi, rumah sakit ini melayani perawatan kesehatan mental bagi masyarakat Bengkulu dan sekitarnya, dengan layanan utama meliputi rawat inap, rawat jalan rehabilitasi mental dan penanganan gawat darurat. Sebagai rumah sakit rujukan utama dalam bidang kesehatan jiwa di Provinsi Bengkulu dan sekitarnya, Rumah Sakit Khusus Jiwa (RSKJ) Soeprapro Provinsi Bengkulu memiliki peran penting dalam memberikan pelayanan medis dan rehabilitasi bagi pasien dengan gangguan mental. Pelayanan utama yang tersedia meliputi rawat inap, rawat jalan, layanan rehabilitasi mental, dan penanganan gawat darurat psikiatri.

Rumah Sakit Khusus Jiwa (RSKJ) Soeprapro Provinsi Bengkulu tidak hanya berfokus pada penyembuhan medis, tetapi juga pada pendekatan holistik yang mencakup aspek psikologis dan sosial pasien. Dengan dukungan tenaga profesional di bidang keperawatan, psikologi, psikiatri, dan layanan sosial, rumah sakit ini terus berkomitmen dalam meningkatkan mutu pelayanan dan kesejahteraan pasien. Rumah sakit ini juga berperan aktif dalam kegiatan pendidikan dan penelitian di bidang kesehatan jiwa, guna mendukung peningkatan kapasitas sumber daya manusia dan pengembangan pelayanan kesehatan mental di wilayah Sumatera, khususnya Provinsi Bengkulu.

Karakteristik Responden

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Umur	Jumlah	Presentase%
30-40 tahun	12 orang	26,6%
41-50 tahun	33 orang	73,4%
Jumlah	45 orang	100

Sumber: hasil penelitian 2025

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa, dari 45 jumlah responden, sebanyak 12 orang (26,6%) berusia 30-40 tahun, dan 33 orang (73,4%) responden berusia 41-50 tahun.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	19 orang	42,2%
Perempuan	26 orang	57,7%
Jumlah	45 orang	100%

Sumber: hasil penelitian 2025

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa responden yang berjenis kelamin laki – laki sebanyak 19 orang responden atau 42,2% dan perempuan sebanyak 26 orang responden atau 57,7%.

c. Karakteristik responden berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Jumlah	Persentase
D III	7 orang	15,5%
S1	34 orang	75,5%
S2	4 orang	8,8%
Jumlah	45 orang	100%

Sumber : Hasil penelitian, 2025

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa 15,5% responden berpendidikan D III sebanyak 7 orang, 75,5% responden berpendidikan S1 sebanyak 34 orang, dan 8,8% responden berpendidikan S2 sebanyak 4 orang.

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Jumlah	Persentase
9 – 15 tahun	15 Orang	33,3%
16 – 20 tahun	16 Orang	35,5%
21 – 30 tahun	14 Orang	31,1%
Total	45 Orang	100%

Sumber : Hasil penelitian, 2025

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa 33,3% responden bermasa kerja 9 – 15 tahun sebanyak 15 orang, 35,5% responden bermasa kerja 16 – 20 tahun sebanyak 16 orang, dan 31,1% responden bermasa kerja 21 – 30 tahun sebanyak 14 orang.

Pengujian Dan Hasil Data

Rekapitulasi Jawaban Responden Terhadap Variabel Penelitian

a. Persepsi Responden Terhadap Variabel X_1 *Work-Life Balance*

Tabel 5. Tanggapan Responden Pada Variabel X_1

Pernyataan	N	Variabel <i>Work-Life Balance</i>					Total Skor	Rata – rata
		SS	S	RR	TS	STS		
		5	4	3	2	1		
X _{1.1}	45	43	0	2	0	0	221	4,971
X _{1.2}	45	38	0	6	1	0	217	4,82
X _{1.3}	45	40	0	5	0	0	215	4,78
X _{1.4}	45	42	0	2	1	0	217	4,82
X _{1.5}	45	42	0	3	0	0	219	4,87
Total Rata – rata								1,089
Rata – rata								4,84

Sumber : Data Primer Yang Diolah Oleh Peneliti, Microsoft Excel (2025).

Pada variabel *Work-Life Balance* (X_1), seluruh indikator memperoleh nilai rata-rata lebih dari 4,84, Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden merasa memiliki keseimbangan yang sangat baik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. pekerja yang berhasil menjaga keseimbangan kerja-hidup menunjukkan peningkatan produktivitas hingga 21%, serta loyalitas dan retensi yang lebih tinggi .

b. Persepsi Responden Terhadap Variabel X_2 *Kecerdasan Emosional*

Tabel 6. Tanggapan Responden Pada Variabel X_2

Pernyataan	N	Variabel kecerdasan emosional					Total Skor	Rata – rata
		SS	S	RR	TS	STS		
		5	4	3	2	1		
X _{2.1}	45	20	20	5	0	0	195	4,33
X _{2.2}	45	18	23	4	0	0	192	4,27
X _{2.3}	45	21	18	6	0	0	195	4,33
X _{2.4}	45	20	22	3	0	0	191	4,24
X _{2.5}	45	21	2	4	0	0	194	4,31
Total Rata – rata								967
Rata – rata								4,30

Sumber : Data Primer Yang Diolah Oleh Peneliti, Microsoft Excel (2025)

Pada variabel *Kecerdasan Emosional* menunjukkan nilai rata-rata sebesar 4,30, dengan skor tertinggi pada indikator X_{2.1} dan X_{2.3} yang masing-masing memperoleh skor 4,33. Skor ini menunjukkan bahwa mayoritas responden memiliki persepsi yang sangat positif terhadap kemampuan mereka dalam mengenali, memahami, dan mengelola emosi baik secara pribadi maupun dalam berinteraksi sosial. Nilai tinggi ini mengindikasikan bahwa responden cenderung mampu menjaga kestabilan emosi, mengelola tekanan kerja, dan menunjukkan empati terhadap orang lain.

c. Persepsi Responden Terhadap Variabel X_3 *Personal Value*

Tabel 7. Tanggapan Responden Pada Variabel X_3

Pernyataan	N	Variabel <i>personal value</i>					Total Skor	Rata – rata
		SS	S	RR	TS	STS		
		5	4	3	2	1		
X _{3.1}	45	18	20	5	2	0	181	4,02
X _{3.2}	45	33	18	8	6	0	177	3,93
X _{3.3}	45	8	23	11	3	0	177	3,93
X _{3.4}	45	6	27	9	3	0	179	3,98
X _{3.5}	45	12	22	9	2	0	187	4,16
Total Rata – rata								901
Rata – rata								3,80

Sumber : Data Primer Yang Diolah Oleh Peneliti, Microsoft Excel (2025)

Pada variabel *Personal Value* memiliki nilai rata-rata sebesar 3,80, dengan skor tertinggi terdapat pada indikator X_{3.5} sebesar 4,16, dan skor terendah pada indikator X_{3.2} dan X_{3.3} sebesar 3,93. Nilai rata-rata tersebut menunjukkan bahwa persepsi responden terhadap nilai-nilai pribadi yang mereka pegang, seperti integritas, tanggung jawab, dan kejujuran, berada pada kategori cukup tinggi.

d. Persepsi Responden Terhadap Variabel Kinerja Pegawai Y

Tabel 8. Tanggapan Responden Pada Variabel Y

Pernyataan	N	Variabel kinerja pegawai					Total Skor	Rata – rata
		SS	S	RR	TS	STS		
		5	4	3	2	1		
Y ₁	45	14	25	6	0	0	194	4,31
Y ₂	45	13	25	7	0	0	191	4,24
Y ₃	45	16	18	11	0	0	190	4,22
Y ₄	45	12	20	13	0	0	181	4,02
Y ₅	45	12	22	11	0	0	185	4,16
Total Rata – rata								941
Rata – rata								4,18

Sumber : Data Primer Yang Diolah Oleh Peneliti, Microsoft Excel (2025).

Pada variabel Kinerja Pegawai memperoleh nilai rata-rata sebesar 4,18, dengan skor tertinggi pada indikator Y₁ sebesar 4,31, dan skor terendah pada indikator Y₄ sebesar 4,02. Nilai ini mencerminkan bahwa sebagian besar responden memiliki persepsi positif terhadap kinerja mereka, yang mencakup aspek seperti tanggung jawab, efektivitas, ketepatan waktu, dan kualitas hasil kerja.

Hasil Uji Instrument Penelitian

a. Uji Validitas

Pengujian validitas dilakukan untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu kuesioner dari masing-masing variabel dalam penelitian ini. pada penelitian ini menggunakan aplikasi SPSS 27 tingkat signifikan 0,05 atau 5% yang dilihat dari rhitung dari $n = 45$, $df = n - 2$ atau $45 - 2 = 43$ maka $r_{tabel} = 0,294$, hasil pengujian validitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 9. Hasil Uji Validitas

No	Variable	Rhitung	Rtabel	keterangan
1.	Work Life Balance (X ₁)			
	Pernyataan 1	0,662	0,294	Valid
	Pernyataan 2	0,827	0,294	Valid
	Pernyataan 3	0,789	0,294	Valid
	Pernyataan 4	0,779	0,294	Valid
	Pernyataan 5	0,725	0,294	Valid
2.	Kecerdasan Emosional (X ₂)			
	Pernyataan 1	0,888	0,294	Valid
	Pernyataan 2	0,718	0,294	Valid
	Pernyataan 3	0,659	0,294	Valid
	Pernyataan 4	0,568	0,294	Valid
	Pernyataan 5	0,723	0,294	Valid
3.	Personal Value (X ₃)			
	Pernyataan 1	0,870	0,294	Valid
	Pernyataan 2	0,888	0,294	Valid
	Pernyataan 3	0,863	0,294	Valid
	Pernyataan 4	0,768	0,294	Valid
	Pernyataan 5	0,895	0,294	Valid
4	Kinerja Pegawai (Y)			
	Pernyataan 1	0,823	0,294	Valid
	Pernyataan 2	0,770	0,294	Valid
	Pernyataan 3	0,857	0,294	Valid

Pernyataan 4	0,780	0,294	Valid
Pernyataan 5	0,714	0,294	Valid

Sumber: diolah oleh peneliti 2025, SPSS 27

b. Uji Reliabilitas

Tabel 10. Hasil Uji Reabilitas

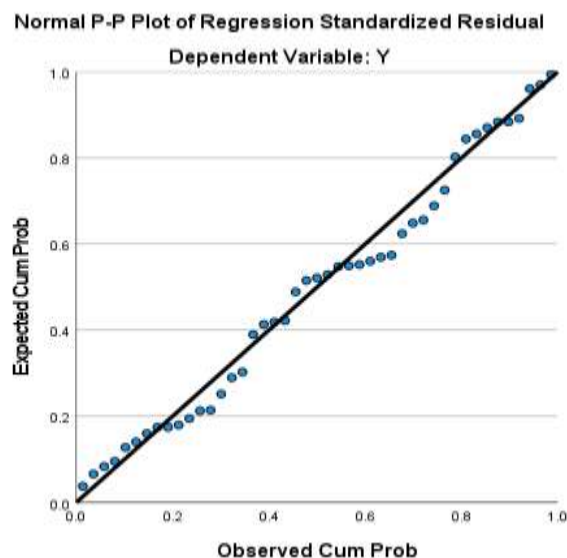
Variable	Nilai <i>cronboach alpha</i>	Standar reliabel	Keterangan
<i>Work life-balance</i> (X_1)	0,813	0,6	<i>Reliabel</i>
Kecerdasan emosional (X_2)	0,759	0,6	<i>Reliabel</i>
<i>Personal value</i> (X_3)	0,909	0,6	<i>Reliabel</i>
Kinerja pegawai (Y)	0,848	0,6	<i>Reliabel</i>

Sumber: diolah oleh peneliti 2025, SPSS 27

Dari table diatas, hasil pengolahan reliabilitas diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* tiap variable lebih besar dari 0,6 sehingga dapat di simpulkann, uji reliabilitas menggunakan *Cronbach's Alpha* dengan standar minumun 0,6 menunjukan bahwa semua variable penelitian reliabel. Variable *work life-balance* memperoleh nilai 0,813, kecerdasan emosional 0,759, *personal value* 0,909 dan kinerja pegawai 0,848.keempat nilai variable memiliki nilai diatas standar minimum, sehingga instrument penelitian dapat dipercaya dan layak digunakan untuk analisis selanjutnya.

Hasil Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas



Gambar 1. Hasil Uji Normalitas Normal P-P Plot Regresi

Sumber: diolah oleh peneliti 2025, SPSS 27

Berdasarkan gambar Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual, terlihat bahwa titik-titik data tersebar mengikuti garis diagonal secara cukup konsisten. Pola ini mengindikasikan bahwa residual dalam model regresi berdistribusi normal, karena penyimpangan dari garis diagonal tidak signifikan. Titik-titik tidak membentuk pola melengkung atau menyimpang drastis dari garis lurus, yang berarti asumsi normalitas terpenuhi. Dengan demikian, model regresi memenuhi syarat asumsi normalitas residual yang merupakan prasyarat penting dalam analisis regresi linier klasik.

b. Uji Multikolinearitas

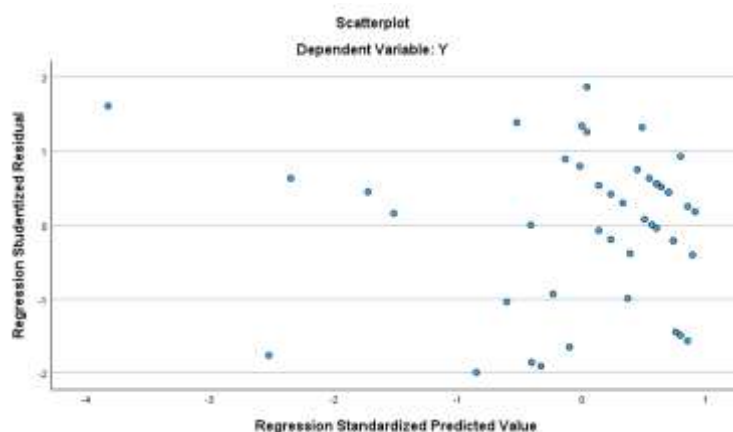
Tabel 11. Hasil Uji Multikolinearitas

Variable	Collinearity Statistic	
	Tolerance	VIF
Work life-balance X_1	0,716	1.396
Kecerdasan emosional X_2	0,694	1.442
Personal value X_3	0,705	1,418

Sumber: diolah oleh peneliti 2025, SPSS 27

Berdasarkan hasil analisis multikolinearitas pada tabel Coefficients, diketahui bahwa nilai tolerance untuk variabel X_1 , X_2 , dan X_3 masing-masing adalah 0.716, 0.694, dan 0.705, sementara nilai VIF (Variance Inflation Factor) berturut-turut adalah 1.396, 1.442, dan 1.418. Nilai tolerance yang berada di atas 0.10 dan nilai VIF yang berada di bawah 10 menunjukkan bahwa tidak terdapat masalah multikolinearitas di antara variabel independen dalam model regresi ini. Artinya, masing-masing variabel bebas (X_1 , X_2 , dan X_3) bersifat independen dan tidak saling memengaruhi secara berlebihan, sehingga layak untuk digunakan dalam analisis regresi lebih lanjut.

c. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber: diolah oleh peneliti 2025, SPSS 27

Dari gambar diatas scatterplot antara Regression Standardized Predicted Value dan Regression Studentized Residual, terlihat bahwa sebaran titik residual tidak membentuk pola tertentu, seperti pola kipas (fan shape) atau garis tertentu, melainkan menyebar secara acak di sekitar garis horizontal nol. Hal ini menunjukkan bahwa varian residual relatif konstan di seluruh rentang nilai prediksi, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi ini. Dengan demikian, asumsi homoskedastisitas terpenuhi, yang berarti model regresi layak digunakan untuk penarikan kesimpulan statistik.

Analisi Regresi Linear Berganda

Tabel 12. Hasil Uji Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.193	2.588		.461	.647
X_1	0.378	.114	.381	3.310	.002
X_2	0.317	.118	.315	2.694	.010
X_3	0.197	.083	.277	2.384	.022

a. Dependent Variable: Y

Sumber: diolah oleh peneliti 2025, SPSS 27

Berdasarkan tabel coefficients, persamaan regresi linear berganda yang terbentuk adalah: $Y = 1.193 + 0.378X_1 + 0.317X_2 + 0.197X_3$. 1) $b_0 = 1.193$ artinya nilai konstanta sebesar 1.193 hal

ini berarti apabila variabel *work-life balance* (X_1), kecerdasan emosional (X_2) dan *personal value* (X_3) dianggap tetap, maka kinerja pegawai (Y) tetap sebesar 1.193. 2) $b_1X_1 = 0.378$, artinya koefisien regresi b_1 variabel X_1 (*work-life balance*) sebesar 0.378, hal ini berarti apabila *work-life balance* ditingkatkan satu satuan, sedangkan X_2 dan X_3 tetap maka kinerja pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0.378 satuan. 3) $b_2X_2 = 0.317$ artinya koefisien regresi b_2 variabel X_2 (kecerdasan emosional) sebesar 0.317, hal ini berarti apabila kecerdasan emosional ditingkatkan satu satuan, sedangkan X_1 dan X_3 tetap maka kinerja pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0.317 satuan. 4) $b_3X_3 = 0.197$ artinya koefisien regresi b_3 variabel X_3 (*personal value*) sebesar 0.197 hal ini berarti apabila *personal value* ditingkatkan satu satuan, sedangkan X_1 dan X_2 tetap maka kinerja pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0.197 satuan.

Hasil analisis menunjukkan bahwa *work-life balance* memiliki pengaruh paling besar terhadap kinerja pegawai, diikuti oleh kecerdasan emosional, sementara *personal value* meski pengaruhnya paling kecil. Temuan ini memberikan implikasi praktis bahwa manajemen rumah sakit perlu memprioritaskan program *work-life balance* sebagai strategi utama, diikuti pengembangan kecerdasan emosional, dan penguatan nilai-nilai organisasi yang sejalan dengan *personal value* pegawai untuk mencapai kinerja optimal dalam memberikan pelayanan kesehatan jiwa yang berkualitas.

Hasil Koefisien Korelasi Berganda

Tabel 13. Hasil Koefisien Korelasi Berganda
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change
						F Change	df1	df2	
1	.782 ^a	.611	.582	1.687	.611	21.448	3	41	<,001

a. Predictors: (Constant), X_3 , X_1 , X_2

b. Dependent Variable: Y

Sumber: diolah oleh peneliti 2025, SPSS 27

Berdasarkan hasil Model Summary, nilai koefisien korelasi berganda (R) sebesar 0,782 menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara variabel X_1 , X_2 , dan X_3 secara simultan terhadap variabel Y . Nilai R Square sebesar 0,611 mengindikasikan bahwa 61,1% variasi dalam variabel Y dapat dijelaskan oleh ketiga variabel bebas tersebut, sedangkan sisanya 38,9% dijelaskan oleh faktor lain di luar model. Selain itu, nilai Sig. F Change < 0,001 menandakan bahwa model regresi yang dibentuk secara keseluruhan signifikan, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang kuat dan signifikan antara X_1 , X_2 , dan X_3 terhadap Y .

Analisa Koefisien Determinan (R^2)

Tabel 14. Hasil Uji Koefisien Determinan (R^2)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change
						F Change	df1	df2	
1	.782 ^a	.611	.582	1.687	.611	21.448	3	41	<,001

a. Predictors: (Constant), X_3 , X_1 , X_2

b. Dependent Variable: Y

Sumber: diolah oleh peneliti 2025, SPSS 27

Berdasarkan hasil Model Summary, diperoleh Nilai Adjusted R Square sebesar 0,582 menunjukkan bahwa model regresi yang melibatkan variabel *Work-life balance* (X_1), kecerdasan emosional (X_2), dan *personal value* (X_3) mampu menjelaskan sekitar 58,2% variasi dalam kinerja pegawai (Y). Artinya, lebih dari setengah variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh ketiga variabel independen tersebut setelah memperhitungkan jumlah variabel dalam model dan ukuran sampel. Hal ini mengindikasikan bahwa model tersebut memiliki tingkat kecocokan yang cukup baik dan relevan untuk memprediksi kinerja pegawai di lingkungan penelitian. Namun, masih terdapat sekitar 41,8% variasi kinerja yang dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel yang diteliti.

Hasil Uji Hipotesis

a. Uji t

Tabel 15. Uji t
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.193	2.588		.461	.647		
	X1	.378	.114	.381	3.310	.002	.716	1.396
	X2	.317	.118	.315	2.694	.010	.694	1.442
	X3	.197	.083	.277	2.384	.022	.705	1.418

a. Dependent Variable: Y

Sumber: diolah oleh peneliti 2025, SPSS 27

Berdasarkan hasil uji t pada tabel di atas, diperoleh informasi mengenai pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen Y secara parsial sebagai berikut: 1) *Work life-balance* X₁ memiliki nilai t sebesar 3.310 dengan signifikansi 0.002. Karena nilai signifikansi < 0.05, maka X₁ berpengaruh signifikan terhadap Y secara parsial. 2) Kecerdasan emosional X₂ memiliki nilai t sebesar 2.694 dengan signifikansi 0.010. Karena nilai signifikansi < 0.05, maka X₂ juga berpengaruh signifikan terhadap Y secara parsial. 3) *Personal value* Variabel X₃ memiliki nilai t sebesar 2.384 dengan signifikansi 0.022. Karena nilai signifikansi < 0.05, maka X₃ pun berpengaruh signifikan terhadap Y secara parsial.

b. Uji F

Tabel 16. Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	183.184	3	61.061	21.448	<.001 ^b
	Residual	116.727	41	2.847		
	Total	299.911	44			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Sumber: diolah oleh peneliti 2025, SPSS 27

Berdasarkan hasil uji ANOVA (Analysis of Variance) pada tabel di atas, diperoleh nilai F sebesar 21.448 dengan nilai signifikansi p < 0.001. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan, variabel independen X₁, X₂, dan X₃ berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen Y.

Pembahasan

Pengaruh *Work-Life Balance* Terhadap Kinerja Pegawai

Work-Life Balance berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Khusus Jiwa (RSKJ) Soeparpto Provinsi Bengkulu. Hal ini menunjukkan bahwa keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi merupakan faktor penting yang secara independen dapat meningkatkan kinerja pegawai di lingkungan rumah sakit jiwa. Oleh karena itu, manajemen RSKJ perlu memprioritaskan pengembangan kebijakan dan program yang mendukung *work-life balance* pegawai sebagai strategi untuk meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Hal ini sesuai dengan pendapat dari Anak Agung Bayu Adhitarma, dan I Gusti Ayu Dewi Adnyani. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini nampak dalam sikap positif pegawai terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya (Adhitarma, & I Gusti Ayu Dewi Adnyani, 2023).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Kembuan, dkk, berdasarkan hasil penelitian yang di uraikan sebelumnya ditemukan bahwa variabel *Work-Life Balance* dalam penelitian ini memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Kembuan et al., 2021).

Pengaruh positif *Work-Life Balance* terhadap kinerja pegawai menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit pada tingkat keseimbangan kehidupan kerja-pribadi akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,378 unit, dengan asumsi variabel lain tetap konstan. pegawai kesehatan

mental yang mampu menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan yang berat dalam menangani pasien jiwa dan kebutuhan pribadi cenderung memiliki tingkat burnout yang lebih rendah, empati yang lebih stabil, dan ketahanan mental yang lebih baik.

Pengaruh Kecerdasan emosional Terhadap kinerja pegawai

Work-Life Balance berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Khusus Jiwa (RSKJ) Soeparpto Provinsi Bengkulu. Hal ini menunjukkan bahwa keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi merupakan faktor penting yang secara independen dapat meningkatkan kinerja pegawai di lingkungan rumah sakit jiwa. Oleh karena itu, manajemen RSKJ perlu memprioritaskan pengembangan kebijakan dan program yang mendukung work-life balance pegawai sebagai strategi untuk meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Borman dan Westi, bahwa kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai Positif. ini menunjukkan bahwa pegawai yang memiliki kemampuan untuk memahami, mengelola, dan mengekspresikan emosi dengan baik cenderung mampu bekerja lebih efektif, menunjukkan sikap profesional, serta menjalin hubungan kerja yang harmonis dengan rekan kerja dan atasan (Borman & Westi, 2021).

Pengaruh positif Kecerdasan Emosional terhadap kinerja pegawai menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit pada tingkat kecerdasan emosional akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,317 unit, dengan asumsi variabel lain tetap konstan. Pegawai Rumah Sakit Khusus Jiwa (RSKJ) Soeparpto Provinsi Bengkulu yang memiliki kecerdasan emosional tinggi cenderung lebih mampu mengendalikan stres, membangun hubungan terapeutik yang efektif dengan pasien gangguan jiwa, serta mengelola tekanan emosional yang tinggi dalam lingkungan kerja yang menantang.

Pengaruh *Personal Value* Terhadap Kinerja Pegawai

Personal value berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Khusus Jiwa (RSKJ) Soeparpto Provinsi Bengkulu. Hal ini menunjukkan bahwa nilai-nilai pribadi yang dimiliki pegawai, seperti integritas, empati, dan komitmen terhadap pelayanan, secara independen berkontribusi terhadap peningkatan kinerja mereka. manajemen RSKJ perlu mempertimbangkan aspek *personal value* dalam proses rekrutmen, seleksi, dan pengembangan pegawai, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung penerapan nilai-nilai positif untuk mengoptimalkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Ida Fauziah, dkk, hasil analisis data dalam penelitian ini menunjukkan bahwa *personal values* dengan kinerja pegawai memiliki pengaruh yang signifikan dan positif (Ida Fauziah & Irfani, 2022).

Personal value atau nilai-nilai pribadi yang dimiliki pegawai merupakan pedoman dan prinsip dalam mengambil keputusan serta menjalankan tugas sehari-hari. Pegawai yang memiliki *personal value* yang kuat, seperti integritas, tanggung jawab, dan komitmen terhadap pekerjaan, cenderung menunjukkan performa kerja yang lebih baik. *Personal value* tersebut mendorong pegawai untuk bekerja secara konsisten dan profesional meskipun menghadapi tekanan pekerjaan. *personal value* harus menjadi bagian dari strategi manajemen sumber daya manusia di Rumah Sakit Khusus Jiwa (RSKJ) Soeparpto Provinsi Bengkulu untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Pengaruh *Work-Life Balance*, Kecerdasan Emosional, dan *Personal Value* Terhadap Kinerja Pegawai.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel *Work-Life Balance*, Kecerdasan Emosional, dan *Personal Value* berpengaruh secara simultan maupun parsial terhadap Kinerja Pegawai *Non Medis* di Rumah Sakit Khusus Jiwa (RSKJ) Soeparpto Provinsi Bengkulu. Nilai koefisien korelasi berganda sebesar 0.782. yang berarti bahwa *work-life balance*, kecerdasan emosional, dan *personal value* memiliki hubungan yang sangat kuat terhadap kinerja pegawai. Sementara itu, nilai Koefisien Determinasi (R^2) berganda sebesar 0.582, yang mengindikasikan bahwa secara bersama-sama atau secara simultan variabel *work-life balance*, kecerdasan emosional, dan *personal value* mempengaruhi kinerja pegawai Rumah Sakit Khusus Jiwa (RSKJ) Soeparpto Provinsi Bengkulu

58,2%. Ketika ketiganya berjalan secara sinergis pegawai akan bekerja dalam lingkungan kerja waktu istirahat yang cukup, kesejahteraan emosional pegawai, menyediakan serta membina nilai-nilai kerja yang positif dalam organisasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Willem, dkk yang juga menemukan bahwa *work-life balance*, kecerdasan emosional, dan *personal value* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara simultan. Dalam penelitian ini, *work-life balance*, kecerdasan emosional, dan *personal value* berpengaruh positif secara simultan terhadap kinerja pegawai karena pegawai Rumah Sakit Khusus Jiwa (RSKJ) Soeprato Provinsi Bengkulu mampu menyeimbangkan waktu dan energi antara pekerjaan dan kehidupan pribadi cenderung lebih stabil secara emosional dan lebih fokus dalam menjalankan tugas, memahami kondisi emosional orang lain serta membina nilai-nilai kerja yang positif dalam organisasi (Willem & Bangun, 2023).

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai *non medis* di Rumah Sakit Khusus Jiwa (RSKJ) Soeprato Provinsi Bengkulu. Hal ini menunjukkan bahwa keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan sangat penting dalam meningkatkan produktivitas, mengurangi stres kerja, dan menjaga stabilitas emosi pegawai. Kemudian kecerdasan emosional juga memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pegawai yang mampu mengenali, mengelola, dan mengekspresikan emosinya dengan baik cenderung bekerja lebih profesional, mampu menjalin hubungan kerja yang harmonis, dan lebih tahan terhadap tekanan kerja. Selanjutnya, *personal value* terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, meskipun kontribusinya secara numerik lebih kecil dibandingkan dua variabel lainnya. *Personal value* seperti tanggung jawab, komitmen, dan integritas tetap menjadi landasan penting dalam menjalankan tugas secara konsisten dan profesional. Dengan demikian *work-life balance*, kecerdasan emosional, dan *personal value* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai *non medis* di Rumah Sakit Khusus Jiwa (RSKJ) Soeprato Provinsi Bengkulu. Ketiga variabel ini terbukti berkontribusi secara positif baik secara parsial maupun simultan dalam meningkatkan efektivitas dan produktivitas kerja pegawai. yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kualitas pelayanan di lingkungan rumah sakit jiwa.

DAFTAR PUSTAKA

- Anak Agung Bayu Adhitarma, I. G. A. D. A. (2023). Pengaruh Work Life Balance, Kepuasan Kerja, dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *E-Jurnal Manajemen*, 12(8), 840–864.
- Borman, R., & Westi. (2021). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Budaya Kerja dan Kepribadian terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Palu Mitra Utama (PMU) The Influence of Emotional Intelligence, Work Culture and Personality on Employee Performance at PT. Palu Main Partner (PMU). *JURNAL Sinar Manajemen*, 08(01), 138–144.
- Eliyana. (2016). Faktor - Faktor yang Berhubungan dengan Burnout Kinerja Pegawai RSJ Provinsi Kalimantan Barat Tahun 2015. *Jurnal Administrasi Rumah Sakit Indonesia*, 2(3), 172–182. <https://doi.org/10.7454/arsi.v2i3.2200>
- Hanifa, S. I. (2024). Analisis Kinerja Pegawai Rumah Sakit Jiwa Provinsi Jawa Barat. 6681(7), 1366–1376.
- Ida Fauziah, H., & Irfani, A. (2022). Pengaruh Personal Values dan Budaya Organisasi Islam Terhadap... Pengaruh Personal Values dan Budaya Organisasi Islam Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Mitra Utama Area Bandung. *Article info*. 75–82.
- Ilham Rachdiansyah, J. T. (2021). Pengaruh Audit Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Umum Daerah Kota Bekasi Ilham. *VISA: Journal of Visions and Ideas*, 1(1), 1–13.
- Indrayanti, D. P., & Riana, I. G. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Melalui Mediasi Komitmen Organisasional Pada Pt. Ciomas Adisatwa Di Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(5), 2727–2755.
- Istiqomah, N., Suyono, J., Sari, N., & Suyono, A. A. (2025). Pengaruh Kompetensi, Komitmen Organisasi Dan Work-life balance Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Keuangan RSUD Dr. Mohamad Soewandhie Surabaya. *Jurnal Kompetensi Ilmu Sosial*, 3(2), 246–262. <https://doi.org/10.29138/jkis.v3i2.66>
- Kembuan, D., Koleangan, R. A. M., & Ogi, I. (2021). Pengaruh Work Life Balance dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulutgo Cabang Utama di Manado. *Jurnal EMBA*, 9(3), 1257–1266.

- Laoli, V. (2018). Pengaruh Audit Manajemen Terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Gunung Sitoli. *Owner Riset & Jurnal Akuntansi*, 2(2), 1–7.
- Mustikasari, D., & Frianto, A. (2024). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Work-Life Balance. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 12(2), 469–480.
- Nurmala, F. (2022). Pengaruh Kemampuan, Personal Value, Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Favehotel. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 11(7), 1–27.
- Puspa, I., Agussalim M, Puspa, I.; Adawiyah, D., Manajemen, J., & Ekonomi, F. (2021). Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Padang. *Matua Jurnal*, 3(4), 618–631.
- Syaroh Amaliyah, R. (2022). Pengaruh Kecerdasan Emosi, Kecerdasan Spiritual, Penilaian Kinerja Khusus, Pendidikan Dan Pelatihan, Serta Motivasi Terhadap Kinerja Guru. *Edunity: Kajian Ilmu Sosial Dan Pendidikan*, 1(01), 9–17. <https://doi.org/10.57096/edunity.v1i01.5>
- Willem, A. M., & Bangun, W. (2023). Pengaruh Work Life Balance Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan. *Value : Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 18(2), 520–533. <https://doi.org/10.32534/jv.v18i2.4194>
- Worowulan, S. H., & Mudayana, A. A. (2022). *Factors Affecting Employee Performance at Grhasia of Mental Hospital During the Covid-19 Pandemic*. 5(2), 44–54.