

**PENGARUH KESEIMBANGAN KEHIDUPAN KERJA
DAN KETERIKATAN KERJA TERHADAP KINERJA
PERAWAT PADA RUMAH SAKIT UMUM ROYAL
PRIMA MEDAN**

SKRIPSI

Oleh :

TARTILA DEANDRA

16.832.0157



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2020**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang


Document Accepted 14/12/20


1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)14/12/20


Judul Skripsi : Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Keterikatan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pada Rumah Sakit Umum Royal Prima Medan
Nama : TARTILA DEANDRA
NPM : 168320157
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Disetujui Oleh:
Komisi
Pembimbing


Adelina Lubis, SE, M.Si
Pembimbing I


H. Syahriandy, SE, M.Si
Pembimbing II


Dr. Ihsan Effendi, SE, M.Si
Dekan

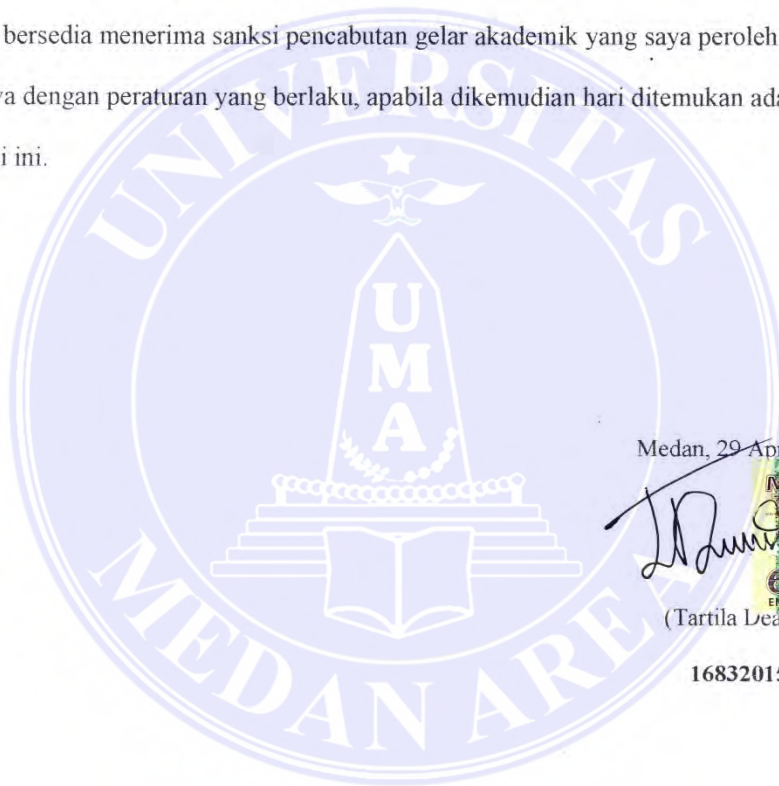

Wan Rizca Amelia SE, M.Si
Ka. Prodi Manajemen

Tanggal/Bulan/Tahun Lulus: 29 April 2020

HALAMAN PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah, dan etika penulisan ilmiah.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila dikemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.



Medan, 29 April 2020


METERAI
TEMPEL
TGL. 2017
7DFBAHF768599279
6000
ENAM RIBURUPIAH

(Tartila Deandra)

168320157

ABSTRAK

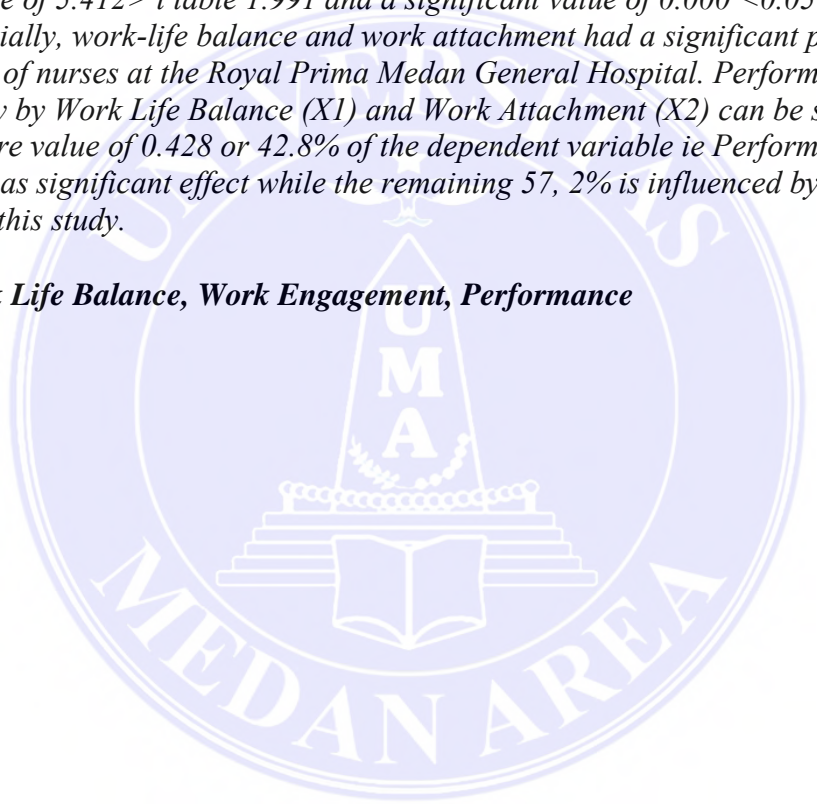
Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui “**Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Keterikatan Kerja Terhadap Kinerja perawat pada Rumah Sakit Umum Royal Prima Medan**”. Jenis data pada penelitian ini adalah Asosiatif yaitu suatu penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel. Populasi dalam penelitian ini adalah perawat Rumah Sakit Umum Royal Prima Medan yang berjumlah 401 orang. Berdasarkan hasil perhitungan rumus slovin maka diketahui jumlah sampel yang diteliti sebanyak 80 responden. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan teknik *random sampling* dengan *error* 0,10. Untuk memperoleh data dalam penyusunan skripsi ini, penulis menggunakan instrumen: studi dokumentasi, wawancara dan angket (kuesioner). Berdasarkan hasil uji t variabel keseimbangan kehidupan kerja memperoleh nilai t_{hitung} sebesar $2,112 > t_{tabel}$ 1,991 dan nilai signifikan $0,038 < 0,05$ dan variabel keterikatan kerja memperoleh nilai t_{hitung} sebesar $5,412 > t_{tabel}$ 1,991 dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, keseimbangan kehidupan kerja maupun keterikatan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja perawat rumah sakit umum royal prima medan. Kinerja dipengaruhi secara bersama-sama oleh Keseimbangan Kehidupan Kerja (X1) dan Keterikatan Kerja (X2) dapat dilihat pada nilai Adjusted R Square sebesar 0,428 atau sebesar 42,8% terhadap variabel dependen yaitu Kinerja (Y) secara simultan berpengaruh signifikan sedangkan sisanya 57,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Kata kunci : Keseimbangan Kehidupan Kerja, Keterikatan Kerja, Kinerja

ABSTRACT

This study aims to determine "The Effect of Work Life Balance and Work Attachment on Nurse Performance at the Royal Prima General Hospital Medan". The type of data in this study is associative, which is a study that asks the relationship between two variables. The population in this study were nurses at the Royal Prima General Hospital in Medan, totaling 401 people. Based on the calculation results of the Slovin formula, it is known that the number of samples studied was 80 respondents. The sampling technique in this study was carried out by random sampling technique with an error of 0.10. To obtain data in the preparation of this thesis, the authors use the instrument: study documentation, interviews and questionnaires (questionnaire). Based on the t test results the work life balance variable obtained a t value of $2.112 > t \text{ table } 1.991$ and a significant value of $0.038 < 0.05$ and work engagement variables obtained a t value of $5.412 > t \text{ table } 1.991$ and a significant value of $0.000 < 0.05$. The results showed that partially, work-life balance and work attachment had a significant positive effect on the performance of nurses at the Royal Prima Medan General Hospital. Performance is influenced jointly by Work Life Balance (X1) and Work Attachment (X2) can be seen in the Adjusted R Square value of 0.428 or 42.8% of the dependent variable ie Performance (Y) simultaneously has significant effect while the remaining 57, 2% is influenced by other variables not discussed in this study.

Keywords: Work Life Balance, Work Engagement, Performance



KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Adapun judul yang penulis angkat dalam skripsi ini adalah **“Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja Dan Keterikatan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pada Rumah Sakit Umum Royal Prima Medan”**

Perlu kita ketahui tujuan utama dari penulisan skripsi ini tiada lain adalah sebagai salah satu syarat kelulusan dalam pendidikan Strata I serta untuk menambah wawasan, pengetahuan lebih jauh dalam bidang ilmu manajemen. Sesungguhnya penelitian ini tidak mungkin dapat terselesaikan tanpa bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc Selaku Rektor Universitas Medan Area.
2. Bapak Dr. Ihsan Efendi, SE, M.Si, Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.
3. Ibu Wan Rizca Amelia, SE, M.Si, Selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area
4. Ibu Adelina Lubis, SE, M.Si, Selaku Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktunya dan memberikan masukan-masukan dalam membimbing penulis saat mengerjakan skripsi ini.
5. Bapak H. Syahriandy, SE, M.Si, Selaku Dosen Pembimbing II yang juga telah meluangkan waktunya dan memberikan masukan-masukan dalam membimbing penulis saat mengerjakan skripsi ini.

6. Ibu Hesti Sabrina, SE, M.Si, Selaku Sekertaris yang telah memberikan kemudahan kepada penulis dalam setiap urusan berhubungan dengan skripsi ini.
7. Seluruh Dosen Universitas Medan Area yang selama ini telah membekali ilmu pengetahuan selama masa perkuliahan.
8. Seluruh Pegawai yang telah membantu mempermudah proses pengurusan administrasi Universitas Medan Area.
9. Kedua orang tua saya yang saya sayangi dimana karena doa, usaha dan motivasi yang keduanya berikan sehingga saya bisa menyelesaikan skripsi ini.
10. Untuk Ekty Lovenda yang selalu menemani dan memberikan semangat dalam menyelesaikan skripsi ini.
11. Buat sahabat-sahabatku dan yang tidak bisa disebutkan satu persatu namanya yang telah memberikan dukungan dan motivasi untuk dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
12. Semua teman-teman seperjuangan angkatan 2016 khususnya Manajemen B atas kebersamaannya selama masa perkuliahan.

Terima kasih dan mohon maaf apabila ada penulisan yang kurang berkenan, penyusunan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Walaupun demikian penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak yang membutuhkannya.

Medan, 29 April 2020



Tartila Deandra

168320157

DAFTAR ISI

	Halaman
DAFTAR ISI	i
DAFTAR TABEL	iv
DAFTAR GAMBAR	vi
BAB I. PENDAHULUAN	
1.1 LatarBelakangMasalah	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Manfaat Penelitian.....	6
BAB II. LANDASAN TEORI	
2.1 Kinerja.....	8
2.1.1 Pengertian Kinerja	8
2.1.2 Faktor-faktor Kinerja	8
2.1.3 Indikator Kinerja	9
2.1.4 Pengaruh Kinerja	10
2.2 Keseimbangan Kehidupan Kerja	11
2.2.1 Pengertian Keseimbangan kehidupan kerja.....	11
2.2.2 Dimensi Keseimbangan kehidupan kerja	12
2.2.3 Indikator Keseimbangan kehidupan kerja	13
2.2.4 Faktor yang mempengaruhi Keseimbangan kehidupan kerja	13
2.3 Keterikatan kerja.....	14
2.3.1 Pengertian Keterikatan kerja	14
2.3.2 Faktor yang mempengaruhi Keterikatan kerja	14
2.3.3 Indikator Keterikatan kerja.....	16
2.4 PenelitianTerdahulu.....	17
2.5 KerangkaKonseptual	19
2.6 Hipotesis Penelitian	20

BAB III. METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian.....	21
3.2 Lokasi Penelitian dan Waktu Penelitian.....	21
3.3 Populasi dan Sampel.....	22
3.3.1 Populasi	22
3.3.1 Sampel	23
3.4 Defenisi Operasional	26
3.5 Jenis dan Sumber data	27
3.5.1 Jenis Data.....	27
3.5.2 Sumber Data	27
3.6 Teknik Pengumpulan Data	28
3.7 Uji Instrument.....	29
3.7.1 Uji Validitas.....	30
3.7.2 Uji Reabilitas	30
3.8 Uji Asumsi Klasik	30
3.8.1 Uji Normalitas	31
3.8.2 Uji Multikolieritas	31
3.8.3 Uji Heterikedasitas	31
3.9 Uji Regresi Linier Berganda.....	31
3.9.1 Uji Hipotesis.....	32
1. Uji Simultan	32
2. Uji Parsial	32
3. Uji Korelasi Determinasi	33

BAB IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian.....	33
4.1.1 Sejarah Perusahaan.....	33
4.1.2 Visi dan Misi	33
4.1.3 Struktur Organisasi	35
4.1.4 Kegiatan Pelayanan	36
4.1.4.1 Pelayanan Instalasi Rawat Jalan.....	36
4.1.4.2 Poliklinik Spesialis Dasar.....	37
4.1.4.3 Poliklinik Spesialis Lainnya	37
4.1.4.4 Poliklinik Sub Spesialis Bedah.....	38
4.1.4.5 Poliklinik Sub Spesialis Penyakit Dalam	38

4.1.4.6 Poliklinik Sub Spesialis Anak	39
4.1.4.7 Poliklinik Sub Spesialis Kebidanan dan Kandungan	39
4.2 Hasil Penelitian.....	40
4.2.1 Penyajian Data Responden	41
4.2.2 Penyajian Data Angket Responden	42
4.2.2.1 Variabel Keseimbangan Kehidupan Kerja (X1).....	42
4.2.2.2 Variabel Keterikatan Kerja	45
4.2.2.3 Variabel Kinerja.....	48
4.2.3 Uji Instrumen.....	51
4.2.3.1 Uji Validitas	51
4.2.3.2 Uji Reliabilitas	53
4.2.4 Uji Asumsi Klasik	53
4.2.4.1 Uji Normalitas	53
4.2.4.2 Uji Multikolinearitas.....	56
4.2.4.3 Uji Heteroskedastisitas	57
4.2.5 Uji Regresi Linear Berganda	59
4.2.6 Uji Hipotesis.....	60
4.2.6.1 Uji Simultan (Uji F).....	60
4.2.6.2 Uji Parsial (Uji T)	61
4.2.6.3 Uji Koefisien Determinasi (R^2)	63
4.2.7 Pembahasan Hasil Penelitian.....	64

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

No. Tabel	Halaman
Tabel II.1 Penelitian Terdahulu.....	17
Tabel III.1 Jadwal Penelitian.....	21
Tabel III.2 Populasi	22
Tabel III.3 Responden.....	25
Tabel III.4 Defenisi Operasional Variabel	26
Tabel III.5 Skala Pengukuran Likert.....	29
Tabel IV.1 Jenis Kelamin.....	41
Tabel IV.2 Usia	41
Tabel IV.3 Pendidikan	42
Tabel IV.4 Saya dapat menghasilkan waktu yang cukup dengan keluarga saya ...	42
Tabel IV.5 Saya biasanya tidak bekerja lebih dari 6 hari dalam seminggu ..	43
Tabel IV.6 Karena pekerjaan saya, perilaku dan suasana hati didalam rumah jadi lebih baik	43
Tabel IV.7 Saat sedang bekerja, saya khawatir dengan hal yang perlu saya lakukan di luar pekerjaan	44
Tabel IV.8 Kehidupan pribadi saya memberi saya energi melakukan pekerjaan saya.....	44
Tabel IV.9 Saya tidak mengeluh tentang pekerjaan meskipun saya mengalami kesulitan	45
Tabel IV.10 Dalam menghadapi pekerjaan, saya memiliki ketangguhan dan mental yang kuat	45
Tabel IV.11 Sulit bagi saya untuk melpaskan diri dengan pekerjaan saya	46
Tabel IV.12 Saya merasa bersemangat dengan pekerjaan yang saya lakukan.....	46
Tabel IV.13 Ketika bekerja saya merasa bersemangat dalam mengerjakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan	47
Tabel IV.14 Pekerjaan saya mampu memberikan inspirasi kepada saya....	47

Tabel IV.15 Saya berusaha menghasilkan kualitas yang baik dibandingkan dengan rekan kerja.....	48
Table IV.16 Tingkat pencapaian volume kerja yang saya hasilkan telah sesuai dengan harapan instansi	49
Tabel IV.17 Seluruh tugas pekerjaan selama ini dapat saya kerjakan dan hasilnya sesuai dengan waktu yang telah direncanakan	49
Tabel IV.18 Saya menjalankan tugas sesuai dengan tujuan instansi	50
Tabel IV.19 Antara atasan dengan perawat berkomunikasi dengan baik	50
Tabel IV.20 Hasil dari Uji Validitas variabel Keseimbangan Kehidupan Kerja ...	51
Tabel IV.21 Hasil dari Uji Validitas variabel Keterikatn Kerja.....	52
Tabel IV.22 Hasil dari Uji Validitas variabel Kinerja	52
Tabel IV.23 Hasil dari Uji Reliabilitas X1,X2Y.....	53
Tabel IV.24 Hasil Uji Normalitas	56
Tabel IV.25 Hasil Uji Multikolinearitas	57
Tabel IV.26 Hasil Uji Regresi Linear Berganda.....	59
Tabel IV.27 Hasil Uji Simultan (Uji F)	61
Tabel IV.28 Hasil Uji Parsial (Uji t).....	62
Tabel IV.29 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)	63

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	19
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	35
Gambar 4.2 Histogram	54
Gambar 4.3 Normal Probability Plot	55
Gambar 4.4 Grafik Scatterplot	58



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan elemen yang paling strategis dalam organisasi yang harus diakui dan diterima oleh manajemen, peningkatan produktivitas hanya mungkin dilakukan oleh manusia. Manusia merupakan sumber daya yang paling berharga dan ilmu pengetahuan menyediakan berbagai teknik dan program yang dapat dijadikan sebagai acuan dalam memanfaatkan sumber daya manusia lebih efektif dalam. Potensi sumber daya manusia dalam suatu sistem operasi perusahaan atau instansi pada hakekatnya merupakan salah satu modal dan memegang suatu peran yang paling penting dalam mencapai tujuan perusahaan melalui perencanaan sumber daya manusia yang matang, produktivitas kerja dari tenaga kerja yang sudah ada dapat ditingkatkan.

Setiap orang dalam organisasi harus mengutamakan kepentingan bersama diatas kepentingan pribadi misalnya, pekerjaan kantor sehari-hari harus diutamakan dari pada pekerjaan sendiri menurut Hasibuan (2017:11). Dalam sebuah perusahaan atau organisasi faktor penentu yang membuat organisasi tetap efektif dan konsisten adalah sumber daya manusia sehingga perusahaan sangat ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusianya karena peran dan kemampuan sumber daya manusia adalah faktor penggerak utama atas keberhasilan dan kelancaraan perusahaan atau organisasi.

Turunnya kinerja pegawai karena banyak sebab misalnya, kepemimpinan yang diharapkan, budaya organisasi, motivasi kerja yang buruk, kepuasan kerja dan sebagainya. Oleh karena itu perlu motivasi yang tinggi dengan berbagai bentuk dan cara untuk menciptakan kinerja yang efektif dan efisien. Menurut Sinambela (2012:5) Kinerja diartikan sebagai hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan individu dibandingkan dengan kriteria yang ditetapkan bersama. Sedangkan Menurut Mangkunegara (2012:9) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan tersebut.

Keberhasilan seseorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaan pada sebuah perusahaan dapat diketahui apabila perusahaan menilai kinerja yang telah dilakukan. Kinerja dapat dikatakan sebagai besarnya hasil yang telah dicapai atau yang diberikan seorang karyawan terhadap kemajuan serta perkembangan perusahaan. Adanya keselarasan dalam menjalankan tuntutan dalam kehidupannya, karyawan harus mampu mengatur banyaknya peran sehingga dalam kehidupan karyawan terjadi keharmonisan atau minimnya konflik yang terjadi, misalnya seorang karyawan yang setiap harinya bekerja pada akhir pekan karyawan dapat menyediakan waktunya untuk kepentingan keluarga dan secara bersamaan terdapat kepentingan umum dengan lingkungan masyarakat dengan demikian seorang karyawan dapat mengatur waktunya agar keterlibatan antara perannya berjalan dengan lancar. Banyak faktor yang mempengaruhi Keseimbangan Kehidupan Kerja, baik faktor internal maupun faktor eksternal. Faktor yang berhubungan diantaranya

persepsi individu mengenai dukungan organisasi, dukungan keluarga, kepribadian, orientasi kerja, jenjang karir dan iklim organisasi. *Work-life balance* memiliki sistem enam jam bekerja terbagi dalam empat *shift* yang menggantikan sistem kerja tradisional yaitu sistem delapan jam kerja, agar para pegawainya memiliki waktu lebih untuk dihabiskan bersama keluarga.

Di Indonesia keseimbangan kehidupan kerja (*Work-life balance*) diatur dalam peraturan perundang-undangan, misalnya dalam UU No.13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan diatur tentang fasilitas ibadah ditempat kerja, fasilitas olahraga, fasilitas makan-minum, transportasi dan perumahan. Pengaturan yang demikian belum bersifat wajib, perusahaan bersifat sukarela dalam menyediakan fasilitas kebugaran bagi karyawan. Jika terdapat keseimbangan kehidupan kerja (*Work life-balance*) dan kehidupan, maka seseorang berarti telah secara serempak mampu menyeimbangkan antara tuntutan temporal, emosional dan behavioral dari pekerjaan sekaligus tanggungjawab keluarga menurut Idris (2018:127). Kemudian menurut Delecta (2012) dalam Hafid dan Prasetyo (2017:54) Keseimbangan Kehidupan Kerja (*Work-life balance*) didefinisikan sebagai kemampuan individu untuk memenuhi pekerjaan dan komitmen berkeluarga mereka, serta tanggung jawab non pekerjaan lainnya.

Keseimbangan lebih dari sekedar membagi waktu diantara bagian– bagian hidup kita, keberhasilan atau kegagalan dalam hidup akan berdampak secara alamiah pada kualitas dari sisi-sisi lain kehidupan misalnya stres dirumah sering menulari kehidupan kerja dan berdampak pada kemampuan dalam pekerjaan menurut Molloy (2010:4).

Menurut Khofiana (2018:13) Keterikatan kerja adalah kondisi dimana individu memiliki keterlibatan, semangat, antusias, merasakan hubungan yang mendalam dengan perusahaan atau organisasi, mendorong sebuah inovasi dan mengeluarkan kemampuan dan energi untuk kemajuan perusahaan. Kemudian (Schaufeli,2012) dalam Gunawan (2018:6) Keterikatan kerja merupakan keadaan mental seseorang berkaitan dengan pekerjaannya yang positif dan penuh dengan semangat, dedikasi dan absorpsi.

Dari keterikatan kerja karyawan yang rendah akan merasakan adanya tekanan dalam pekerjaan, adanya tekanan dalam pekerjaan tentu akan berdampak pada hasil pengerjaan tugas atau pekerjaan tersebut, karena karyawan merasakan tugas atau pekerjaannya sebagai beban kerja yang harus diselesaikan.

Dari hasil wawanacara dengan beberapa perawat terlihat adanya ketidakseimbangan kehidupan kerja. Mereka mengeluhkan terlalu banyak menghabiskan waktunya ditempat kerja, mereka juga menginginkan membagi-bagi waktunya bersama keluarga ataupun *quality time* untuk mengurus diri sendiri. Adanya waktu untuk berlibur mereka anggap tidak cukup memenuhi tanggung jawabnya sebagai orangtua, istri ataupun suami.

Selain itu Pengaturan *Shift* kerja yang dilakukan pihak Rumah sakit yang kurang efektif dan kurang efisien menjadi salah satu yang dikeluhkan juga karena dampak yang mereka rasakan seperti rendahnya kualitas tidur, gangguan kehidupan berkeluarga, gangguan kehidupan bersosial dan gangguan kesehatan. Pengaturan *Shift* dilakukan dengan 3 jadwal yaitu: *Shift* pertama

pukul 07:00WIB *Shift* kedua pukul 15:00WIB dan *Shift* ketiga pukul 23:00WIB.

Permasalahan yang juga terjadi pada keterikatan kerja disebabkan Tanggung jawab, beban kerja, menurunnya kepuasan kerja dan kompensasi yang didapatkan oleh mereka dianggap tidak sesuai dengan kinerja dan waktu yang mereka habiskan di rumah sakit. Mereka mengharapkan adanya perbaikan manajemen waktu dari pihak rumah sakit agar mereka bisa lebih menikmati aktifitas sebagai perawat dan kehidupan yang lebih sejahtera. Bagi wanita karir terkhusus ditempat yang menjadi sumber penelitian saya yang kebetulan yang menjadi perawatnya banyak yang berjenis kelamin wanita bagi mereka bekerja bukan hanya sekedar mencari nafkah akan tetapi sebagai sarana yang bisa menghubungkan mereka dengan berbagai relasi dalam kehidupan sehari-hari seperti bertambahnya teman, menaikkan tingkat popularitas, tidak dianggap remeh dan masih banyak hal lainnya yang bisa menguntungkan kehidupan pribadi maupun ditempat kerja.

Untuk itu perusahaan ataupun organisasi harus lebih memperhatikan hal-hal penting dalam menjaga hubungan yang berkaitan antara perusahaan atau karyawan, misalnya dengan melalui pemberian waktu untuk menyeimbangkan pekerjaan dengan menyesuaikan keterikatan mereka saat bekerja.

Berdasarkan latar belakang diatas, penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Keterikatan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pada Rumah Sakit Umum Royal Prima Medan”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah Keseimbangan Kehidupan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Perawat Pada Rumah Sakit Umum Royal Prima Medan?
2. Apakah Keterikatan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Perawat Pada Rumah Sakit Umum Royal Prima Medan?
3. Apakah Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Keterikatan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Perawat Pada Rumah Sakit Umum Royal Prima Medan?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui apakah Keseimbangan Kehidupan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Perawat pada Rumah Sakit Umum Royal Prima Medan.
2. Untuk mengetahui apakah Keterikatan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Perawat pada Rumah Sakit Umum Royal Prima Medan.
3. Untuk mengetahui apakah Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Keterikatan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Perawat pada Rumah Sakit Umum Royal Prima Medan.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Penulis

Melatih kemampuan analisis dan meningkatkan pengetahuan terhadap kondisi permasalahan yang ada disekitar lingkungan kerja

terkait dengan Keseimbangan Kehidupan kerja (*Work-life balance*) dan Keterikatan kerja terhadap kinerja kemudian manfaat selanjutnya bagi penulis adalah menghasilkan bahan skripsi untuk tugas akhir mahasiswa dan menambah wawasan penulis tentang sumber daya manusia serta nantinya bisa diterapkan didunia kerja.

2. Bagi Rumah Sakit Umum Royal Prima Medan

Dari hasil penelitian ini semoga bisa membantu Pihak manajemen Rumah Sakit Umum Royal Prima Medan dalam mempertimbangkan upaya peningkatan faktor yang mempengaruhi Keseimbangan Kehidupan Kerja (*Work-life balance*) dan Keterikatan kerja terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit Royal Prima Medan.

3. Bagi Pihak Akademis

Dapat digunakan sebagai bahan literatur dan *referensi* sebagai data sekunder dan sebagai bahan pemikiran tentang peran dan fungsi Sumber daya manusia (SDM) khususnya mengenai Keseimbangan Kehidupan Kerja (*Work-life balance*) dan Keterikatan kerja Terhadap Kinerja.

4. Bagi Peneliti lainnya

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan informasi dengan referensi bacaan bagi peneliti lain yang akan melakukan penelitian dengan topik yang sama.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kinerja

2.1.1 Pengertian Kinerja

Menurut Sinambela (2012:5) Kinerja adalah sebagai hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan individu dibandingkan dengan kriteria yang ditetapkan bersama.

Menurut Mangkunegara (2012:9) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan tersebut.

Menurut Dessler (2005) dalam Avicienna (2018:10) Kinerja karyawan adalah keseluruhan pelaksanaan aktivitas jasmaniah dan rohaniah yang dilakukan oleh manusia untuk mencapai tujuan tertentu mengandung suatu maksud tertentu, terutama yang berhubungan dengan kelangsungan hidup.

2.1.2 Faktor-faktor Kinerja

Menurut Nitisemito (2001) dalam Avicienna (2018:12) ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain:

1. Jumlah dan komposisi dari kompensasi yang diberikan
2. Penempatan kerja yang tepat
3. Pelatihan dan promosi
4. Rasa aman dimasa depan (dengan adanya pesangon dan sebagainya)

5. Hubungan dengan rekan kerja
6. Hubungan dengan kepemimpinan

2.1.3 Indikator Kinerja

Indikator kinerja menurut Sutrisno (2010:179) antara lain:

1. Kualitas (*quality*) merupakan tingkatan dimana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati sempurna.
2. Kuantitas (*quantity*) merupakan produksi yang dihasilkan dapat ditunjukkan dalam suatu mata uang, jumlah atau siklus kegiatan yang dilakukan.
3. Ketepatan waktu (*Timelines*) merupakan kegiatan dapat diselesaikan atau hasil suatu produksi dapat dicapai pada permulaan waktu yang ditetapkan bersama koordinasi dengan hasil produk yang lain dan memaksimalkan waktu untuk kegiatan lainnya.
4. Efektivitas biaya (*cost effectiveness*) merupakan tingkatan dimana sumber daya organisasi seperti manusia, keuangan, teknologi, bahan baku dapat dimaksimalkan dalam arti untuk memperoleh keuntungan unit contoh penggunaan dari sumber daya manusia yang ada.
5. Hubungan antar perseorangan (*interpersonal inpect*) merupakan tingkatan dimana seseorang karyawan mampu mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerjasama antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain dan juga pada bawahan.

2.1.4 Pengaruh Kinerja

Menurut umam (2010) dalam Avicienna (2018:13) beberapa pengaruh dari adanya kinerja adalah:

1. Pencapaian target

Saat setiap karyawan dan pimpinan bertindak efektif dengan energi positif unruk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab masing-masing sesuai dengan arahan dari target maka saat itu energi positif setiap orang akan berkolaborasi dan berkontribusi untuk menghasilkan karya dan kinerja terbaik.

2. Loyalitas karyawan

Loyalitas memiliki beberapa unsur antara lain:

- a. Sikap kesetiaan
- b. Kesadaran melaksanakan
- c. Tanggung jawab
- d. Berusaha menjaga nama baik perusahaan

Semakin baik kinerja karyawan, semakin tinggi tingkat loyalitasnya.

3. Pelatihan dan pengembangan

Semakin baik kinerja karyawan, semakin mudah dalam pelatihan dan pengembangan. Semakin buruk kinerja karyawan semakin tinggi kebutuhan karyawan untuk mendapatkan pelatihan dan pengembangan.

4. Promosi

Kinerja dapat digunakan sebagai salah satu pertimbangan untuk memberikan promosi kepada karyawan.

5. Motivasi

Mendorong orang agar berperilaku positif atau memperbaiki tindakan mereka yang berada dibawah standar kerja.

2.2. Keseimbangan Kehidupan Kerja (*Work-life balance*)

2.2.1 Pengertian Keseimbangan Kehidupan Kerja

Keseimbangan Kehidupan kerja (*Work-life balance*) adalah proses untuk membawa tuntutan pekerjaan, keluarga dan pribadi kedalam satu kesatuan atau integritas menurut Idris (2018:102).

Kemudian menurut Carlos *et al* dalam valen (2017:10) mendefinisikan *work-life balance* sebagai pemenuhan harapan bagi peran terkait yang dinegosiasikan dan dibagi antara peran-peran yang terkait dalam pekerjaan dan keluarga.

Menurut Delecta (2012) dalam Hafid dan Prasetio (2017:54) Keseimbangan Kehidupan Kerja didefenisikan sebagai kemampuan individu untuk memenuhi pekerjaan dan komitmen berkeluarga mereka,serta tanggung jawab non pekerjaan lainnya.

Penjelasan lain tentang *Work-life balance* oleh Greenhaus *et al* dalam Valen (2017:10) adalah keseimbangan kerja dan kehidupan dimana seorang terikat secara seimbang diantara tanggung jawab pekerjaan dan tanggung jawab dalam keluarga atau kehidupan.

2.2.2 Dimensi Keseimbangan Kehidupan Kerja

Menurut (Fisher ,2009) dalam Nurlambang 2016:14) Dimensi Keseimbangan Kehidupan Kerja (*work-life balance*) digolongkan menjadi empat bagian yaitu:

1. WIPL (*Work Interference With Personal Life*)

Dimensi ini mengacu pada sejauh mana pekerjaan dapat mengganggu kehidupan pribadi individu. Misalnya bekerja dapat membuat seseorang sulit mengatur waktu kehidupan pribadinya.

2. PLIW (*Personal Life Interference With Work*)

Dimensi ini mengacu pada sejauh mana kehidupan pribadi individu mengganggu kehidupan pekerjaannya. Misalnya apabila individu memiliki masalah didalam kehidupan pribadinya, hal ini dapat mengganggu kinerja individu pada saat bekerja.

3. PLEW (*Personal Life Enhancement Of Work*)

Dimensi ini mengacu pada sejauh mana kehidupan pribadi seseorang dapat meningkatkan performa individu dalam bekerja. Misalnya apabila ada individu merasa senang dikarenakan kehidupan pribadinya menyenangkan maka hal ini dapat membantu suasana hati individu pada saat bekerja menjadi menyenangkan.

4. WEPL (*Work Enhancement Of Personal Life*)

Dimensi ini mengacu pada sejauh mana pekerjaan dapat meningkatkan kualitas kehidupan pribadi individu. Misalnya keterampilan yang diperoleh individu pada saat bekerja memungkinkan individu untuk memanfaatkan keterampilan tersebut dalam kehidupan sehari-hari.

2.2.3 Indikator Keseimbangan Kehidupan Kerja

Menurut Fisher (2013) dalam Nurendra (2017:149) Keseimbangan Kehidupan Kerja (*Work-life balance*) memiliki empat indikator yaitu:

1. Waktu, meliputi banyaknya waktu yang digunakan untuk bekerja dibandingkan dengan waktu yang untuk aktivitas diluar kerja.
2. Perilaku, meliputi adanya tindakan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Hal ini berdasarkan keyakinan seseorang bahwa ia mampu mencapai apa yang ia inginkan dalam pekerjaannya dan tujuan pribadinya.
3. Ketegangan, meliputi kecemasan, tekanan, kehilangan aktivitas penting pribadi dan sulit mempertahankan atensi.
4. Energi, meliputi yang digunakan untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

2.2.4 Faktor yang mempengaruhi Keseimbangan Kehidupan Kerja

Menurut Pouluse dan Sudarsan dalam Valen (2017:14) faktor yang mempengaruhi Keseimbangan kehidupan kerja (*Work-life balace*) sebagai berikut:

1. Faktor individual yang meliputi:
 - a. Kepribadian
 - b. Kesejahteraan
 - c. Emotional Intellegence
2. Faktor Organisasi yang meliputi:
 - a. Pengaturan kerja
 - b. Dukungan organisasi
 - c. Stress kerja
 - d. Konflik peran
 - e. Teknologi

3. Faktor lingkungan yang meliputi:
 - a. Pengaturan perawatan anak
 - b. Dukungan keluarga
 - c. Faktor sosial lainnya
4. Faktor lainnya yang meliputi: umur, jenis kelamin, status perkawinan, status orang tua, pengalaman, tipe pekerjaan, penghasilan dan tipe keluarga.

2.3 Keterikatan Kerja (*Work Engagment*)

2.3.1 Pengertian Keterikatan kerja

Menurut Schaufeli dan Bakker (2006) dalam Khofiana (2018:13) Keterikatan kerja adalah suatu yang positif, keadaan pikiran yang berhubungan dengan pekerjaan dan pemenuhan diri.

Kemudian (Schaufeli, 2012) dalam Gunawan (2018:6) Keterikatan kerja merupakan keadaan mental seseorang berkaitan dengan pekerjaannya yang positif dan penuh dengan semangat, dedikasi dan absorpsi.

Menurut Robbin dan Judge (2008) dalam Khofiana (2015:12) Keterikatan kerja adalah sebuah keterlibatan, kepuasan dan antusiasme individu dengan pekerjaan yang dilakukan.

2.3.2 Faktor- faktor yang mempengaruhi Keterikatan kerja

Bakker dan Demerouti (2008) dalam Gunawan (2018:8) mengemukakan ada empat faktor yang mempengaruhi keterikatan kerja yaitu:

1. *Job demands*

Adalah aspek fisik, aspek sosial dan juga organisasi dari pekerjaan membutuhkan usaha terus menerus baik secara fisik dan psikologis untuk mencapai maupun mempertahankannya.

2. *Job resources*

Job resources mengarah pada aspek fisik, sosial maupun organisasi dari pekerjaan sehingga memungkinkan seseorang agar bisa mengurai hambatan yang dirasakan saat bekerja untuk memenuhi tergetnya, mengembangkan pembelajaran dan keberibandiannya.

3. *Salience of job Resources*

Aspek ini mengarah pada seberapa pentingnya sumber daya pekerjaan yang dimiliki.

4. *Personal resources*

Personal resources mengarah pada karakter yang dimiliki karyawan yaitu: kepribadian, sifat dan lainnya. *Personal resources* adalah aspek dari dalam diri memiliki hubungan dengan perasaan gembira, perasaan diri bahwa diri mampu mengendalikan dan memberikan dampak pada lingkungannya sesuai dengan keinginan dan kemampuan. Beberapa macam dari *Personal resources*:

- a. *Sel-efficacy* yaitu pandangan seseorang mengenai kemampuan yang dimiliki agar bisa mengerjakan dan menyelesaikan tuntutannya.
- b. *Organizational-based self-esteem* sebagai tingkat keyakinan seseorang bahwa mereka bisa memuaskan kebutuhan dengan berpartisipasi dan mengambil peran atau tugas dalam organisasinya.
- c. *Optimisme* yaitu berhubungan dengan bagaimana individu menyakini bahwa dirinya mempunyai kemampuan agar bisa berhasil dalam pekerjaannya.

- d. *Personality* yaitu berhubungan dengan bagaimana ia bisa terkait dengan pekerjaannya dan juga memiliki karakter individu untuk aktif dan senang ketika melakukan pekerjaan.

2.3.3 Indikator Keterikatan Kerja

Menurut Bakker *et.al* dalam Amin (2015:20) menyatakan keterikatan memiliki tiga indikator yaitu:

1. Ketangguhan (*Vigor*)

Keadaan yang penuh dengan level energi yang tinggi dan mental yang tangguh dalam melakukan pekerjaan seperti:

- a. Memiliki energi yang tinggi
- b. Memiliki ketangguhan mental
- c. Memberikan usaha terbaik
- d. Bertahan menghadapi kesulitan

2. Pengabdian (*Dedication*)

Perasaan yang signifikan terhadap pekerjaan, penuh perhatian dan ketertarikan dalam mengerjakan pekerjaan seperti:

- a. Rasa antusias tinggi
- b. Memberikan inspirasi
- c. Merasa bangga
- d. Menyukai tantangan

3. Penghayatan (*Absorption*)

Gambaran perilaku yang memberikan perhatian penuh terhadap pekerjaan dan terlibat disuatu pekerjaan seperti:

- a. Berkonsentrasi penuh
- b. Senang dilibatkan didalam pekerjaan
- c. Merasa waktu berjalan cepat ketika bekerja

2.4 Penelitian Terdahulu

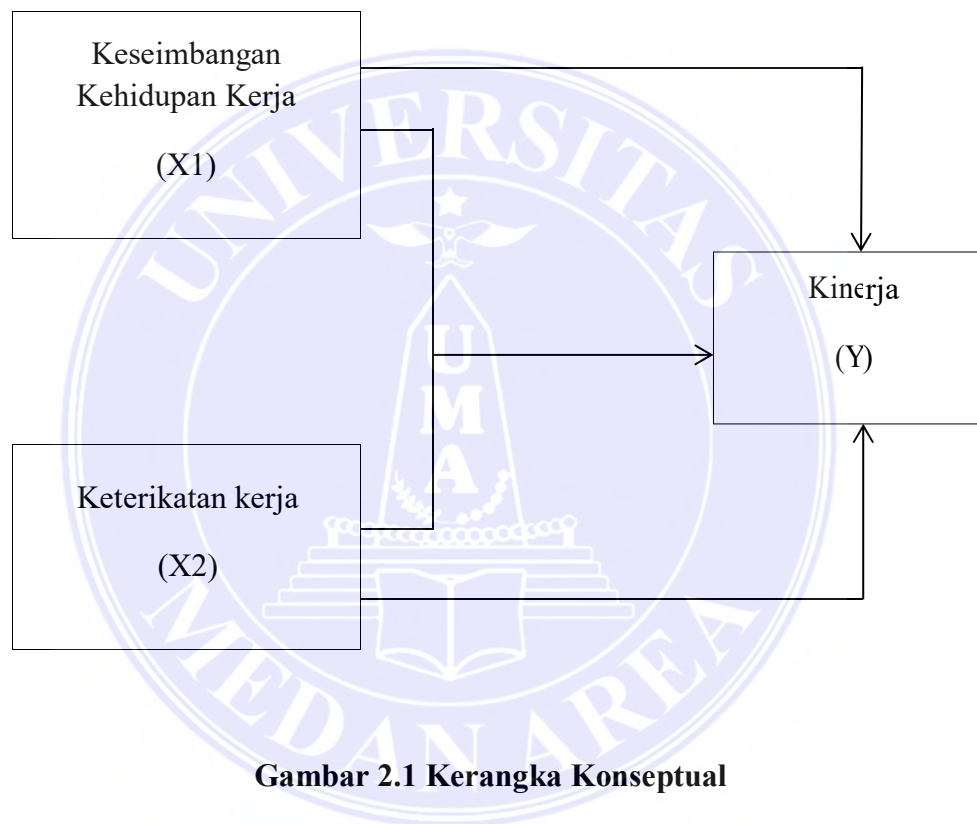
Tabel II.1
Penelitian Terdahulu

No.	Nama peneliti	Judul penelitian	Variabel penelitian	Hasil penelitian
1.	DL.Qodrizana & Musadieq (2018)	Pengaruh <i>Work -life balance</i> , Keseimbangan keterlibatan dan Keseimbangan kepuasan terhadap kepuasan kerja studi pada karyawan perempuan yayasan insan permata tunggulwulung Kota Malang	<i>Work -life balance</i> (X1) Keseimbangan keterlibatan (X2) Keseimbangan kepuasan (X3) Kepuasan kerja (Y)	Keseimbangan waktu memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja sebesar 21,7%, keseimbangan keterlibatan memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja sebesar 26,7% dan keseimbangan kepuasan memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja sebesar 29,1%
2.	BE.Rizkiani & Dian Ratna Sawitri (2015)	Pengaruh Proaktif dan Keterikatan kerja pada Karyawan PLN(Persero) distribusi Jawa tengah dan daerah istimewa Yogyakarta	Proaktif (X1) Keterikatan Kerja (Y)	Analisis regresi sederhana menunjukkan adanya hubungan positif yang signifikan antara variabel proaktif terhadap keterikatan kerja sebesar 79%
3.	Linda Fidyani & Arik Prasetya (2018)	Pengaruh <i>Work life balance</i> , keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan dan keseimbangan kepuasan terhadap Kesuksesan karir karyawan studi pada perawat Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Sidoarjo	<i>Work -life balance</i> (X1) Keseimbangan waktu (X2) keseimbangan keterlibatan (X3) Keseimbangan	Variabel dari work life balance yaitu keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan dan keseimbangan kepuasan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kesuksesan karir yang dinuktikan

			kepuasan (X4) Kesuksesan karir (Y)	dengan nilai signifikan f yang kurang dari (0,05 yaitu 0,000 atau $0,000 < 0,05$ dan nilai adjusted R square sebesar 0,553
4.	Ryan Renen & Wahyuni (2018)	Pengaruh <i>Work- Life balance</i> terhadap Komitmen organisasi, Kepuasan kerja dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Individu Pada Karyawan Perusahaan Ansuransi di Jakarta	<i>Work -life balance</i> (X1) Komitmen (X2) Kepuasan kerja (X3) Motivasi (X4) Kinerja individu (Y)	1. Work -life balance berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja namun work life balance tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi dan motivasi kerja. 2. penelitian juga menunjukkan bahwa komitmen organisasi, kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Individu.
5.	Mmakwe & Ojiabo (2018)	<i>Work-life balance and Employee performance in Nigerian Banks, Port Harcourt</i>	<i>Work- life balance</i> (X1) Kinerja karyawan (Y)	Temuan ini mengungkapkan korelasi yang kuat antara ukuran keseimbangan kehidupan kerja dan ukuran kinerja karyawan
6.	Chandra sekhar & Manoj patwardhan (2018)	<i>Linking Work Engagemnet to job Performance Through flexible Human Resource Managment</i>	<i>Work engagement</i> (X1) Kinerja (Y)	Hasil statistik memberikan semua dukungan terhadap hipotesis ,hasil pada efek langsung mengungkapkan PPS berhubungan dengan kinerja pekerjaan perawat

2.5 Kerangka Konseptual

Menurut Hamid (2010:89) Kerangka konseptual merupakan sebuah sintesa dan serangkaian teori yang tertuang dalam tinjauan pustaka, yang pada dasarnya merupakan gambaran secara sistematis dan kinerja teori dalam memberikan solusi atau alternatif dari serangkaian masalah yang ditetapkan. Di bawah ini merupakan kerangka konseptual dalam penelitian ini:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.6 Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2016:63) Hipotesis merupakan jawaban sementara rumusan masalah penelitian. Hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

H1: Keseimbangan Kehidupan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Perawat pada Rumah Sakit Umum Royal Prima Medan.

H2: Keterikatan Kerja berpengaruh Positif terhadap Kinerja Perawat pada Rumah Sakit Umum Royal Prima Medan.

H3: Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Keterikatan kerja berpengaruh Positif secara Simultan terhadap Kinerja pada Rumah Sakit Umum Royal Prima Medan.



BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian Asosiatif. Menurut Sugiyono (2016:37) Penelitian asosiatif merupakan suatu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui ada dan tidaknya pengaruh atau hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat serta apabila ada, seberapa erat pengaruh atau hubungan itu.

3.2 Lokasi penelitian dan Waktu penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Rumah Sakit Umum Royal Prima yang beralamatkan di Jl. Ayahanda No. 68 A Sei Putih Tengah Kec. Medan Petisah Kota Medan, Sumatera Utara. Penelitian ini direncanakan dari bulan September 2019 sampai April 2020.

Tabel III.1
Jadwal Penelitian

No.	Kegiatan	Nov	Des	Jan	Feb	Maret	Apr
		2019	2019	2020	2020	2020	2020
1.	Penyusunan Proposal						
2.	Seminar Proposal						
3.	Pengumpulan data						
4.	Pembagian kuesioner						
5.	Seminar hasil						
6.	Pengajuan meja hijau						
7.	Meja hijau						

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya menurut Sugiyono (2016:117). Pada penelitian ini populasinya adalah Perawat Rumah Sakit Umum Royal Prima Medan yang berjumlah 401 dengan perincian sebagai berikut:

Tabel III.2
Populasi Perawat Rumah Sakit Royal Prima Medan

No.	Unit	Jumlah
1.	Fisioterapi	11
2.	Radiologi	12
3.	Laboratorium	18
4.	Hemodialisa	14
5.	IBS	28
6.	ICU	28
7.	IGD	29
8.	Poliklinik	20
9.	PICU	10
10.	NICU Lantai 6	12
11.	Nifas Lantai 6	11
12.	Lantai 8	6
13.	Lantai 9	13
14.	Lantai 11	15
15.	Lantai 12	17
16.	Lantai 15	14
17.	Lantai 5 B	26
18.	Lantai 7 B	15
19.	Lantai 8 B	11
20.	Lantai 9 B	28
21.	Lantai 10 B	13
22.	Lantai 11 B	23
23.	Lantai 12 B	24
24.	Perawat Transfer	3
Total		401

Sumber: Jumlah Perawat Rumah Sakit Royal Prima Pada Oktober 2019

3.3.2 Sampel

Sugiyono, (2014:149) “Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Bila populasi besar dan tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, maka penelitian bisa menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut dengan catatan yang diambil dari populasi harus benar-benar representatif.

Prosedur penarikan sampel pada penelitian ini mengacu pada Rumus Slovin yaitu sebagai berikut:

$$\begin{aligned} n &= \frac{N}{1 + 2 (e)^2} \\ n &= \frac{401}{1 + 401 (10)^2} \\ n &= \frac{401}{5,01} \\ &= 80 \text{ Responden} \end{aligned}$$

Keterangan :

n = Ukuran sampel/jumlah responden

N = Ukuran populasi

e = Presentase kelonggaran ketelitian kesalahan pengambilan sampel yang masih

bisa di tolerir e = 0,1

Dalam rumusan slovin ada ketentuan sebagai berikut:

Nilai $e = 0.1$ (10%) untuk populasi dalam jumlah besar

Nilai $e = 0,2$ (20%) untuk populasi dalam jumlah kecil

Jadi rentang sampel yang dapat diambil dari teknik slovin adalah antara 10-20 %

Dari populasi penelitian.

Berdasarkan hasil perhitungan rumus slovin maka diketahui jumlah sampel yang akan diteliti sebanyak 80 responden. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dengan teknik *Random Sampling*

Menurut Sugiyono (2010:29) Teknik pengambilan sampel secara acak (*Random Sampling*) sehingga yang diperoleh lebih representatif dengan melakukan proses penelitian yang kompeten dibidangnya. Pelaksanaan Random sampling dalam penelitian ini diberikan kepada Perawat Rumah Sakit Umum Royal Prima Medan.

Dari 401 orang dan telah dilakukan teknik Random Sampling terdapat 80 responden dan dikelompokkan sebagai berikut:

Tabel III.3

Responden

No.	Unit	Jumlah
1.	Fisioterapi	3
2.	Radiologi	3
3.	Laboratorium	3
4.	Hemodialisa	3
5.	IBS	4
6.	ICU	4
7.	IGD	5
8.	Poliklinik	3
9.	PICU	3
10.	NICU Lantai 6	3
11.	Nifas Lantai 6	3
12.	Lantai 8	3
13.	Lantai 9	3
14.	Lantai 11	3
15.	Lantai 12	3
16.	Lantai 15	3
17.	Lantai 5 B	4
18.	Lantai 7 B	3
19.	Lantai 8 B	3
20.	Lantai 9 B	6
21.	Lantai 10 B	3
22.	Lantai 11 B	3
23.	Lantai 12 B	4
24.	Perawat Transfer	2
Total		80

3.4 Defenisi Operasional Variabel Penelitian

Defenisi operasional variabel untuk masing–masing variabel bebas dan terikat adalah sebagai berikut:

Tabel III.4
Defenisi operasional variabel

Variabel	Defenisi	Indikator	Skala
Keseimbangan Kehidupan Kerja (X1)	sebagai kemampuan individu untuk memenuhi pekerjaan dan komitmen berkeluarga mereka, serta tanggung jawab non pekerjaan lainnya. Delecta (2012) dalam Hafid dan Prasetio (2017:54)	1.Waktu 2.Perilaku 3.Ketegangan 4.Energi	<i>Likert</i>
Keterikatan kerja (X2)	kondisi dimana individu memiliki keterlibatan, semangat, antusias, merasakan hubungan yang mendalam dengan perusahaan atau organisasi, mendorong sebuah inovasi dan mengeluarkan kemampuan dan energi untuk kemajuan perusahaan. Khofiana (2018:13)	1.Ketangguhan (Vigor) 2.Pengabdian (Dedication) 3.Penghayatan (Absorption)	<i>Likert</i>
Kinerja (Y)	hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan individu dibandingkan dengan kriteria yang ditetapkan bersama. Sinambela (2012:5)	1.Kualitas 2.Kuantitas 3.Ketepatanwaktu Waktu 4.Efektivitas biaya 5.Hubungan antar perseorangan	<i>Likert</i>

3.5 Jenis data dan sumber data

3.5.1 Jenis data

Berdasarkan sifatnya data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

a. Data Kuantitatif

Data yang berbentuk angka atau yang dapat dihitung. Data kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini yaitu hasil kuesioner dari responden yang disebarkan keseluruh Perawat Rumah Sakit Umum Royal Prima.

b. Data Kualitatif

Data yang tidak dapat dihitung berupa kalimat, kata dan gambar. Data kualitatif dalam penelitian ini adalah dari hasil wawancara kepada responden Perawat Rumah Sakit Umum Royal Prima.

3.5.2 Sumber data

Menurut Arikunto (2010:172) “yang dimaksud sumber data dalam penelitian adalah subjek dari mana data diperoleh”. Data yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh dari berbagai sumber yang terdiri :

a. Data primer

Data primer merupakan informasi yang diperoleh langsung dari sumber hasil atau sumber pertama. Data primer dapat dilakukan dengan metode survei yaitu pengumpulan data primer yang menggunakan pertanyaan lisan ataupun tulisan.

b. Data Sekunder

Data sekunder yaitu informasi yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara (diperoleh dan dicatat oleh pihak lain).

Data sekunder berupa bukti catatan atau laporan historis yang tersusun dalam arsip.

3.6 Teknik Pengumpulan data

Teknik pengumpulan data untuk membuktikan kebenaran hipotesis yang telah diuraikan dalam penelitian untuk mendapatkan data, informasi dan bahan yang diperlukan dengan menggunakan beberapa metode antara lain:

1. Penelitian kepustakaan (*Liberary Research*)

Pengumpulan data melalui bahan bacaan meliputi literatur, buku, majalah dan berbagai bahan bacaan lain yang relevan dan berhubungan dengan judul penelitian yang memiliki beberapa variabel yang sama dengan penelitian ini.

2. Penelitian lapangan (*Field Research*)

Pengumpulan data secara langsung terhadap objek penelitian atau dengerterjun langsung kelapangan dengan beberapa teknik. Teknik yang digunakan dalam penelitian lapangan (*Field Research*) yaitu:

a. Pengamatan (*Observation*)

Melakukan penelitian dengan peninjauan langsung pada objek yang diteliti dan mencatat tanpa ikut berpartisipasi langsung. Dalam penelitian ini penulis mengamati Perawat Rumah Sakit Umum Royal Prima bekerja setiap harinya.

b. Wawancara (*Interview*)

Data-data yang dikumpulkan diperoleh dengan cara melakukan komunikasi secara langsung dengan objek penelitian.

c. Angket (*Questioner*)

Pengumpulan data dengan membuat daftar pertanyaan dalam bentuk angket yang ditujukan kepada responden dengan menggunakan metode *Likert Summated Rating* (LSR) dengan bentuk *checklist*.

Berikut ini adalah bobot penilaian dari skala *Likert* yang ditentukan oleh peneliti menurut Sugiyono (2014:168). Dimana setiap pertanyaan mempunyai 5 (lima) opsi seperti tabel dibawah ini:

Tabel III.5
Skala Pengukuran *Likert*

Pertanyaan	Bobot
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

3.7 Uji Instrumen

Menurut Sugiyono (2016:172) instrumen yang valid berarti alat ukur atau kuesioner yang digunakan untuk mendapatkan data itu valid. Berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Instrumen yang reliabel bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama.

3.7.1 Uji Validitas

Uji validitas dilakukan menggunakan program SPSS versi 19.00 dengan kriteria sebagai berikut:

- a. Uji ini sebenarnya untuk melihat kelayakan butir-butir pertanyaan dalam kuesioner sehingga dapat mendefinisikan sesuatu
- b. Daftar pertanyaan pada umumnya untuk mendukung suatu kelompok variabel tertentu.
- c. Uji validitas dilakukan pada setiap butir pertanyaan hasilnya dibandingkan dengan r tabel | $df = n-1$ dengan kesalahan 5%
- d. Jika $r \text{ tabel} < r \text{ hitung}$, maka butir pertanyaan disebut valid

3.7.2 Uji Reliabilitas

Kriteria uji Reliabilitas sebagai berikut:

- a. Untuk menilai kestabilan ukuran dan konsisten responden dalam menjawab kuesioner.
- b. Uji reliabilitas dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh pertanyaan.
- c. Jika nilai cronbach's alpha $> 0,60$ disebut reliabel.

3.8 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk melihat atau menguji suatu model yang termasuk layak atau tidak digunakan dalam penelitian.

3.8.1 Uji Normalitas

Tujuan uji normalitas yaitu untuk menguji apakah variabel bebas ataupun variabel terikat terdistribusi normal atau tidak. Untuk melihat uji normalitas dapat dilihat dari grafik *Probability plot* atau dari tabel Kolmogorov-Smirnov Test (uji K-S).

3.8.2 Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji suatu model apakah ditemukan adanya korelasi antara variabel independen. Untuk menguji uji multikolinieritas dengan melihat nilai VIF (*Variance inflation*) jika nilai VIF < 10, maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas.

3.8.3 Uji Heteroskedasitas

Uji Heteroskedasitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Menurut Ghozali (2013:139) Model regresi yang baik adalah yang homoskesastisitas atau tidak terjadi heteroskedasitas.

3.9 Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi merupakan salah satu analisis yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terkait. Adapun digunakannya alat analisis regresi linear ditujukan untuk memprediksikan nilai variabel terikat dan menjelaskan pengaruhnya. Dalam hal ini peneliti menggunakan jenis uji regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh variabel X1 dan X2 terhadap Y secara bersamaan. Regresi linear berganda

didasarkan pada pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap variabel terikat. Rumus untuk melihat analisis linear berganda yaitu:

$$Y = a + \beta_1x_1 + \beta_2x_2 + e$$

Keterangan :

Y : Kinerja perawat

β_0 : Konstanta

β_1 : Koefisien regresi Keseimbangan Kehidupan Kerja (*Work life balance*)

β_2 : Koefisien regresi Keterikatan kerja

x1 : Keseimbangan Kehidupan Kerja (*Work life balance*)

x2 : Keterikatan kerja

e : Error

3.9.1 Uji Hipotesis

Uji hipotesis terdiri dari uji simultan, uji parsial dan uji koefisien determinasi

1. Uji Simultan (f)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas Keseimbangan Kehidupan Kerja (*Work life balance*) dan Keterikatan kerja) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Kinerja). Pengambilan keputusan berdasarkan:

$f_{hitung} > f_{tabel} = H_0 \text{ ditolak}, H_1 \text{ diterima}$

$f_{hitung} < f_{tabel} = H_0 \text{ diterima}, H_1 \text{ ditolak}$

2. Uji Parsial (t)

Uji t digunakan untuk menguji setiap variabel bebas (X_1). Apakah *work-life balance* (X_1) dan keterikatan kerja (X_2) mempunyai pengaruh

yang positif dan signifikan terhadap variabel terikat (Y) kinerja. Kriteria penerimaan/penolakan hipotesis dengan tingkat signifikan (α)=0,05 ditentukan sebagai berikut:

$t_{\text{Hitung}} > t_{\text{Tabel}} = H_0$ ditolak, H_1 diterima

$t_{\text{Hitung}} < t_{\text{Tabel}} = H_0$ diterima, H_1 ditolak

3. Uji Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi berganda digunakan untuk melihat bagaimana variasi nilai variabel terikat dipengaruhi oleh variasi nilai variabel bebas. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Semakin besar nilai R maka hubungan antara variabel X dan Y semakin erat.

BAB V

Kesimpulan Dan Saran

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya. Maka kesimpulan yang dapat diambil yaitu sebagai berikut:

1. Variabel Keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja Perawat pada Rumah Sakit Umum Royal Prima Medan. Hal ini dapat dilihat dari hasil nilai uji parsial (uji-t) yaitu t_{hitung} sebesar $2,112 > t_{tabel} 1,991$ dan nilai signifikan $0,038$ lebih kecil dari $0,05$.
2. Variabel Keterikatan kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja Perawat pada Rumah Sakit Umum Royal Prima Medan. Hal ini dapat dilihat dari hasil nilai uji parsial (uji-t) yaitu t_{hitung} sebesar $5,412 > t_{tabel} 1,991$ dan nilai signifikan $0,000$ lebih kecil dari $0,05$.
3. Keseimbangan kehidupan kerja dan keterikatan kerja secara simultan berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja dapat diketahui nilai F_{hitung} di atas sebesar $30,570$ lebih besar dari F_{tabel} sebesar $3,12$ dengan sig $0,000$ lebih kecil dari $0,05$. Besarnya pengaruh keseimbangan kehidupan kerja dan keterikatan kerja secara bersama berpengaruh terhadap kinerja perawat pada persamaan regresi sebesar $0,428$ atau sebesar $42,8\%$ sedangkan sisanya $57,2\%$ dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Kepada Rumah Sakit Umum Royal Prima Medan dalam variabel Keseimbangan kehidupan kerja pihak rumah sakit perlu mengatur hal keseimbangan kehidupan kerja bagi para perawat rumah sakit umum Royal Prima Medan. Sehingga hal ini akan meningkatkan kinerja bagi para perawat, dan mereka juga bisa membagi-bagi waktunya bersama keluarga
2. Kepada Rumah Sakit Umum Royal Prima Medan dalam variabel keterikatan kerja diharapkan pihak rumah sakit dapat melakukan perbaikan dalam manajemen waktu seperti shift kerja mereka agar para perawat bisa lebih menikmati aktivitas mereka dan tidak selalu terikat dengan pekerjaan.
3. Untuk peneliti selanjutnya dengan topik yang sama disarankan menggunakan metodologi penelitian dan objek penelitian yang berbeda agar dapat dilihat perbedaan dan persamaan antara penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan nantinya sehingga memberikan banyak pengetahuan lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Amin, Fitri Mariya. 2015. Pengaruh *Job resources* dan *Work place Spirituality* terhadap *Work engagement*. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Avicienna, Fahri. 2018. Pengaruh Jam kerja *shift* terhadap Kinerja karyawan pada Keude Kupie Uleekareng & Gayo di Medan studi kasus pada Keude Kupie Uleekareng & Gayo. Universitas Sumatera Utara.
- Fidyani dan Prsetya. 2018. Pengaruh *work-life balance* terhadap Kesuksesan Karir Karyawan Studi Pada Perawat Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Sidoarjo. *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol. 61, No. 2: 89-98
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Multivariate dengan program IBM SPSS*. Cetakan Ketujuh. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gunamawa, Lalu Reza. 2018. Hubungan antara *Self-leadership* dengan Keterikatan kerja Pada Driver Ojek Online. Universitas Muhammadiyah Malang.
- Hafid dan Prasetio. 2017. Pengaruh *Work- life balance* terhadap *Turnover intention* Studi pada karyawan divisi *Food & Beverage* Hotel Indonesia Jakarta. *Smart-Study & Research*. Vol. 14, No. 3: 52-61
- Hamid, Abdul. 2010. *Panduan Menulis Skripsi*. Jakarta: FEIS UIN Press.
- Hasibuan, Malayu. 2017. *Manajemen, Dasar Pengertian dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ibnu, Nurlambang. 2016. Pengaruh *Work-life balance* terhadap Kepuasan karyawan (studi pada karyawan PT. Jasa marga (Persero) Tbk. Jakarta: Universitas Mercu Buana.
- Idris, Fahmi. 2018. *Dinamika Hubungan Industrial*. Yogyakarta: Depublish
- Khofiana, Fauzun Khusnul. 2018. *Stres kerja dan Keterikatan kerja pada Anggota Direktorat Sabhara*. Universitas Islam Yogyakarta.
- Mangkunegara. Anwar Prabu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* Bandung: Rosda karya

- Mmakwe dan Ojiabo.2018.*Work-life balance and Employee Performance In Nigerian Banks,Port Harcourt.International Journal of Academic Research Social and Management Sciences*.Vol.4,No.1:107-119
- Molly,Andrea.2010.Sukses Ditempat Kerja Bahagia Di Rumah.Diterjemahkan dari buku *Get A life:Simple Strategies For Work/Life balance*.Jakarta:Raih Asa Sukses.
- Nurendra,Annisa dan Wilda.2017.Hubungan antara Kualitas Kehidupan kerja dan Keterikatan kerja pada Pekerja Wanita.Indegenous:JP.Vol.2,No.2:148-154
- Qodrizana Lailatul dan Musadieuq.2018.Pengaruh *Work-life balance* terhadap Kepuasan kerja studi pada karyawan perempuan yayasan Insan Permata Tunggulwulung Kota Malang.Jurnal administrasi bisnis.Vol.60,No.1:9-17
- Rene,ryan dan Wahyuni.2018.Pengaruh *Work-life balance* terhadap Komitmen Organisasi,Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja individu pada Karyawan Perusahaan Ansurasni di JakartaJurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya.Vol.16,No.1:54-63
- Rizkiani,Bonyta dan Dian Ratna.2015.Kepribadian proaktif dan Keterikatan kerja pada karyawan PT.PLN (Persero) distribusi jawa tengah distribusi jawa tengah&daerah istimewa Yogyakarta.Jurnal empati.Vol.4,No.1:54-63
- Sekhar,Chandra dan Patwardhan Manoj.2018.*Linking Work Engagement to Job Perfomance Through Flexible Human Resource Management.Advances in Developing Human Resources*.Vol.20,No.1:72-87
- Shaleh,Mahadin.2018.Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja.Makassar:Aksara Timur.
- Simatupang,Valen.2017.Pengaruh *Work-life balance* dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan PT.Langkat Nusantara Kepong Unit Kebun Tanjung Keliling,Kabupaten Langkat) Medan:Universitas Sumatera Utara
- Sinambel,Lijen Poltak.2012.Kinerja Pegawai.Yogyakarta:Graha Ilmu
- Sutrisno,Edi.2010.Budaya Organisasi.Jakarta:Kencana
- Sugiyono.2016.Metode Penelitian Bisnis.Bandung:Alfabeta.



UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 14/12/20

Access From (repository.uma.ac.id)14/12/20



UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 14/12/20

Access From (repository.uma.ac.id)14/12/20

LAMPIRAN 1

PENGARUH KESEIMBANGAN KEHIDUPAN KERJA

DAN KETERIKATAN KERJA TERHADAP KINERJA

PERAWAT PADA RUMAH SAKIT UMUM ROYAL

PRIMA MEDAN

I. IDENTITAS RESPONDEN

Nama :
Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan
Usia : Tahun
Pendidikan :

II. PETUNJUK PENGISIAN

Berikut ini terdapat beberapa macam pernyataan yang menggambarkan kondisi terkait diri dan profesi yang Anda tekuni. Silahkan dibaca dengan cermat, sehingga setiap pernyataan dapat dipahami dengan benar sebelum menentukan jawabannya. Tugas Anda memilih salah satu jawaban atas pernyataan yang menggambarkan kondisi diri dan profesi Anda, dengan memberikan tanda ✓ (centang) dipilihan jawaban yang tersedia

SS = Sangat Setuju
S = Setuju
KS = Kurang Setuju
TS = Tidak Setuju
STS = Sangat Tidak Setuju

1. Keseimbangan Kehidupan Kerja (Variabel X₁)

No.	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
	Waktu					
1	Saya dapat menghasilkan waktu yang cukup dengan keluarga saya					
2	Saya biasanya tidak bekerja lebih dari 6 hari dalam seminggu					
	Perilaku					
3	Karena pekerjaan saya, perilaku dan suasana hati didalam rumah jadi lebih baik					
	Ketegangan					
4	Saat sedang bekerja, saya khawatir dengan hal yang perlu saya lakukan di luar pekerjaan					
	Energi					
5	Kehidupan pribadi saya memberi saya energi melakukan pekerjaan saya					

2. Keterikatan Kerja (Variabel X₂)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
	Ketangguhan (Vigor)					
1	Saya tidak mengeluh tentang pekerjaan meskipun saya mengalami kesulitan					
2	Dalam menghadapi pekerjaan, saya memiliki ketangguhan dan mental yang kuat					
	Pengabdian (Dedication)					
3	Sulit bagi saya untuk melepaskan diri dengan pekerjaan saya					
4	Saya merasa bersemangat dengan pekerjaan yang saya lakukan					
	Penghayatan (Absorption)					
5	Ketika bekerja saya merasa bersemangat dalam mengerjakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan					
6	Pekerjaan saya mampu memberikan inspirasi kepada saya					

3. Kinerja

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
	Kualitas					
1	Saya berusaha menghasilkan kualitas yang baik dibandingkan dengan rekan kerja					
	Kuantitas					
2	Tingkat pencapaian volume kerja yang saya hasilkan telah sesuai dengan harapan instansi					
	Ketepatan waktu					
3	Seluruh tugas pekerjaan selama ini dapat saya kerjakan dan hasilnya sesuai dengan waktu yang telah direncanakan					
	Efektivitas					
4	Saya menjalankan tugas sesuai dengan tujuan instansi					
	Hubungan antar perseorangan					
5	Antara atasan dengan perawat berkomunikasi dengan baik					

LAMPIRAN 2

Variabel Keseimbangan Kehidupan Kerja

Keseimbangan Kehidupan Kerja						
No. Responden	P1	P2	P3	P4	P5	Total
1	1	1	1	1	1	5
2	3	3	4	4	4	18
3	1	1	1	2	2	7
4	5	5	5	4	4	23
5	2	2	2	3	3	12
6	3	3	4	4	4	18
7	2	2	2	2	2	10
8	3	3	4	4	4	18
9	4	4	4	4	4	20
10	3	3	3	2	2	13
11	4	4	4	5	5	22
12	5	5	5	4	4	23
13	5	5	5	5	5	25
14	3	3	4	4	4	18
15	4	4	4	5	5	22
16	2	2	1	1	1	7
17	5	5	5	5	5	25
18	3	3	3	2	2	13
19	4	4	4	5	5	22
20	5	5	5	5	5	25
21	1	1	1	2	2	7
22	4	4	4	4	4	20
23	3	3	3	3	3	15
24	5	5	5	4	4	23
25	3	3	3	4	4	17
26	3	3	3	3	3	15
27	4	4	4	5	5	22
28	3	3	3	4	4	17
29	3	3	4	4	4	18
30	2	2	2	1	1	8
31	3	3	3	3	3	15
32	4	4	4	4	4	20
33	3	3	3	3	3	15
34	2	2	3	3	3	13
35	4	4	4	4	4	20
36	5	5	5	5	5	25

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 14/12/20

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)14/12/20

37	3	3	3	4	4	17
38	3	3	4	4	4	18
39	2	2	2	2	2	10
40	3	3	3	3	3	15
41	4	4	4	4	4	20
42	3	3	3	2	2	13
43	4	4	4	4	4	20
44	3	3	3	3	3	15
45	2	2	3	2	2	11
46	4	4	3	3	3	17
47	4	4	4	4	4	20
48	3	3	4	4	4	18
49	2	2	2	2	2	10
50	4	4	3	3	4	18
51	5	5	5	4	4	23
52	4	3	4	3	4	18
53	4	4	4	5	4	21
54	4	4	4	4	5	21
55	4	4	4	5	5	22
56	4	4	4	4	3	19
57	5	5	5	5	4	24
58	3	3	3	3	4	16
59	3	3	4	4	4	18
60	5	5	5	5	4	24
61	5	5	5	5	5	25
62	4	4	4	4	5	21
63	4	4	4	4	3	19
64	5	5	5	5	5	25
65	4	4	4	4	3	19
66	5	4	4	4	4	21
67	4	4	5	5	5	23
68	4	4	4	4	3	19
69	4	4	4	4	4	20
70	5	4	4	5	5	23
71	5	5	4	4	4	22
72	4	4	3	4	4	19
73	4	4	4	4	5	21
74	5	4	4	4	4	21
75	4	4	4	5	4	21
76	4	3	3	3	4	17
77	4	3	3	3	3	16

78	3	3	3	3	3	15
79	3	2	3	3	3	14
80	3	2	3	2	3	13



Variabel Keterikatan Kerja

Keterikatan Kerja							
No. Responden	P1	P2	P3	P4	P5	P6	Total
1	2	2	2	2	2	2	12
2	3	3	3	3	3	3	18
3	5	5	5	5	5	5	30
4	3	3	4	4	4	3	21
5	3	2	2	3	3	3	16
6	4	4	5	5	5	4	27
7	3	3	3	3	3	3	18
8	4	4	4	5	5	4	26
9	4	4	4	5	5	4	26
10	3	3	2	2	2	3	15
11	4	4	4	4	4	4	24
12	5	5	5	5	5	5	30
13	4	4	3	3	3	4	21
14	3	3	3	4	4	3	20
15	5	5	5	4	4	5	28
16	2	2	3	3	3	2	15
17	4	4	4	4	4	4	24
18	4	4	4	4	4	4	24
19	3	3	4	4	4	3	21
20	4	4	5	5	5	4	27
21	1	1	2	2	2	1	9
22	5	5	5	5	5	5	30
23	3	3	3	3	3	3	18
24	1	1	2	2	2	1	9
25	4	4	4	4	4	4	24
26	4	4	4	4	4	4	24
27	4	4	5	5	5	4	27
28	3	3	3	2	2	3	16
29	3	3	3	3	3	3	18
30	1	1	1	1	1	1	6
31	4	4	4	3	3	4	22
32	2	2	3	3	3	2	15
33	4	4	5	5	5	4	27
34	2	2	2	2	2	2	12
35	4	4	4	4	4	4	24
36	5	5	5	5	5	5	30
37	4	4	4	4	4	4	24

38	3	3	4	4	4	3	21
39	2	2	2	3	3	2	14
40	3	3	3	3	3	3	18
41	4	4	4	4	4	4	24
42	3	3	3	2	2	3	16
43	4	4	4	3	3	4	22
44	1	1	1	2	2	1	8
45	2	2	2	3	3	2	14
46	4	4	4	4	4	4	24
47	3	3	3	3	3	3	18
48	5	5	5	5	5	5	30
49	4	4	4	3	3	4	22
50	4	4	4	4	4	4	24
51	5	5	4	4	4	5	27
52	4	4	3	4	4	4	23
53	4	4	4	4	5	4	25
54	5	4	4	4	4	5	26
55	4	4	4	5	4	4	25
56	4	4	4	4	4	4	24
57	5	5	5	5	5	5	30
58	5	5	5	5	5	5	30
59	5	5	4	4	4	5	27
60	4	4	4	4	4	4	24
61	5	4	4	4	4	5	26
62	4	4	5	5	5	4	27
63	4	4	4	4	3	4	23
64	4	4	4	4	4	4	24
65	5	4	4	5	5	5	28
66	5	5	4	4	4	5	27
67	4	4	3	4	4	4	23
68	4	4	4	4	5	4	25
69	5	4	4	4	4	5	26
70	4	4	4	5	4	4	25
71	5	5	5	5	5	5	30
72	4	5	5	4	4	4	26
73	4	4	3	3	4	4	22
74	4	4	4	3	4	4	23
75	4	3	3	4	3	4	21
76	5	5	5	4	4	5	28
77	4	3	4	3	4	4	22
78	4	4	4	5	4	4	25

79	4	4	4	4	5	4	25
80	4	4	4	5	5	4	26



Variabel Kinerja

Kinerja						
No. Responden	P1	P2	P3	P4	P5	Total
1	3	3	2	2	2	12
2	3	3	4	4	4	18
3	4	4	5	5	5	23
4	4	4	5	5	5	23
5	2	2	2	3	3	12
6	4	4	4	4	4	20
7	3	3	4	3	3	16
8	4	4	4	4	4	20
9	3	3	3	3	3	15
10	2	2	2	2	2	10
11	3	3	3	3	3	15
12	4	4	4	4	4	20
13	5	5	5	5	5	25
14	4	4	4	5	5	22
15	3	3	4	3	3	16
16	2	2	3	3	3	13
17	5	5	5	5	5	25
18	3	3	3	2	2	13
19	4	4	4	4	4	20
20	4	4	4	4	4	20
21	2	2	3	3	3	13
22	4	4	5	5	5	23
23	2	2	3	3	3	13
24	1	1	1	2	2	7
25	4	4	4	4	4	20
26	3	3	4	4	4	18
27	4	4	4	5	5	22
28	3	3	4	4	4	18
29	2	2	3	3	3	13
30	2	2	2	2	2	10
31	3	3	3	3	3	15
32	3	3	3	4	4	17
33	2	2	2	3	3	12
34	3	3	2	2	2	12
35	3	3	3	3	3	15
36	4	4	4	4	4	20
37	3	3	4	4	4	18

38	4	4	4	4	4	20
39	3	3	3	3	3	15
40	4	4	4	4	4	20
41	4	4	4	3	3	18
42	3	3	4	4	4	18
43	4	4	4	4	4	20
44	2	2	2	2	2	10
45	3	3	3	3	3	15
46	2	2	2	2	2	10
47	4	4	4	3	3	18
48	5	5	5	4	4	23
49	3	3	4	4	4	18
50	4	4	4	4	4	20
51	5	5	5	5	5	25
52	4	5	5	4	4	22
53	4	4	3	3	4	18
54	4	4	4	3	4	19
55	4	3	3	4	3	17
56	4	4	3	3	4	18
57	5	4	4	4	4	21
58	4	4	4	4	5	21
59	4	4	4	4	3	19
60	5	5	5	5	5	25
61	4	4	4	4	4	20
62	4	4	4	5	4	21
63	3	4	4	4	3	18
64	5	5	5	5	5	25
65	5	4	4	4	4	21
66	4	4	3	3	4	18
67	5	4	4	4	4	21
68	4	4	4	4	5	21
69	4	4	4	4	3	19
70	5	5	5	5	5	25
71	4	5	5	5	5	24
72	3	4	4	4	4	19
73	4	4	4	4	5	21
74	4	4	4	5	5	22
75	4	4	4	4	3	19
76	4	4	5	4	4	21
77	5	5	4	4	4	22
78	5	4	5	5	4	23

79	5	4	5	5	4	23
80	5	4	5	5	5	24



LAMPIRAN 3

Output Uji Validitas Keseimbangan Kehidupan Kerja

		Correlations					
		P1	P2	P3	P4	P5	Total
P1	Pearson Correlation	1	.958**	.873**	.769**	.740**	.932**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000
	N	80	80	80	80	80	80
P2	Pearson Correlation	.958**	1	.890**	.800**	.736**	.942**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000
	N	80	80	80	80	80	80
P3	Pearson Correlation	.873**	.890**	1	.849**	.796**	.947**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
	N	80	80	80	80	80	80
P4	Pearson Correlation	.769**	.800**	.849**	1	.910**	.932**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000
	N	80	80	80	80	80	80
P5	Pearson Correlation	.740**	.736**	.796**	.910**	1	.900**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000
	N	80	80	80	80	80	80
Total	Pearson Correlation	.932**	.942**	.947**	.932**	.900**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	80	80	80	80	80	80

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Output Uji Validitas Keterikatan Kerja

Correlations

		P1	P2	P3	P4	P5	P6	Total
P1	Pearson Correlation	1	.955**	.834**	.754**	.760**	1.000**	.952**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80
P2	Pearson Correlation	.955**	1	.872**	.758**	.765**	.955**	.952**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80
P3	Pearson Correlation	.834**	.872**	1	.837**	.844**	.834**	.933**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80
P4	Pearson Correlation	.754**	.758**	.837**	1	.927**	.754**	.897**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80
P5	Pearson Correlation	.760**	.765**	.844**	.927**	1	.760**	.902**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80
P6	Pearson Correlation	1.000**	.955**	.834**	.754**	.760**	1	.952**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	80	80	80	80	80	80	80
Total	Pearson Correlation	.952**	.952**	.933**	.897**	.902**	.952**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	80	80	80	80	80	80	80

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Output Uji Validitas Kinerja

Correlations

		P1	P2	P3	P4	P5	Total
P1	Pearson Correlation	1	.922**	.796**	.733**	.710**	.910**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000
	N	80	80	80	80	80	80
P2	Pearson Correlation	.922**	1	.829**	.731**	.737**	.921**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000
	N	80	80	80	80	80	80
P3	Pearson Correlation	.796**	.829**	1	.865**	.798**	.936**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
	N	80	80	80	80	80	80
P4	Pearson Correlation	.733**	.731**	.865**	1	.884**	.918**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000
	N	80	80	80	80	80	80
P5	Pearson Correlation	.710**	.737**	.798**	.884**	1	.899**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000
	N	80	80	80	80	80	80
Total	Pearson Correlation	.910**	.921**	.936**	.918**	.899**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	80	80	80	80	80	80

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Output Uji Reliabilitas Keseimbangan Kehidupan Kerja

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	80	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	80	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.961	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	14.3875	15.000	.892	.951
P2	14.4875	14.962	.908	.949
P3	14.3750	15.123	.917	.947
P4	14.3250	14.804	.890	.952
P5	14.3250	15.285	.843	.959

Output Uji Reliabilitas Keterikatan Kerja

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	80	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	80	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.969	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	18.7125	21.625	.929	.961
P2	18.7875	21.714	.929	.961
P3	18.7250	22.354	.904	.963
P4	18.6625	22.783	.853	.968
P5	18.6500	22.762	.860	.968
P6	18.7125	21.625	.929	.961

Output Uji Reliabilitas Kinerja

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	80	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	80	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

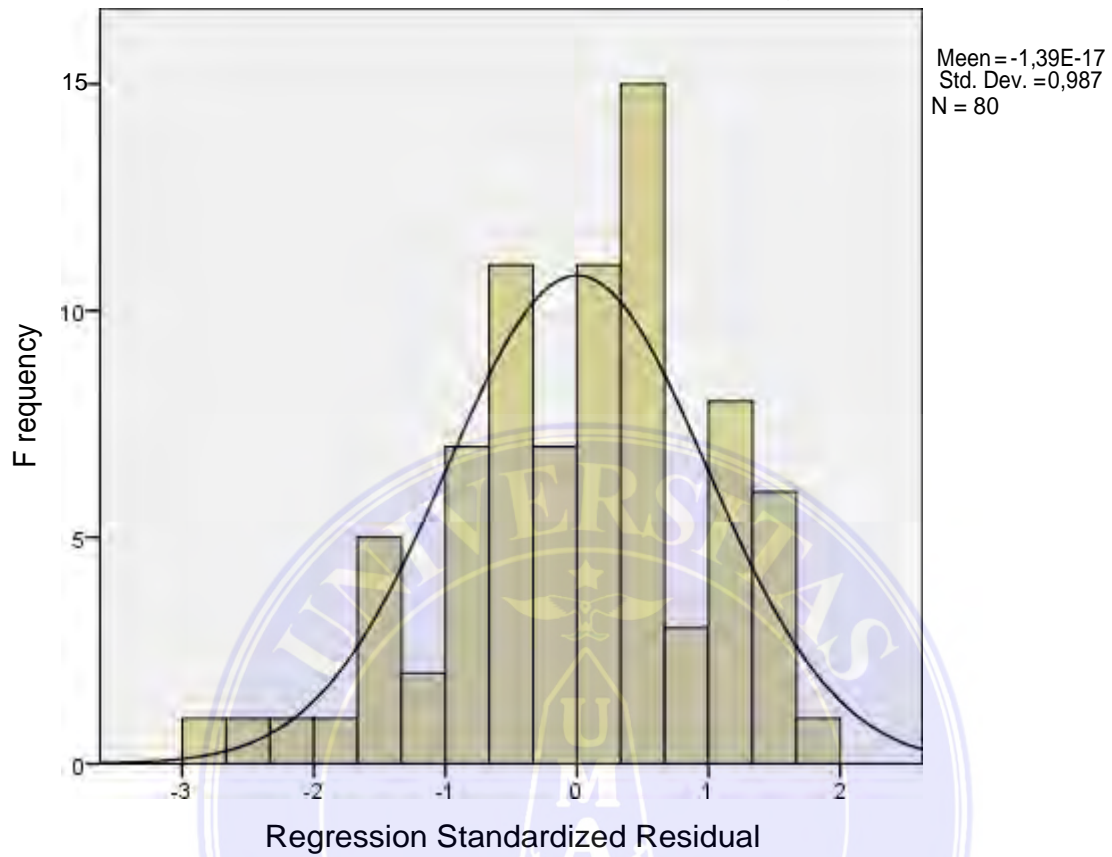
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.952	5

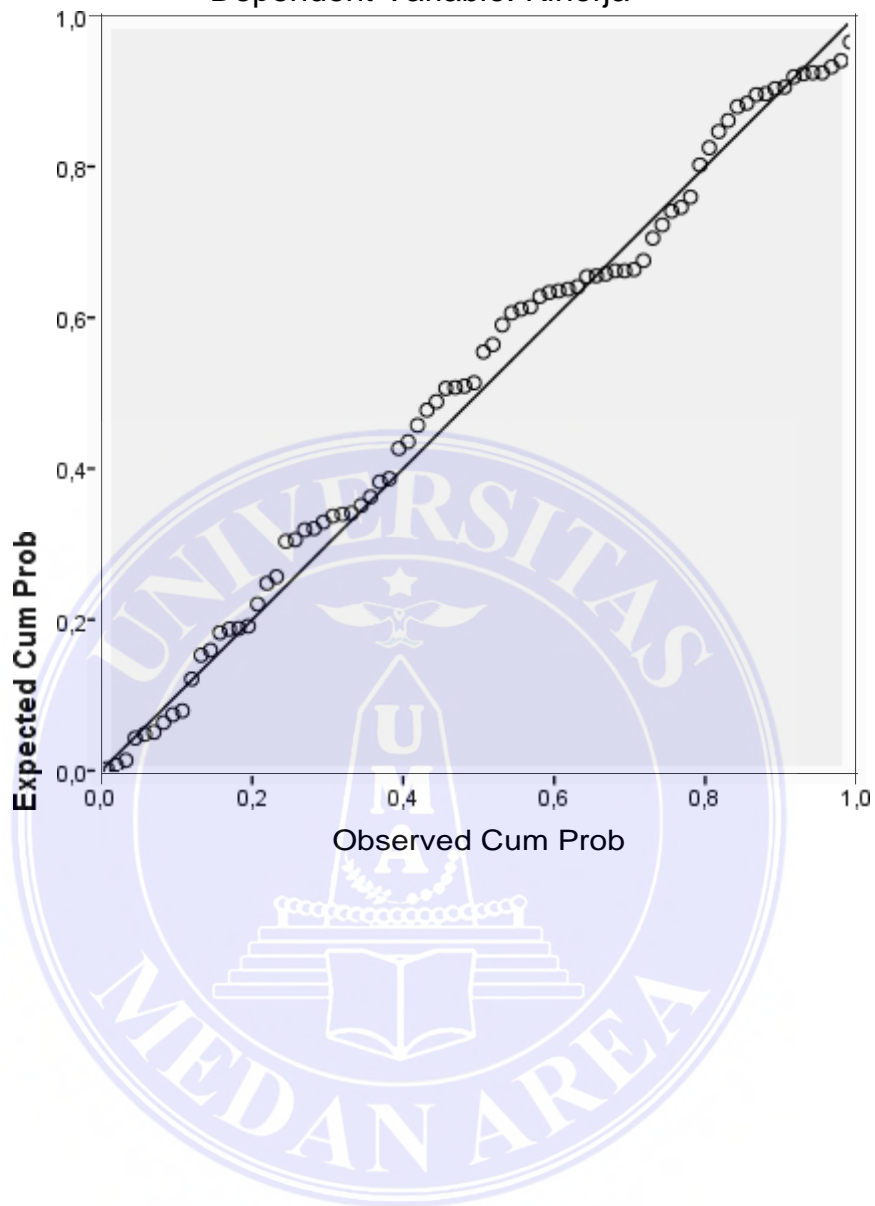
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	14.8750	11.402	.855	.944
P2	14.9125	11.600	.876	.940
P3	14.7500	11.354	.897	.936
P4	14.7500	11.658	.871	.941
P5	14.7625	11.778	.843	.945

Histogram
Dependent Variable: Kinerja



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual
Dependent Variable: Kinerja



One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		80
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.15413742
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.070
	Positive	.047
	Negative	-.070
Kolmogorov-Smirnov Z		.627
Asymp. Sig. (2-tailed)		.827

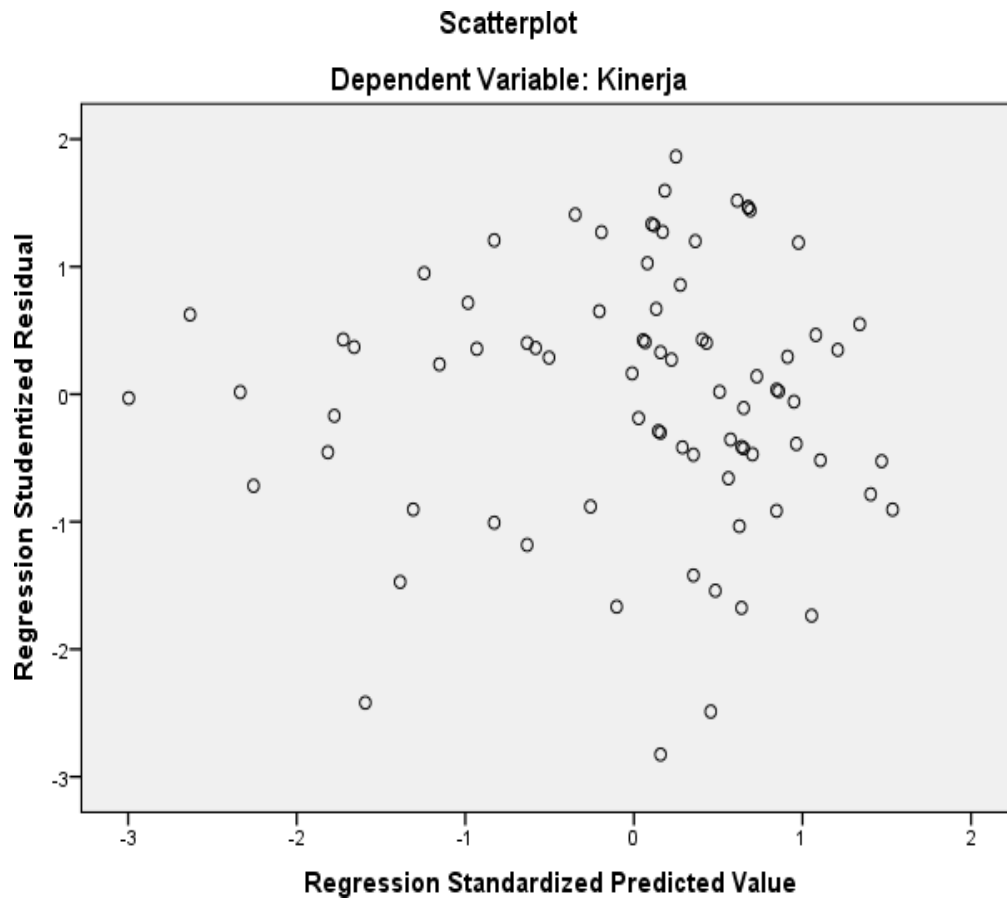
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	6,222	1,639		3,797	,000		
Keseimbangan_khidupan_kerja	,183	,087	,209	2,112	,038	,742	1,348
Keterikatan_kerja	,401	,074	,535	5,412	,000	,742	1,348

a. Dependent Variable: Kinerja



Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,222	1,639		3,797	,000
	Keseimbangan_kehidupan_kerja	,183	,087	,209	2,112	,038
	Keterikatan_kerja	,401	,074	,535	5,412	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Uji Simultan F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	624,049	2	312,025	30,570	,000 ^b
	Residual	785,938	77	10,207		
	Total	1409,988	79			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Keterikatan_kerja, Keseimbangan_kehidupan_kerja

Uji Parsial t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,222	1,639		3,797	,000
	Keseimbangan_kehidupan_kerja	,183	,087	,209	2,112	,038
	Keterikatan_kerja	,401	,074	,535	5,412	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,665 ^a	,443	,428	3,19484

a. Predictors: (Constant), Keterikatan_kerja, Keseimbangan_kehidupan_kerja

b. Dependent Variable: Kinerja