

SKRIPSI

**PENGARUH WORK LIFE BALANCE TERHADAP KINERJA
PEGAWAI BIRO UMUM KANTOR GUBERNUR
PROVINSI RIAU**

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi (S1) Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Islam Riau*



OLEH :

NIA NAFRIANA

175210087

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN (S1)
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PEKANBARU**

2021



UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jalan Kaharudin Nasution No. 113 Perhentian Marpoyan
Telp. (0761) 674674 Fax: (0761) 6748834 Pekanbaru 28284

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : NIA NAFRIANA
NPM : 175210087
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumberdaya Manusia
Judul Skripsi : PENGARUH WORK LIFE BALANCE TERHADAP KINERJA PEGAWAI
BIRO UMUM KANTOR GUBERNUR PROVINSI RIAU

Disahkan Oleh:
Pembimbing

Abd. Razak Jer, SE., M.Si

Diketahui :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Dekan



Dr. Eva Sundari, SE.,MM,CRBC)

Ketua Program Studi

(Abd.Razak Jer, SE.,M.Si)



YAYASAN LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM (YLPI) RIAU
UNIVERSITAS ISLAM RIAU

F.A.3.10

Jalan Kaharuddin Nasution No. 113 P. Marpoyan Pekanbaru Riau Indonesia – Kode Pos: 28284
 Telp. +62 761 674674 Fax. +62 761 674834 Website: www.uir.ac.id Email: info@uir.ac.id

KARTU BIMBINGAN TUGAS AKHIR
SEMESTER GANJIL TA 2021/2022

NPM : 175210087
 Nama Mahasiswa : NIA NAFRIANA
 Dosen Pembimbing : 1. ABD. RAZAK JER SE., M.Si 2. -
 Program Studi : MANAJEMEN
 Judul Tugas Akhir : Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kinerja Pegawai Biro Umum Kantor Gubernur Provinsi Riau
 Judul Tugas Akhir (Bahasa Inggris) : The Effect Of Work Life Balance On Performance Of Employees Of The General Bureau Of The Governor's Office Of Provinsi Riau
 Lembar Ke : 1

Perpustakaan Universitas Islam Riau

Dokumen ini adalah Arsip Milik :

NO	Hari/Tanggal Bimbingan	Materi Bimbingan	Paraf Dosen Pembimbing
1	6 Januari 2021	- Lampirkan dan baca jurnalnya - Focus tentang uraian variable wlb - Data digabungkan - Permasalahan belum ada	
2	26 Januari 2021	- Fokus variable penelitian (variable x)	
3	1 Februari 2021	- Acc sempro	
4	27 Mei 2021	- Acc akhir	
5	14 Juni 2021	- Acc kuisoner untuk disebarakan	
6	11 Oktober 2021	- Tulisan times new roman 12 - Bahasa inggris dicetak - Uraian bab 1-4 oke - Bab 5 karakteristik responden dibuat uraian tabelnya	
7	18 November 2021	- Acc semhas	

Pekanbaru, 27 Desember 2021
 Wakil Dekan I/Ketua Departemen/Ketua Prodi



(Dina Hidayat, SE., M.Si., Ak., CA)



MTC1MJEWMDG3

Catatan :

1. Lama bimbingan Tugas Akhir/ Skripsi maksimal 2 semester sejak TMT SK Pembimbing diterbitkan
2. Kartu ini harus dibawa setiap kali berkonsultasi dengan pembimbing dan HARUS dicetak kembali setiap memasuki semester baru melalui SIKAD
3. Saran dan koreksi dari pembimbing harus ditulis dan diparaf oleh pembimbing
4. Setelah skripsi disetujui (ACC) oleh pembimbing, kartu ini harus ditandatangani oleh Wakil Dekan I/ Kepala departemen/Ketua prodi
5. Kartu kendali bimbingan asli yang telah ditandatangani diserahkan kepada Ketua Program Studi dan kopiannya dilampirkan pada skripsi.
6. Jika jumlah pertemuan pada kartu bimbingan tidak cukup dalam satu halaman, kartu bimbingan ini dapat di download kembali melalui SIKAD

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Alamat : Jalan Kaharuddin Nst Km 11 No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647

BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI / MEJA HIJAU

Berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau No: 1739/KPTS/FE-UIR/2021, Tanggal 14 Desember 2021, Maka pada Hari Rabu 15 Desember 2021 dilaksanakan Ujian Oral Komprehensif/Meja Hijau Program Sarjana Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau pada Program Studi **Manajemen** Tahun Akademis 2021/2022.

- | | |
|-------------------------|--|
| 1. Nama | : Nia Nafriana |
| 2. NPM | : 175210087 |
| 3. Program Studi | : Manajemen S1 |
| 4. Judul skripsi | : Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kinerja Pegawai Biro Umum Kantor Gubernur Provinsi Riau. |
| 5. Tanggal ujian | : 15 Desember 2021 |
| 6. Waktu ujian | : 60 menit. |
| 7. Tempat ujian | : Ruang Sidang Meja Hijau Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UIR |
| 8. Lulus Yudicium/Nilai | : Lulus (A-) 75 |
| 9. Keterangan lain | : Aman dan lancar. |

PANITIA UJIAN

Ketua

Sekretaris

Dina Hidayat, SE., M.Si., Ak., CA
Wakil Dekan Bidang Akademis

Abd. Razak Jer, SE., M.Si
Ketua Prodi Manajemen

Dosen penguji :

1. Abd. Razak Jer, SE., M.Si
2. Kamar Zaman, SE., MM
3. Deswarta, SE., MM

(.....)
(.....)
(.....)

Notulen

1. Deswarta, SE., MM

(.....)



Pekanbaru, 15 Desember 2021

Mengetahui
Dekan,

Dr. Eva Sundari, SE., MM., CRBC

**SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
Nomor : 1739 / Kpts/FE-UIR/2021
TENTANG PENETAPAN DOSEN PENGUJI SKRIPSI MAHASISWA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS ISLAM RIAU**

DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU

- Menimbang : 1. Bahwa untuk menyelesaikan studi Program Sarjana Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau dilaksanakan ujian skripsi/oral comprehensive sebagai tugas akhir dan untuk itu perlu ditetapkan mahasiswa yang telah memenuhi syarat untuk ujian dimaksud serta dosen penguji.
2. Bahwa penetapan mahasiswa yang memenuhi syarat dan penguji mahasiswa yang bersangkutan perlu ditetapkan dengan surat keputusan Dekan.
- Mengingat : 1. Undang-undang RI Nomor: 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional
2. Undang-undang RI Nomor: 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen
3. Undang-undang RI Nomor: 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi.
4. Peraturan Pemerintah RI Nomor: 4 Tahun 2014 Tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi
5. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2018.
6. SK. Pimpinan YLPI Daerah Riau Nomor: 006/Skep/YLPI/II/1976 Tentang Peraturan Dasar Universitas Islam Riau.
7. Surat Keputusan BAN PT Depdiknas RI :
- a. Nomor : 2806/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Eko. Pembangun
- b. Nomor : 2640/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Manajemen
- c. Nomor : 2635/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Akuntansi S1
- d. Nomor : 1036/SK/BAN-PT/Akred/Dipl-III/IV/2019, tentang Akreditasi D.3 Akuntansi.

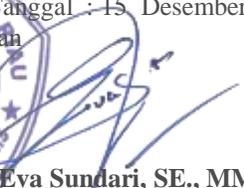
MEMUTUSKAN

- Menetapkan : 1. Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau yang tersebut di bawah ini:
- N a m a : Nia Nafriana
N P M : 175210087
Program Studi : Manajemen S1
Judul skripsi : Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kinerja Pegawai Biro Umum Kantor Gubernur Provinsi Riau.
2. Penguji ujian skripsi/oral comprehensive mahasiswa tersebut terdiri dari:

NO	Nama	Pangkat/Golongan	Bidang Diuji	Jabatan
1	Abd Razak Jer, SE., M.Si	Lektor, C/c	Materi	Ketua
2	Kamar Zaman, SE., MM	Lektor, C/c	Sistematika	Sekretaris
3	Deswarta, SE.,MM	Asisten Ahli C/b	Methodologi	Anggota
4			Penyajian	Anggota
5			Bahasa	Anggota
6	Deswarta, SE.,MM	Asisten Ahli C/b	-	Notulen
7			-	Saksi II
8			-	Notulen

3. Laporan hasil ujian serta berita acara telah disampaikan kepada pimpinan Universitas Islam Riau selambat-lambatnya 1 (satu) minggu setelah ujian dilaksanakan.
4. Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan dengan ketentuan bila terdapat kekeliruan akan segera diperbaiki sebagaimana mestinya.
- Kutipan : Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk dapat dilaksanakan dengan sebaik-baiknya.

Ditetapkan di : Pekanbaru
Pada Tanggal : 15 Desember 2021
Dekan


Dr. Eva Sundari, SE., MM., CRBC

Tembusan : Disampaikan pada :

1. Yth : Bapak Koordinator Kopertis Wilayah X di Padang
2. Yth : Bapak Rektor Universitas Islam Riau di Pekanbaru
3. Yth : Sdr. Kepala Biro Keuangan UIR di Pekanbaru
4. Yth : Sdr. Kepala BAAK UIR di Pekanbaru

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647

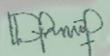
BERITA ACARA SEMINAR HASIL PENELITIAN SKRIPSI

Nama : Nia Nafriana
NPM : 175210087
Jurusan : Manajemen / S1
Judul Skripsi : Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kinerja Pegawai Biro Umum Kantor Gubernur Provinsi Riau.
Hari/Tanggal : Rabu 15 Desember 2021
Tempat : Ruang Sidang Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UIR

Dosen Pembimbing

No	Nama	Tanda Tangan	Keterangan
1	Abd. Razak Jer, SE., M.Si		

Dosen Pembahas / Penguji

No	Nama	Tanda Tangan	Keterangan
1	Kamar Zaman, SE., MM		
2	Deswarta, SE., MM		

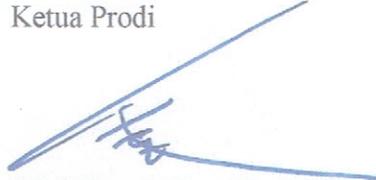
Hasil Seminar : *)

1. Lulus (Total Nilai)
2. Lulus dengan perbaikan (Total Nilai 75)
3. Tidak Lulus (Total Nilai)

Mengetahui
An.Dekan


Dina Hidayat, SE., M.Si., Ak., CA
Wakil Dekan I

Pekanbaru, 15 Desember 2021
Ketua Prodi


Abd. Razak Jer, SE., M.Si

*) Coret yang tidak perlu

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Alamat : Jalan Kaharuddin Nst Km 11 No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647

BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL

Nama : Nia Nafriana
NPM : 175210087
Judul Proposal : Pengaruh Work Life Balance (WLB) Terhadap Kinerja Pegawai
Biro Umum Kantor Gubernur Provinsi Riau.
Pembimbing : 1. Abd. Razak Jer, SE., M.Si
Hari/Tanggal Seminar : Senin 05 April 2021

Hasil Seminar dirumuskan sebagai berikut :

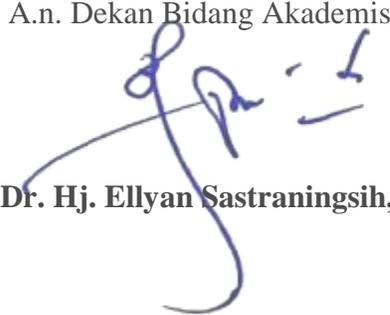
1. Judul : Disetujui dirubah/perlu diseminarkan *)
2. Permasalahan : Jelas/masih kabur/perlu dirumuskan kembali *)
3. Tujuan Penelitian : Jelas/mengambang/perlu diperbaiki *)
4. Hipotesa : Cukup tajam/perlu dipertajam/di perbaiki *)
5. Variabel yang diteliti : Jelas/Kurang jelas *)
6. Alat yang dipakai : Cocok/belum cocok/kurang *)
7. Populasi dan sampel : Jelas/tidak jelas *)
8. Cara pengambilan sampel : Jelas/tidak jelas *)
9. Sumber data : Jelas/tidak jelas *)
10. Cara memperoleh data : Jelas/tidak jelas *)
11. Teknik pengolahan data : Jelas/tidak jelas *)
12. Daftar kepustakaan : Cukup/belum cukup mendukung pemecahan masalah Penelitian *)
13. Teknik penyusunan laporan : Telah sudah/belum memenuhi syarat *)
14. Kesimpulan tim seminar : Perlu/tidak perlu diseminarkan kembali *)

Demikianlah keputusan tim yang terdiri dari :

No	Nama	Jabatan pada Seminar	Tanda Tangan
1.	Abd. Razak Jer, SE., M.Si	Ketua	1. 
2.	Kamar Zaman, SE., MM	Anggota	2. 
3.	Deswarta, SE., MM	Anggota	3. 

*Coret yang tidak perlu

Mengetahui
A.n. Dekan Bidang Akademis


Dr. Hj. Ellyan Sastraningsih, SE., M.Si



Pekanbaru, 05 April 2021
Sekretaris,


Abd. Razak Jer, SE., M.Si

SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU
Nomor: 1569/Kpts/FE-UIR/2020
TENTANG PENUNJUKAN DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA S1
Bismillahirrohmanirrohim
DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU

- Menimbang: 1. Surat penetapan Ketua Jurusan / Program Studi Manajemen tanggal 12 November 2020 tentang penunjukan Dosen Pembimbing skripsi mahasiswa.
2. Bahwa dalam membantu mahasiswa untuk menyusun skripsi sehingga Mendapat hasil yang baik perlu ditunjuk Dosen Pembimbing yang Akan memberikan bimbingan sepenuhnya terhadap mahasiswa tersebut

- Mengingat: 1. Surat Mendikbud RI:
a. Nomor: 0880/U/1997 c.Nomor: 0378/U/1986
b. Nomor: 0213/0/1987 d.Nomor: 0387/U/1987
2. Surat Keputusan BAN PT Depdiknas RI :
a. Nomor : 192/SK/BAN-PT/Ak.XVI/S/IX/2013, tentang Akreditasi Eko. Pembangun
b. Nomor : 197/SK/BAN-PT/Ak.XVI/S/IX/2013, tentang Akreditasi Manajemen
c. Nomor : 197/SK/BAN-PT/Ak.XVI/S/IX/2013, tentang Akreditasi Akuntansi S1
d. Nomor : 001/SK/BAN-PT/Akred/Dpl-III/I/2014 Tentang Akreditasi D.3 Akuntansi
3. Surat Keputusan YLPI Daerah Riau
a. Nomor: 66/Skep/YLPI/II/1987
b. Nomor: 10/Skep/YLPI/IV/1987
4. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2013
5. Surat Edaran Rektor Universitas Islam Riau tanggal 10 Maret 1987
a. Nomor: 510/A-UIR/4-1987

MEMUTUSKAN

- Menetapkan: 1. Mengangkat Saudara - saudara yang tersebut namanya di bawah ini sebagai pembimbing dalam penyusunan skripsi yaitu:

No	N a m a	Jabatan/Golongan	Keterangan
1	Abd Razak Jer, SE.,M.Si	Lektor, C/c	Pembimbing

2. Mahasiswa Yang Dibimbing Adalah:
N A M A : Nia Nafriana
N P M : 175210087
Jusan/Jenjang Pendd. : Manajemen / S1
Judul Skripsi : Pengaruh Work Life Balance (Wlb) Terhadap Kinerja Pegawai Biro Umum Kantor Gubernur Provinsi Riau
3. Tugas Pembimbing Adalah Berpedoman Kepada Surat Keputusan Rektor Universitas Islam Riau Nomor: 52/UIR/Kpts/1989 tentang pedoman penyusunan skripsi mahasiswa di lingkungan Universitas Islam Riau.
4. Dalam pelaksanaan bimbingan supaya memperhatikan usul dan saran dari forum seminar proposal.
5. Kepada pembimbing diberikan honorarium sesuai dengan peraturan yang berlaku di Universitas Islam Riau.
6. Keputusan ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan dengan ketentuan bila terdapat kekeliruan dalam keputusan ini segera akan ditinjau kembali.
- Kutipan: Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk diketahui dan dilaksanakan menurut semestinya.

Ditetapkan di: Pekanbaru
Pada Tanggal: 13 November 2020

Dekan,



Dr. Firdaus AR, SE., M.Si., Ak., CA

Tembusan : Disampaikan pada:

1. Yth : Bapak Rektor Universitas Islam Riau
2. Yth : Sdr. Kepala Biro Keuangan UIR di Pekanbaru.

LEMBAR PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Nia Nafriana
Tempat tanggal lahir : Pekanbaru, 24 Oktober 1998
NPM : 175210087
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kinerja Pegawai
Biro Umum kantor Gubernur Provinsi Riau

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi ini adalah benar dan murni dari hasil saya sendiri, bukan merupakan hasil dari karya orang lain dan sistematika penulisan sudah mengikuti kaidah dan karya tulis ilmiah Universitas Islam Riau. Apabila saya melakukan tindakan yang bertentangan dengan hal tersebut baik sengaja ataupun tidak sengaja, dengan ini saya menyatakan menarik skripsi saya ajukan sebagai hasil tulisan saya sendiri. Bila kemudian saya terbukti melakukan plagiat saya bersedia menerima konsekuensi dari pihak fakultas maupun Universitas.

Dengan demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan apabila pernyataan ini tidak benar, saya bersedia dituntut atau dihukum sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Pekanbaru, 28 Desember 2021

Saya yang membuat pernyataan ini



Nia Nafriana
175210087

ABSTRAK**PENGARUH WORK LIFE BALANCE TERHADAP KINERJA PEGAWAI
BIRO UMUM KANTOR GUBERNUR PROVINSI RIAU**

OLEH :
NIA NAFRIANA
NPM : 175210087

Penelitian ini dilakukan pada Biro Umum kantor Gubernur Provinsi Riau. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh work life balance dan kinerja pegawai pada Biro Umum kantor Gubernur Provinsi Riau baik secara parsial maupun simultan. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah 52 pegawai. Metode penentuan sampel pada penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik purposive sampling yaitu teknik pengambilan sampel dengan menentukan kriteria-kriteria tertentu. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial work life balance berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Biro Umum kantor Gubernur Provinsi Riau. Secara simultan work life balance memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Biro Umum kantor Gubernur Provinsi Riau.

Kata Kunci : Work Life Balance dan Kinerja

ABSTRACT***THE EFFECT OF WORK LIFE BALANCE ON PERFORMANCE OF EMPLOYEES OF THE GENERAL BUREAU OF THE GOVERNOR'S OFFICE OF PROVINSI RIAU*****BY :****NIA NAERIANA****NPM :175210087**

This research was conducted at the General Bureau of the Governor's Office of Riau Province. The purpose of this study was to determine the effect of work life balance and employee performance at the General Bureau of the Governor's Office of Riau Province, either partially or simultaneously. The population in this study were 52 employees. The method of determining the sample in this study is to use a purposive sampling technique, namely the sampling technique by determining certain criteria. The data analysis method used is simple linear regression analysis. The results showed that partially work life balance had an effect on employee performance at the General Bureau of the Governor's Office of Riau Province. Simultaneously, work life balance has an influence on employee performance at the General Bureau of the Governor's Office of Riau Province.

Keywords: *Work Life Balance and Performance*

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kinerja Pegawai Biro Umum Kantor Gubernur Provinsi Riau”** sebagai syarat memperoleh gelar sarjana Ekonomi di Universitas Islam Riau.

Dalam proses menyelesaikan skripsi, tentunya penulis mendapatkan banyak bantuan dari berbagai pihak yang mendukung dan membimbing penulis. Oleh karena itu penulis mengucapkan terimakasih kepada :

1. Dr. Eva Sundari, S.E.,MM.,CRBC selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau.
2. Abd. Razak Jer, SE.,M.Si selaku Ketua Prodi Manajemen dan sekaligus Dosen Pembimbing yang telah banyak berkontribusi memberikan masukan yang sangat berguna kepada penulis.
3. Sinta Yulianti, SE.,M.Ec.,DEV. selaku Dosen Penasehat Akademik yang telah memberikan dukungan moral sejak awal perkuliahan hingga saat ini.
4. Ayah dan Ibu, Nusran dan Innafsiah yang selama ini telah mengorbankan segalanya untuk penulis serta senantiasa menyisipkan nama penulis dalam setiap doanya dan tidak pernah henti-hentinya memberikan kasih sayang, semangat, motivasi maupun nasehat selama proses penyelesaian skripsi ini.

5. Keluarga penulis yaitu adek Ferdiansyah serta keluarga besar yang selalu berdo'a untuk kelancaran penulis dalam menyelesaikan karya ini.
6. Teruntuk Abang Al Hafiz, S.kom yang telah menemani mengerjakan skripsi, yang selalu memberikan dukungan, semangat serta saran dalam menyelesaikan skripsi.
7. Teman – teman Fakultas Ekonomi angkatan 2017 kelas K yang selama berkuliah sudah berkenan bersahabat, berbagi canda dan tawa, suka dan duka dengan penlis yang tidak pernah luput dari kekhilafan ini.
8. Teman – teman seperjuangan (pejuang skripsi) yang selalu memberikan semangat dalam menyelesaikan skripsi ini.
9. Sahabat yang selalu ada Mita Lestari, Rahayu Astari, Tiara Srimawarti, Sherin Almadila,yang selalu memberikan motivasi serta saran dalam menyelesaikan skripsi ini.
10. Teman – teman kantor Bapenda Kota Pekanbaru Wahyu Widiastuti, Priyadi Devina JF, S.Pd, yang selalu memberikan semangat dan dukungan dalam mengerjakan skripsi.
11. Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Riau dan kantor Gubernur Provinsi Riau sebagai tempat penelitian dan pengambilan data sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini.
12. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah banyak memberikan bantuan pada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari tidak ada karya manusia yang sempurna. Sehingga kritik maupun saran sangat membantu dalam mengembangkan diri terutama dalam penulisan tugas akhir ini, meski demikian penulis berharap tulisan ini dapat bermanfaat untuk semua kalangan.



Pekanbaru Juli 2021

Penulis

NIA NAFRIANA

DAFTAR ISI

ABSTRAK	ii
KATA PENGANTAR.....	iv
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah.....	9
1.3 Tujuan Penelitian	10
1.4 Manfaat Penelitian	10
1.5 Sistematika Penulisan	11
BAB II TELAAH PUSTAKA	13
2.1 Work Life Balance.....	13
2.1.1 Pengertian Work Life Balance	13
2.1.2 Aspek Work Life Balance	15
2.1.3 Faktor – Faktor yang mempengaruhi Work Life Balance.....	17
2.1.4 Program Kerja Work Life Balance.....	18
2.1.5 Manfaat Work Life Balance.....	19
2.2 Kinerja.....	20
2.2.1 Definisi Kinerja	20
2.2.2 Faktor – Faktor yang mempengaruhi kinerja	21

2.2.3 Tujuan dan manfaat kinerja.....	25
2.2.4 Penilaian kinerja.....	27
2.2.5 Dimensi Penilaian Kinerja	28
2.3 Hubungan Work Life Balance dan kinerja pegawai	29
2.4 Penelitian Terdahulu	30
2.5 Kerangka Pemikiran.....	32
2.6 Hipotesis	33
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	34
3.1 Lokasi Penelitian.....	34
3.2 Operasional Variabel.....	35
3.3 Populasi dan Sampel	36
3.4 Jenis dan Sumber Data.....	37
3.4.1 Data Primer	37
3.4.2 Data Sekunder	37
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	37
3.5.1 Wawancara.....	37
3.5.2 Kuesioner	37
3.6 Analisis Data.....	38
3.6.1 Analisis Statistik Deskriptif	38
3.6.2 Uji Validitas dan Reliabilitas	39
3.6.3 Analisis Regresi Linear Sederhana	40
3.6.4 Koefisien Korelasi.....	41
3.6.5 Koefisien Determinasi.....	41

3.6.6 Analisis Uji t (Parsial)	41
BAB IV GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN	43
4.1 Sejarah singkat Biro Umum Kantor Gubernur Provinsi Riau	43
4.2 Visi dan Misi	44
4.3 Tugas dan Fungsi	45
4.4 Struktur Organisasi Biro Umum Kantor Gubernur Provinsi Riau	49
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	50
5.1 Karakteristik Umum Responden Penelitian	50
5.2 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas	55
5.2.1 Hasil Uji Validitas	55
5.2.2 Hasil Uji Reliabilitas	56
5.3 Analisis Deskriptif	57
5.3.1 Analisis Deskriptif Variabel Work Life Balance	57
5.3.2 Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Pegawai	71
5.4 Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kinerja Pegawai	84
5.4.1 Analisis Regresi Linear Sederhana	84
5.4.2 Analisis Koefisien Korelasi	85
5.4.3 Analisis Koefisien Determinasi	86
5.4.4 Uji Hipotesis (Uji t).....	87
5.5 Pembahasan Hasil Penelitian	88
BAB VI PENUTUP	90
6.1 Kesimpulan	90
6.2 Saran	91

DAFTAR PUSTAKA93

LAMPIRAN.....



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Kinerja Pegawai Biro Umum Kantor Gubernur Provinsi Riau	4
Tabel 1.2 Data Komposisi Pegawai Biro Umum Kantor Gubernur Provinsi Riau Berdasarkan Jenis Kelamin	8
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	30
Tabel 3.1 Overasional Variabel Penelitian.....	35
Tabel 4.1 Alternatif Nilai	38
Tabel 5.1 Responden Berdasarkan Umur.....	51
Tabel 5.2 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	52
Tabel 5.3 Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	53
Tabel 5.4 Responden Berdasarkan Lama Bekerja	54
Tabel 5.5 Hasil Uji Validitas Variabel X.....	55
Tabel 5.6 Hasil Uji Validitas Variabel Y	56
Tabel 5.7 Hasil Uji Reliabilitas Variabel X dan Y.....	57
Tabel 5.8 Tanggapan Responden Tentang Membagi Waktu Antara Aktivitas Pribadi dan Pekerjaan.....	58
Tabel 5.9 Tanggapan Responden Tentang Kehidupan Sosial Terbentur dengan Pekerjaan.....	59
Tabel 5.10 Tanggapan Responden Tentang Kehidupan Pribadi Membuat Sulit Berkonsentrasi Dalam Bekerja.....	60
Tabel 5.11 Tanggapan Responden Tentang Senang Dengan Kehidupan Pribadi dan Pekerjaan	61

Tabel 5.12 Tanggapan Responden Tentang Waktu Bekerja Membatasi Kehidupan Relasi Sosial	62
Tabel 5.13 Tanggapan Responden Tentang Pekerjaan Memberikan Semangat Untuk Memenuhi Kebutuhan Pribadi	63
Tabel 5.14 Tanggapan Responden Tentang Masalah Pribadi Membuat Sulit Berkonsentrasi Saat Bekerja	64
Tabel 5.15 Tanggapan Responden Tentang Pekerjaan Yang Monoton Merindukan Aktivitas Pribadi.....	65
Tabel 5.16 Tanggapan Responden Tentang Kenyamanan Ditempat Kerja	66
Tabel 5.17 Tanggapan Responden Tentang Pekerjaan Tertunda Karena Kehidupan Pribadi	67
Tabel 5.18 Tanggapan Responden Tentang Kepentingan Pribadi Menyebabkan Pekerjaan Tertunda.....	68
Tabel 5.19 Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Work Life Balance	69
Tabel 5.20 Tanggapan Responden Tentang Kuantitas Kerja.....	71
Tabel 5.21 Tanggapan Responden Tentang Menyelesaikan Tugas Tepat Waktu	72
Tabel 5.22 Tanggapan Responden Tentang Kehadiran Tepat Waktu.....	73
Tabel 5.23 Tanggapan Responden Tentang Bisa Mengatasi Permasalahan Dalam Pekerjaan.....	74
Tabel 5.24 Tanggapan Responden Tentang Fasilitas Yang Cukup Memadai	75
Tabel 5.25 Tanggapan Responden Tentang Bekerja Secara Maksimal Dalam Mencapai Tujuan.....	76

Tabel 5.26 Tanggapan Responden Tentang Mampu Menyelesaikan Kerja	
Tambahan Tepat Waktu	77
Tabel 5.27 Tanggapan Responden Tentang Hasil Kerja Yang Bagus	78
Tabel 5.28 Tanggapan Responden Tentang Pekerjaan Sesuai Keahlian	79
Tabel 5.29 Tanggapan Responden Tentang Mengerjakan Pekerjaan Dengan Teliti	80
Tabel 5.30 Tanggapan Responden Tentang Rekan Kerja	81
Tabel 5.31 Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Kinerja Pegawai.....	82
Tabel 5.32 Hasil Regresi Linear Sederhana	84
Tabel 5.33 Hasil Uji Korelasi (r).....	86
Tabel 5.34 Hasil Uji t (parsial).....	87



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	32
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	49



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Keseimbangan kehidupan kerja (work life balance) merupakan fenomena yang menarik untuk diangkat dalam melakukan penelitian. Menurut para peneliti ada yang setuju dan berpendapat dengan adanya peran dari work life balance juga bisa memberikan dampak yang baik terhadap keamanan psikis individu dalam pekerjaan sebagai pekerja secara menyeluruh dengan keharmonisan dalam kehidupan keluarga.

Keseimbangan antara kehidupan dan pekerjaan adalah faktor yang penting bagi setiap organisasi dalam menentukan suatu kebijakan agar kualitas pegawai tetap seimbang dan kinerja pegawai semakin meningkat. Keseimbangan kehidupan dan pekerjaan (work life balance) yang berkualitas akan memberikan semangat kerja yang baik, karena dengan adanya perasaan yang senang terhadap pekerjaan yang dimiliki akan berdampak terhadap tanggung jawab yang diberikan didalam suatu pekerjaan. Memiliki semangat kerja yang tinggi dapat membuat pegawai selalu siap dalam berkontribusi memberikan bantuan berupa pelayanan terhadap masyarakat secara maksimal dan juga akan berdampak baik terhadap kinerja pegawai.

Work life balance (keseimbangan kehidupan kerja) mempunyai hubungan antara keseimbangan dalam mempertahankan keharmonisan dalam kehidupan. Dan juga berkaitan dengan tuntutan-tuntutan pekerjaan dan disesuaikan dengan kehidupan pribadi pegawai maupun sebaliknya. Keseimbangan antara tuntutan

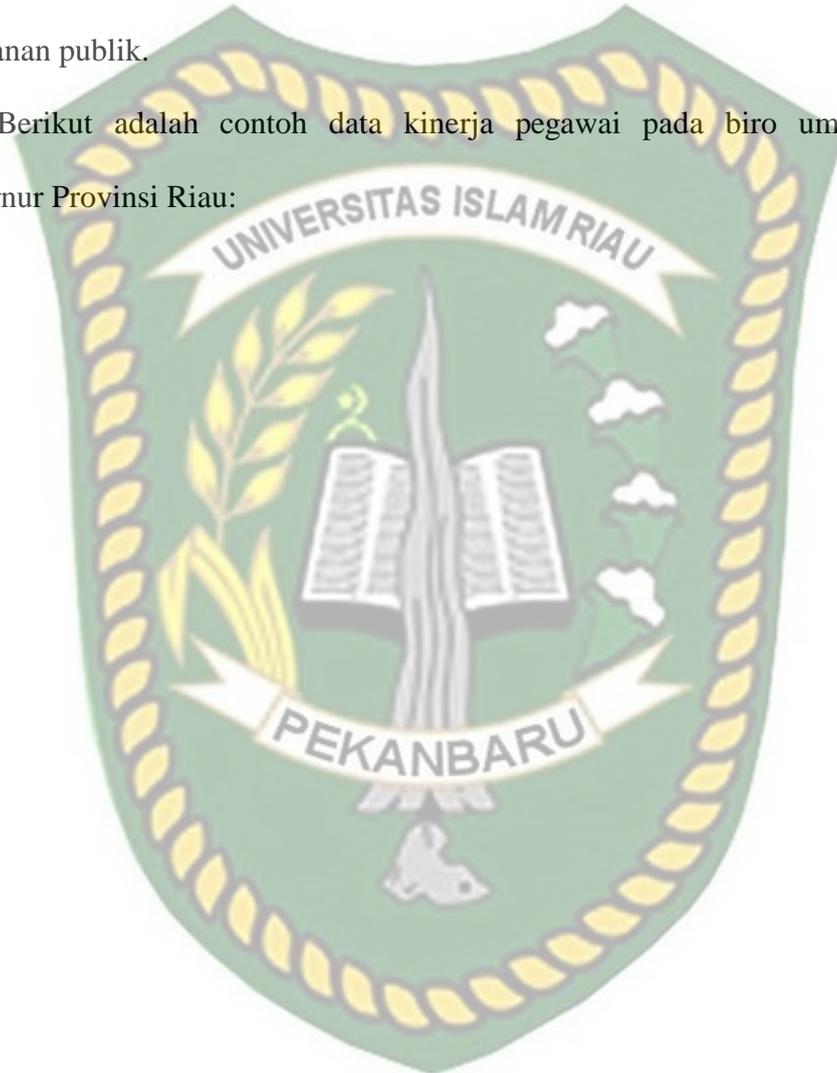
pekerjaan dengan kehidupan pribadi pegawai sangat perlu demi tercapainya peran yang maksimal sebagai individu yang mempunyai tanggung jawab bekerja dan tanggung jawab berkeluarga.

Penelitian mengenai work life balance dan kinerja pegawai pada Biro Umum kantor Gubernur Provinsi Riau menjadi penting karena pada masa pandemi ini work life balance sangat di rasakan oleh para pegawai, Delecta (2011) mengemukakan bahwa work life balance yaitu bisa menyeimbangkan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan tetapi masih bisa tetap memprioritaskan keluarga, dan juga tanggung jawab diluar pekerjaan lainnya. Oleh sebab itu organisasi tempat bekerja khususnya dilingkungan Provinsi Riau tepatnya dibagian biro umum dapat membentuk dan membuat work life balance agar pegawai dapat menyeimbangkan kehidupannya. Dan juga dapat diharapkan bagi para pegawai bisa menyeimbangkan perannya didalam kehidupan dan bukan hanya organisasi saja yang dapat membuat kebijakan work life balance.

Biro Umum adalah salah satu Organisasi Perangkat Daerah (OPD) yang berada di lingkungan Provinsi Riau yang tepatnya berada di Sekretariat Daerah Provinsi Riau yang terbentuk melalui peraturan Daerah Provinsi Riau Nomor 7 Tahun 2008 tentang organisasi dan laksana dalam tata kerja Sekretariat Daerah dilingkungan Provinsi Riau yang dijabarkan dalam Peraturan Gubernur Riau Nomor 11 tahun 2009 yang berisikan tentang uraian tugas Sekretariat Daerah Provinsi Riau. Biro Umum yang memiliki 3 bagian, yaitu bagian Rumah Tangga, Administrasi Keuangan, dan Tata Usaha. Biro Umum mempunyai tugas yaitu menerima surat masuk dan surat keluar, dan membantu Asisten Administrasi

umum dalam melakukan pembinaan, koordinasi, perumusan dibidang kelembagaan dan evaluasi, analisis jabatan dan kepegawaian, tatalaksana, peningkatan kinerja, pengembangan sumber daya manusia, dan administrasi pelayanan publik.

Berikut adalah contoh data kinerja pegawai pada biro umum kantor Gubernur Provinsi Riau:



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

Data Kinerja Pegawai Biro Umum Kantor Gubernur Provinsi Riau

No	I. Kegiatan Tugas Tambahan	Target			Realisasi			Penghi tungan	Nilai Capaian SKP
		Kuant/ Output	Kual/ Mutu	Waktu	Kuant/ Output	Kual/ Mutu	Waktu		
1	Menerima, mencatat dan menyortir surat / naskah dinas yang masuk dan keluar yang berasal dari Biro, Dinas, Badan dan surat dinas lainnya, yang ditujukan untuk Gubernur, Wakil Gubernur, Sekretaris Daerah, Asisten I, II, III ATAUPUN Kepala Biro, dinas dan Badan Serta Memeriksa sesuai dengan prosedur dan ketentuan yang berlaku agar memudahkan pencarian.	1200 dok	100	12 bulan	1200 dok	100	12 bulan	276	92.00
2	Memberi lembar pengantar pengantar pada surat / naskah dinas yang masuk dan keluar sesuai dengan prosedur dan ketentuan yang berlaku agar memudahkan pengendalian	1200 dok	100	12 bulan	1200 dok	100	12 bulan	276	92.00
3	Mendokumentasikan surat/ naskah dinas masuk dan keluar sesuai dengan prosedur yang berlaku agar tertib administrasi	1200 dok	100	12 bulan	1200 dok	100	12 bulan	276	92.00
4	Melaporkan hasil pelaksanaan tugas sesuai dengan prosedur yang berlaku sebagai bahan evaluasi dan Petanggungjawaban	1200 dok	100	12 bulan	1200 dok	100	12 bulan	276	92.00
II. Tugas Tambahan dan Kreativitas									
1									
2									
									92.00
Nilai Capaian SKP									Sangat baik

Dapat dilihat dari tabel diatas bahwa target kinerja pegawai biro umum selama 12 bulan, target dan realisasi kegiatan tahunan tercapai sesuai dengan target yang artinya pegawai dapat menjaga kinerja dengan baik. Penilaian dilakukan berdasarkan perencanaan kinerja pada tingkat individu dan tingkat unit atau organisasi, dengan memperhatikan target, capaian, hasil, dan manfaat yang dicapai.

Penyebaran virus Corona yang semakin meningkat di lingkungan pemerintah Provinsi Riau, mendesak pemerintah pusat maupun pemerintah daerah mengambil langkah pencegahan dalam memutus rantai penularan virus corona. Dengan demikian pemerintah di lingkungan Provinsi Riau membuat sebuah kebijakan yaitu dengan dikeluarkannya surat edaran berisikan tentang sistem kerja dari rumah atau Work From Home (WFH). Sesuai dengan situasi dan kondisi yang dialami sekarang masa pandemi Covid-19 ini banyak para pegawai di berlakukanya bekerja dari rumah (work from home), dengan adanya ini maka keseimbangan kehidupan kerja (work life balance) sangat dirasakan para pegawai yang bekerja di Biro Umum kantor Gubernur Provinsi Riau. Mereka harus bisa menyeimbangkan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan.

Melalui Surat Edaran (SE) Nomor 279/SE/2020 menghimbau kepada kepala Organisasi Perangkat Daerah (OPD) khususnya yang berada di lingkungan Pemerintah Provinsi Riau terkait dengan dibentuknya sistem bekerja Pegawai Negeri Sipil PNS dan non PNS pada masa adaptasi baru. Pelaksanaan tugas kedinasan juga berpedoman pada SE Gubernur Riau Nomor 232/SE/2020 tentang standar operasional prosedur sistem kerja pada masa adaptasi kebiasaan baru di

lingkungan pemerintah Provinsi Riau. Kepala perangkat daerah mengatur jadwal bekerja PNS dan non PNS di lingkungan dalam pelaksanaan tugas kedinasan dikantor maksimal 25% dari jumlah pegawai pada masing-masing perangkat daerah.

Penerapan work from home (bekerja dari rumah) memiliki tantangan dan hambatan tersendiri bagi setiap pegawai, karena dengan bekerja dari rumah pegawai juga harus bisa menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan tuntutan pribadi terlebih dahulu dan harus bisa mengutamakan mana yang paling penting terlebih dahulu, dan tidak semua keahlian dalam bekerja bisa di kerjakan dirumah. Beberapa faktor yang bisa mempengaruhi kinerja pegawai apabila melakukan penerapan sistem kerja dari rumah misalnya seperti, kurangnya koordinasi dari pimpinan, kurangnya perlengkapan alat komunikasi, alat kerja bisa seperti : laptop, komputer, mesin cetak dan lain sebagainya, dan juga adanya gangguan lingkungan disekitar rumah. Karena itulah diperlukannya *Work Life Balance* dalam situasi seperti ini agar pegawai bisa menyeimbangkan kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadinya tersebut.

Pegawai merupakan sumber daya manusia yang memiliki peran yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai kesuksesan. Hal ini membuktikan bahwa perlunya proses pengelolaan sumber daya manusia yang baik di dalam mencapai suatu tujuan. Dengan adanya keseimbangan didalam pekerjaan dan berjalan sesuai dengan keinginan didalam suatu pekerjaan, bisa membuat kehidupan pribadi dan sosial menjadikan tujuan utama seseorang dalam mencapai kesuksesan diri terhadap kemampuan yang dimiliki (Hasibuan 2010).

Keseimbangan kehidupan dan pekerjaan (work life balance) sangatlah penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Apabila pegawai yang memiliki keseimbangan dalam pekerjaan dan kehidupan pribadi biasanya kurang merasakan stres, memiliki motivasi kerja yang bagus, dan bisa lebih dekat dengan sesama rekan kerja maupun atasan. Situasi seperti ini biasanya membuktikan keahlian sebagai pekerja dalam memisahkan urusan pekerjaan dan kehidupan pribadi dengan baik. Mempunyai keseimbangan kehidupan kerja (work life balance) yang baik dalam organisasi bisa memberikan peningkatan kinerja, rendahnya konflik, dan tingkat retensi pegawai yang lebih tinggi.

Lijan Poltak Sinambela, dkk (2011:136), berpendapat bahwa kinerja dapat diartikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan suatu keahlian tertentu. Dengan memiliki kinerja maka dapat diketahui seberapa besar pegawai memiliki kemampuan dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya. Salah satu upaya menjaga dan mempertahankan kinerja pegawai yang baik adalah dengan sistem work life balance. work life balance merupakan konsep yang dipakai dalam menyeimbangkan yang didalamnya berisi keinginan dan karir yang dimana keinginan berupa kebahagiaan, waktu luang, keluarga dan pengembangan spritual. Oleh karena itu dengan adanya konsep work life balance ini maka suatu organisasi akan mendapatkan tambahan kinerja dan kreativitas yang baik dan meningkat. Kemudian dalam melakukan penerapan konsep ini tidak hanya terlepas melalui organisasi saja melainkan perlu adanya dukungan dari pihak lain. Karena hal tersebut dilaksanakan supaya menjaga kinerja suatu organisasi tetap memiliki

kualitas yang baik. Kinerja pegawai yaitu faktor yang dapat menentukan seberapa besar pegawai dalam berkontribusi bagi suatu organisasi.

Berikut adalah komposisi pegawai per bagian pada Biro Umum Kantor Gubernur Provinsi Riau sebagai berikut :

Tabel 1.2
Komposisi Pegawai Biro Umum Kantor Gubernur Provinsi Riau

No	Bagian Pekerjaan	Jenis Kelamin		Jumlah (orang)
		Laki-Laki	Perempuan	
1	Pimpinan	12	1	13
2	Rumah Tangga	12	14	26
3	Administrasi Keuangan dan Aset	18	14	32
4	Tata Usaha	17	21	38
Jumlah		59	50	109

Sumber : Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Riau 2020

Dari tabel 1.1 di atas dapat dilihat terdapat 4 bagian pekerjaan yang ada pada Biro Umum Kantor Gubernur Provinsi Riau yang terdiri dari Pimpinan 13 orang, Bagian Rumah Tangga yang berjumlah 26 orang, Bagian Administrasi keuangan dan Riset berjumlah 32 orang serta Bagian Tata Usaha berjumlah 38 orang. Dan dari tabel di atas dapat dilihat jumlah pegawai Biro Umum Kantor Gubernur Provinsi Riau berdasarkan jenis kelamin laki-laki yaitu terdiri dari 59 orang dan perempuan sebanyak 50 orang dengan demikian dapat diambil kesimpulan jenis kelamin laki-laki lebih banyak dari pada jenis kelamin perempuan dengan jumlah keseluruhan pegawai adalah 109 orang.

Berdasarkan hasil wawancara penelitian yang dilakukan penulis pada Biro Umum Kantor Gubernur Provinsi Riau, penulis menemukan berbagai masalah yang dialami pegawai yang sesuai dengan work life balance (keseimbangan

kehidupan kerja) yaitu sebagai berikut : (1) kesulitan dalam membagi waktu ketika pekerjaan tersebut dilakukan dirumah. (2) Fasilitas yang belum memadai. (3) Sulit untuk melakukan komunikasi dengan rekan kerja lainnya apabila membutuhkan bantuan dalam bekerja. Dari berbagai masalah yang dialami pegawai pada Biro Umum Kantor Gubernur Provinsi Riau masih belum maksimal dilakukan. Dengan demikian apabila pegawai mempunyai kehidupan yang seimbang, maka keahlian dan kemampuan dalam bekerja akan terus meningkat. Dan oleh karena itu apabila memiliki keseimbangan dalam kehidupan akan memberikan dampak terhadap kesehatan, kesejahteraan, kebahagiaan, dan pola dalam berpikir menjadi lebih baik.

Kinerja pegawai dilakukan untuk menilai dan memberikan peningkatan didalam bekerja oleh karena itu perlu dilakukan perencanaan dan pembuktiaan yang berkelanjutan dalam menyusun kinerja dan membutuhkan jangka waktu tertentu. (Engkoswara, 1992: 39-40).

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Work Life Balance (WLB) Terhadap Kinerja Pegawai Biro Umum Kantor Gubernur Provinsi Riau”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas dapat dibuat rumusan masalah sebagai berikut :

Apakah Work Life Balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Biro Umum Kantor Gubernur Provinsi Riau.

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

- a. Untuk menganalisis pelaksanaan program work life balance pada pegawai Biro Umum kantor Gubernur Provinsi Riau.
- b. Untuk menganalisis bagaimana kinerja pegawai Biro Umum kantor Gubernur Provinsi Riau.
- c. Untuk menganalisis pengaruh work life balance terhadap kinerja pegawai Biro Umum kantor Gubernur Provinsi Riau.

1.3.2 Manfaat Penelitian

- a. Bagi Peneliti
Sebagai perluasan ilmu dan dapat menambah wawasan pengetahuan mengenai work life balance dan kinerja pegawai.
- b. Bagi Instansi
Sebagai bahan masukan bagi organisasi diharapkan dapat terus meningkatkan kinerja yang optimal bagi pegawai melalui kepuasan kinerja pegawai dengan work life balance.
- c. Bagi Peneliti Selanjutnya
Sebagai sumber informasi dan masukan bagi peneliti lainnya yang mengambil fenomena permasalahan yang sama.

1.4 Sistematika Penulisan

Untuk mengetahui dan mempermudah pembahasan dari hasil penulisan skripsi maka penulis membaginya menjadi 6 bab yaitu :

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini penulis akan menjelaskan dan menjabarkan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II : TELAAH PUSTAKA

Pada bab ini menjabarkan tentang konsep teoritis yang bisa digunakan sebagai pedoman dan pegangan dalam melakukan pembahasan pada setiap variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini penulis akan membahas tentang lokasi penelitian, sumber dan jenis data dan populasi dan sampel. Metode Pengumpulan data dan Metode analisis data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM PENELITIAN

Pada bab ini penulis akan menguraikan tentang gambaran umum kantor Gubernur Provinsi Riau yaitu bagian Biro Umum Kantor Gubernur Provinsi Riau.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini penulis akan menguraikan dan menjelaskan dan hasil penelitian dengan judul pengaruh work life balance terhadap kinerja pegawai Biro Umum Kantor Gubernur Provinsi Riau.

BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini penulis akan memberikan kesimpulan dan masukan dari penulis terhadap hasil penelitian.



BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1 Work Life Balance

2.1.1 Pengertian Work Life Balance

Pada awal mulanya istilah work life balance pertama kali dikenal di Inggris pada tahun 1970 dan dipakai sebagai konsep dalam menerangkan keseimbangan antara kehidupan pribadi dan kehidupan didalam dunia pekerjaan. (Risna *et al.*2017).

Work life balance (Keseimbangan kehidupan kerja) memiliki konten yang baik dalam pekerjaan dan juga di luar pekerjaan dengan minimalnya konflik (Clark dalam Fapohunda, 2014), work life balance ini, tentang bagaimana seseorang mencari keseimbangan juga kenyamanan dalam pekerjaan dan di luar pekerjaannya.

Menurut (Direnzo,dalam Ula,dkk, 2015) work-life balance Menurut Schermerhorn, adalah bagaimana seseorang mampu untuk menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi dan keluarganya.

Work Life Balance dapat didefinisikan menjadi bentuk penyeimbang antara kehidupan pribadi seorang pegawai dan pekerjaan. Hal ini seperti yang di ungkapkan oleh Robert I. Mathis dan John H. Jackson (2011:124).

McShane dan Von Glinow (2010:22) Work Life Balance adalah keahlian individu dalam menyeimbangkan antara kebutuhan pribadi dan tuntutan pekerjaan.

Seperti yang dikemukakan oleh Hill, Clarke, Koch, & Hill (2014) bahwasanya work-life balance secara umum dikaitkan dengan titik keseimbangan atau upaya dalam menjaga berbagai peran yang dijalani dalam hidup agar tetap selaras.

Singh Khanna (2011) menyatakan Work Life Balance merupakan konsep luas yang melibatkan penetapan prioritas yang tepat antara “pekerjaan” (karir dan ambisi) pada satu sisi dan “kehidupan” (kebahagian,waktu luang,keluarga dan pengembangan spiritual). Biasanya seseorang yang turun dalam dunia kerja biasanya merasakan kesulitan dalam menyeimbangkan kehidupan. Semakin tinggi karir seseorang, maka akan semakin sulit bagi seseorang dalam menikmati kehidupan. Kemudian waktu dengan keluarga menjadi berkurang, emosi tidak stabil, dan akan berdampak terhadap kesehatan.

Work life balance merupakan sejauh mana seseorang terlibat dan sama-sama merasa puas dalam hal waktu dan keterlibatan psikologis antara peran mereka dalam kehidupan pribadi dan kehidupan pekerjaan, dan tidak memiliki konflik diantara kedua peran tersebut. Dapat dikatakan seseorang yang memperhatikan antara keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi merupakan individu yang lebih memprioritaskan kesejahteraan psikologis dari pada mengejar kekayaan semata (Westman, Brough & Kalliath, 2009).

Menurut Fisher (dalam Darmawan, dkk, 2015) mendefinisikan work-life balance sebagai upaya yang dilakukan oleh individu untuk menyeimbangkan dua peran atau lebih yang dijalani.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan Work Life Balance merupakan keseimbangan hidup yaitu keluarga, waktu luang, agama dan kerja yaitu karir dan ambisi pada seseorang individu seharusnya sama seimbang antara pekerjaan dan kehidupan.

2.1.2 Aspek Work Life Balance

Menurut McDonald dan Bradley (2005) terdapat tiga aspek dalam Work Life Balance, yaitu sebagai berikut :

a. Keseimbangan waktu

Keseimbangan waktu yang dimaksud adalah keseimbangan waktu antara pekerjaan dan diluar pekerjaan. Keseimbangan waktu yaitu berapa banyak waktu yang dihabiskan untuk bekerja dan kegiatan diluar pekerjaan. Keseimbangan waktu ialah cara yang tepat untuk menyeimbangkan waktu beristirahat pada saat bekerja, bersantai bersama keluarga dan lain sebagainya. Karena apabila pegawai dapat menyeimbangkan waktu dengan baik maka dapat membuat pegawai menjadi lebih berkonsentrasi pada saat bekerja, meningkatkan Kinerja, membuat kinerja menjadi berkualitas dan juga dapat mengurangi stres.

b. Keseimbangan keterlibatan

Keseimbangan keterlibatan yaitu memiliki keterlibatan yang sejajar baik antara keterlibatan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Misalnya seorang pegawai menghabiskan waktu dalam bekerja sebanyak 8 jam sehari, sisanya digunakan untuk menikmati waktu bersama keluarga misalnya seperti makan malam bersama keluarga, menonton film dan lain sebagainya. Dengan demikian apabila pegawai dapat menikmati waktu antara bekerja dan keluarga berarti pegawai mampu terlibat secara fisik maupun emosional dengan demikian dapat dikatakan keseimbangan keterlibatan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi bisa dikatakan tercapai dengan baik.

c. Keseimbangan kepuasan

Keseimbangan kepuasan seseorang individu dalam pekerjaan dan diluar pekerjaan. Kepuasan tersebut dapat muncul apabila seseorang dapat menyesuaikan antara keseimbangan pekerjaan dan kehidupan pribadi dengan baik. Tentunya bisa dilihat melalui hubungan sesama rekan kerja, kondisi keluarga. Dengan demikian untuk melihat keseimbangan kekuasaan seseorang pegawai tentunya bisa dilihat melalui kepuasan terhadap diri sendiri atas keinginan yang telah dicapai.

2.1.3 Faktor – faktor yang mempengaruhi work life balance

Schabracq (2003) ada beberapa faktor yang mempengaruhi work life balance individu yaitu sebagai berikut :

1. Karakteristik kepribadian Pada dasarnya karakteristik kepribadian memiliki pengaruh terhadap kehidupan kerja dan kehidupan diluar pekerjaan. Karena karakteristik kepribadian memiliki hubungan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Contohnya seperti pegawai memiliki kepribadian disiplin terhadap waktu misalnya seperti bisa menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.
2. Karakteristik keluarga merupakan salah satu faktor penting yang dapat menentukan ada atau tidaknya konflik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.
3. Karakteristik pekerjaan terdiri dari pola kerja, beban kerja dan jumlah waktu yang digunakan untuk bekerja dapat mengakibatkan timbulnya konflik baik konflik dalam pekerjaan maupun konflik dalam kehidupan pribadi.
4. Sikap merupakan salah satu yang mempengaruhi work life balance atau keseimbangan kehidupan dan pekerjaan. Karena sikap adalah perilaku yang ada didalam diri seseorang individu. Dan didalam sikap biasanya memiliki bagian yang terdiri dari pengetahuan dan keahlian.

2.1.4 Program kerja Work Life Balance

Ada beberapa program kerja work life balance terdiri dari :

1. Waktu yang fleksibel (Flextime)

Waktu yang fleksibel disini ialah seperti pegawai dapat membuat dan memilih jam kerja sendiri namun harus tetap sesuai dengan standar jam kerja yang telah ditetapkan.

2. Flexibel week

Misalnya seperti keadaan kerja pada hari tertentu, pegawai mampu bekerja melebihi batas waktu yang telah ditetapkan atau bisa disebut dengan istilah lembur, sehingga pada hari berikutnya pegawai akan bekerja dengan waktu yang lebih sedikit dari pada waktu jam kerja biasanya.

3. Part time

Keadaan jam kerja yang mengharuskan untuk memilih jam kerja dengan setengah waktu.

4. Flexplace

Keadaan kerja yang tidak hanya bisa dikerjakan ditempat kerja melainkan ditempat lain pekerjaan juga bisa diselesaikan dengan tepat waktu.

5. Part time telecommuting

Keadaan kerja yang merupakan perpaduan antara setengah waktu dalam bekerja dan komunikasi, dan mengharuskan untuk menyelesaikan pekerjaan diluar kantor dalam waktu yang singkat.

6. Pembagian pekerjaan (Job sharing)

Keadaan kerja yang harus memungkinkan pegawai untuk bekerja dengan rekan kerja agar dapat membantu dan menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan efisien.

2.1.5 Manfaat Work Life Balance

Dengan adanya program Work Life Balance dalam suatu organisasi dapat memberikan manfaat (Lewison, 2006) sebagai berikut :

1. Tingkat absensi dari pegawai menurun

Apabila pegawai memiliki persoalan terutama masalah terhadap keluarga tentunya akan berdampak tidak baik dan dapat menyebabkan stres, jadi apabila pegawai sudah tidak merasakan kenyamanan terhadap diri sendiri tentunya akan membuat pegawai melakukan absen pada pekerjaan dan akan membuat penurunan terhadap tingkat absensi kehadiran.

2. Tingkat turn over pegawai menurun

Apabila pegawai dapat menentukan waktu dalam bekerja dan dapat menyusun jadwal kerja dengan baik maka pegawai akan bisa merasakan kenyamanan didalam suatu organisasi.

3. Meningkatnya kinerja

Apabila pegawai dapat menyeimbangkan kehidupan pribadi dengan baik maka dapat menghindarkan dari stres pada saat bekerja dan akan berdampak baik terhadap peningkatan Kinerja.

4. Mengurangi overtime cost

Penerapan waktu jam kerja yang fleksibel bisa merendahkan biaya lembur pada organisasi.

5. Memberikan kepuasan terhadap pelayanan

Apabila pegawai dapat memberikan pelayanan yang baik terhadap masyarakat maka akan berdampak terhadap kinerja. Karena dengan memberikan pelayanan yang maksimal akan berdampak dan berpengaruh terhadap kepuasan.

2.2 kinerja

2.2.1 Defenisi kinerja

Menurut Kasmir (2016:182) Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggungjawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Menurut Rivai & Basri dalam Masram (2017:138) Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran maupun kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama.

James L.Gibson, *et.al*(2012:374) kinerja merupakan hasil dari pekerjaan yang berkaitan dengan tujuan organisasi, seperti kualitas, kemampuan, dan kriteria efektivitas lainnya.

Selanjutnya menurut Mangkunegara dalam Masram (2017:139) menyatakan Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Mangkunegara (2014: 09) menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang diraih oleh seorang pegawai dalam mengerjakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Dari berbagai defenisi diatas dapat diambil kesimpulan bahwa kinerja pegawai merupakan hasil yang dicapai individu dalam menyelesaikan tugas yang diberikan berdasarkan kriteria yang telah ditentukan.

2.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Berikut ini ada beberapa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja yaitu sebagai berikut :

1. Kemampuan dan keahlian

Kemampuan atau bisa juga disebut dengan skil merupakan keahlian yang dimiliki seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan. Apabila pegawai bisa menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan maka dia dapat dikategorikan memiliki kemampuan yang baik dan akan berdampak terhadap kinerja. Dan juga sebaliknya apabila pegawai tidak memiliki kemampuan dan keahlian maka pegawai tidak

dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan akan berdampak buruk terhadap kinerja.

2. Pengetahuan

Dengan memiliki pengetahuan terutama didalam pekerjaan maka akan memudahkan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan. Sebaliknya apabila seseorang tidak memiliki pengetahuan terhadap pekerjaan maka akan berdampak buruk terhadap penurunan kinerja, karena akan sulit bagi seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan apabila tidak memiliki pengetahuan.

3. Rancangan kerja

Dengan adanya rancangan kerja didalam pekerjaan akan memudahkan pegawai dalam melakukan pekerjaan karena dengan membentk rancangan kerja akan lebih tersusun dan terarah dalam mencapai tujuan.

4. Kepribadian

Mempunyai kepribadian yang bagus dan berkualitas merupakan gambaran dalam melakukan pekerjaan karena akan memiliki sifat yang lebih bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan. Tetapi sebaliknya apabila tidak memiliki kepribadian yang kurang bagus maka akan berdampak buruk dalam pekerjaan, karena akan bedampak langsung terhadap hasil dalam menyelesaikan pekerjaan dan juga akan mempengaruhi kinerja.

5. Motivasi Kerja

Memiliki motivasi dalam bekerja maka akan membuat seseorang lebih bersemangat dalam melakukan pekerjaan. Motivasi kerja sendiri tak hanya datang melalui diri sendiri tetapi juga harus ada dorongan dari pihak luar. Karena dengan memiliki motivasi pada saat melakukan pekerjaan akan membuat diri seseorang lebih meningkatkan kinerjanya.

6. Kepemimpinan

Pemimpin adalah seseorang yang mengelola, mengatur bawahan dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan. Misalnya sikap pemimpin yang membimbing, melindungi, menuntun, pasti akan membuat pegawai bersedia mengikuti apa yang diperintahkan oleh pimpinan. Dengan demikian hal ini pasti akan berdampak baik dan meningkatkan kinerja.

7. Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan atau sifat yang dimiliki setiap seorang pemimpin dalam organisasi pasti berbeda-beda. Gaya atau sikap seorang pemimpin pasti dapat mempengaruhi kinerja. Misalnya seorang pemimpin yang memiliki sifat tegas, disiplin, bertanggung jawab pasti dapat mendidik dan mengarahkan bawahan dengan baik.

8. Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah tata cara kebiasaan yang dilakukan suatu organisasi. Kebiasaan yang sudah ada tersebut harus bisa diikuti dan diterima oleh setiap individu dalam suatu organisasi, karena akan

berdampak baik terhadap kinerja, sebaliknya jika tidak bisa mengikuti kebiasaan tersebut maka akan berdampak terhadap penurunan kinerja.

9. Kepuasan kerja

Memiliki perasaan puas terhadap hasil yang didapat dalam melakukan pekerjaan dapat meningkatkan kinerja. Karena dengan memiliki perasaan yang senang maka kepuasan kerja akan tercipta dari hasil yang dicapai dalam menyelesaikan pekerjaan. Tetapi sebaliknya jika pegawai tidak merasa puas dari hasil kerja yang didapat maka akan berdampak buruk terhadap penurunan kinerja.

10. Lingkungan kerja

Memiliki lingkungan kerja yang baik akan berdampak terhadap kinerja seorang pegawai. Sebagai contoh bentuk lingkungan kerja seperti ruangan kerja yang nyaman, fasilitas yang memadai, memiliki hubungan dengan rekan kerja yang baik, dengan demikian pasti akan membuat suasana dilingkungan kerja menjadi lebih kondusif dan juga akan memberikan hasil kerja menjadi lebih baik.

11. Loyalitas

Memiliki loyalitas juga dapat mempengaruhi kinerja, karena merupakan gambaran sikap kesetiaan dan dukungan terhadap organisasi ditempat bekerja. Misalnya dapat digambarkan melalui sikap seorang pegawai yang bersungguh-sungguh dalam mengerjakan pekerjaan meskipun didalam suatu organisasi itu sedang terjadi permasalahan.

12. Komitmen

Komitmen dapat diartikan sebagai kesetiaan seorang pegawai dalam suatu organisasi pada saat melakukan pekerjaan. Komitmen merupakan perjanjian kesepakatan yang dibuat pada saat memulai pekerjaan dan menjalankan sesuai dengan perjanjian yang dibuat tersebut. Dengan demikian apabila pegawai dapat melaksanakan komitmen yang dibuat maka akan berdampak baik terhadap kinerja.

13. Disiplin kerja

Mempunyai disiplin kerja yang baik akan mempengaruhi kinerja. Misalnya disiplin kerja dalam bentuk mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan secara tepat waktu, kemudian disiplin waktu seperti masuk dan pulang kerja sesuai waktu yang telah ditetapkan.

2.2.3 Tujuan dan manfaat kinerja

Berikut ini ada beberapa tujuan dan manfaat dari kinerja menurut Mangkunegara (2014: 10-11) yaitu :

- a. Mengembangkan sikap yang pengertian dan memahami antara pegawai tentang kinerja.
- b. Membuat dan menyetujui hasil pekerjaan dari pegawai, dengan demikian akan muncul motivasi terhadap diri untuk melakukan hal yang lebih baik.

- c. Merekomendasikan peluang kepada pegawai, untuk mengusulkan kemauan serta aspirasinya dan memaksimalkan hasil kerja yang dikerjakan pada saat ini.
- d. Menentukan dan menjelaskan tentang tujuan dimasa yang akan datang, kemudian pegawai dapat termotivasi dalam mencapai prestasi sesuai keahlian yang dimiliki.

Sedangkan manfaat dari kinerja pegawai menurut Mangkunegara (2012: 35) yaitu :

- a. Bisa dijadikan sebagai bahan dalam memilih ketentuan, kemudian digunakan sebagai pembebasan dan besarnya balas jasa yang berupa gaji, tunjangan dan juga prestasi.
- b. Sebagai bahan pertimbangan sejauh mana pegawai bisa mengerjakan pekerjaannya.
- c. Sebagai dasar dalam menguji kesuksesan seluruh kegiatan dalam organisasi.
- d. Dapat dijadikan pedoman dalam mengevaluasi rencana pelatihan, seperti metode kerja, jam kerja, bentuk organisasi, kondisi kerja dan pemeriksaan.
- e. Dijadikan sebagai indikator dalam memastikan kebutuhan pelatihan pegawai yang terdapat pada organisasi.

2.2.4 Penilaian kinerja

Penilaian kinerja adalah hal yang perlu ada dalam sumber daya manusia. Karena didalam setiap organisasi tempat bekerja tentunya pegawai yang diterima bekerja pasti ada yang melakukan pelatihan terlebih dahulu disinilah perlu adanya evaluasi dalam penilaian kinerja untuk mengetahui kinerja tersebut bagus untuk dilanjutkan atau tidak.

Manfaat adanya penilaian kinerja yaitu bisa digunakan untuk menguji skil kemampuan yang dimiliki pada saat bekerja. Apabila memiliki hasil kerja yang baik maka akan bisa diberikan penghargaan, sebaliknya jika hasil kerjanya kurang baik maka akan diperbaiki dan diberikan pelatihan agar bisa meningkatkan keahlian yang dimiliki.

Penilaian kinerja adalah teknik yang dilaksanakan dengan cara terstruktur untuk mengawasi dan mengukur kinerja seorang individu. Penilaian kinerja dapat menggambarkan hasil kerja yaitu berupa prestasi kerja.

Penilaian kinerja bisa dijadikan sebagai metode formal dalam mengukur seberapa baik pekerja individu mengerjakan pekerjaan dalam hubungan dengan tujuan yang diberikan. Maksud utama penilaian kinerja yaitu mengomunikasikan tujuan personal, memotivasi kinerja, memberikan umpan balik dan menetapkan tahapan untuk rencana pengembangan yang efektif. (Harvard Business Essentials, 2006: 78).

Menurut Williams (2007: 21) penilaian kinerja merupakan bentuk dari sebuah instruksi dari pimpinan terhadap bawahan tentang hasil kinerja baik secara profesional maupun tidak.

Penilaian kinerja merupakan alat untuk mengukur kinerja seorang individu pada saat bekerja dalam batas waktu tertentu. (Bacal,2012: 85).

Dengan demikian, ditarik kesimpulan dengan adanya penilaian kinerja dapat mengetahui hasil dari kinerja pada saat bekerja sesuai dengan batas waktu yang telah ditetapkan, apakah sudah tercapai atau tidak. Dengan demikian apabila memiliki hasil penilaian kinerja yang baik maka akan mendapatkan kompensasi sesuai dengan hasil kerja yang telah diselesaikan.

2.2.5 Dimensi penilaian kinerja

Menurut Bernandin & Russel (2003), terdapat 7 dimensi penilaian kinerja pegawai yaitu :

1. Kuantitas (Quantity of work), jumlah kerja yang diselesaikan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.
2. Kualitas (Quality of work), kualitas kerja yang diraih berdasarkan kesesuaian yang telah dicapai.
3. Pengetahuan kerja (Job knowledge), wawasan yang dimiliki tentang keterampilan dalam pekerjaan.
4. Kerja sama (Cooperation), usaha yang dilakukan secara bersama-sama dalam mencapai tujuan.

5. Bisa diandalkan (Dependability), bisa dipercaya dalam mengerjakan pekerjaan.
6. Inisiatif (Intiative), keinginan dari dalam diri sendiri untuk melakukan pekerjaan terlebih dahulu tanpa harus diperintahkan.
7. Sikap (Personal qualities), terdiri dari karakter, kepemimpinan, sopan santun dan perilaku pribadi.

2.3 Hubungan Work Life Balance dan Kinerja Pegawai

Hubungan work life balance terhadap kinerja pegawai, terbentuknya work life balance dapat dibuktikan melalui pegawai yang terhindar dari stres pada saat bekerja dengan adanya tuntutan dan hanya memiliki sedikit keluhan dalam permasalahan pekerjaan, maka dapat dikatakan tercapainya work life balance terlihat dari berbagai masalah yang muncul dalam pekerjaan. Apabila pegawai dapat menyeimbangkan antara kehidupan dengan dunia pekerjaan maka pegawai akan memiliki perilaku yang fokus dan teliti pada saat mengerjakan pekerjaan, lebih termotivasi dan semangat dalam bekerja, tentunya akan berdampak baik terhadap kualitas kerja. sebaliknya apabila pegawai tidak dapat menyeimbangkan antara kehidupan dengan pekerjaan maka pegawai akan cepat merasa lelah, menciptakan suasana yang tidak baik dilingkungan kerja dan juga akan berdampak buruk terhadap dirinya maupun organisasi tempat bekerja.

Pendapat lain oleh OM Ashtankar (2016: 381) yang menyatakan Dari sudut pandang pengusaha, memastikan wawasan yang lebih baik tentang

hubungan keseimbangan kehidupan kerja (work life balance) dan kinerja pegawai dapat memberikan dampak yang positif yaitu terhadap komitmen, ketidakhadiran, turnover dan kinerja secara keseluruhan. Hal ini membuktikan bahwa dengan adanya peningkatan work life balance didalam suatu organisasi bisa memberikan peningkatan terhadap kinerja inividu.

2.4 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

Nama Peneliti (th)	Judul Penelitian	Tujuan Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
Sri Eka Lestari 2020	Pengaruh Work Life Balance, Konflik Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Rokan Hulu	Untuk Mengetahui Pengaruh Work Life Balance, Konflik Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Rokan Hulu	Analisis Jalur Deskriptif	Hasil Penelitian Menunjukkan Bahwa 5,8% Kinerja Dipengaruhi Oleh Work Life Balance, Konflik Kerja dan Bbeban Kerja, Sedangkan Sisanya 94,2% Dipengaruhi Oleh Variabel Lain Yang Tidak Diteliti Dalam Penelitian ini
Vina Anzaeni 2019	Pengaruh Work Life Balance dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pegawai Dinas Koperasi Dan Usaha Mikro Kecil Menengah	Untuk Mengetahui Pengaruh Work Life Balance dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pegawai Dinas Koperasi dan	Analisis Jalur Deskriptif	Hasil Penelitian Menunjukkan Pengaruh Work Life Balance dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pegawai Dinas Koperasi dan Usaha

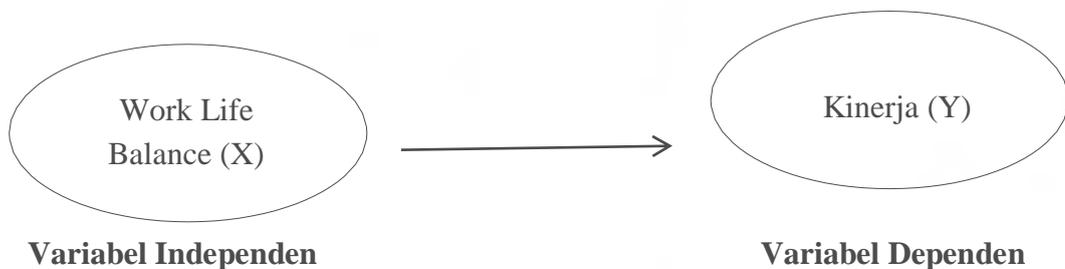
	Provinsi Jawa Barat	Usaha Mikro Kecil Menengah Provinsi Jawa Barat		Mikro Kecil Menengah Provinsi Jawa Barat Sebesar 17,2% Sedangkan Sisanya 82,8% Dipengaruhi Oleh Faktor-Faktor Lainnya Yang Tidak Diteliti Dalam Penelitian ini
Roslina Alam 2020	Pengaruh Work Life Balance, Komitmen Organisasi dan Keterikatan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Di Wilayah Kota Makasar	Untuk Mengetahui dan Menganalisis Pengaruh Work Life Balance, Komitmen Organisasi dan Keterikatan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Di Wilayah Kota Makasar	Analisis Jalur Deskriptif	Dari Hasil Penelitian Koefisien Regresi, Maka Diperoleh Hasil Koefisien Regresi Untuk Work Life Balance Sebesar 0,134. Hal ini Menunjukkan Bahwa Work Life Balance Secara Positif Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Pada KPP Pratama Di Wilayah Makasar
Eko Heri Purwanto Eka Kurnia Saputra Risnawati 2020	Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Anggota Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Kepulauan Riau	Untuk Mengetahui Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Polisi Pamong Praja Provinsi Kepulauan Riau	Analisis Jalur Deskriptif	Hasil Penelitian Dapat Menunjukkan Bahwa Work Life Balance Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai. Total Pengaruhnya 61,6%, Sisanya Sebesar 38,4%

				Dipengaruhi Variabel Yang Tidak Diteliti Dalam Penelitian ini
Shinta Devi 2020	Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perumahan Dan Kawasan Permukiman Kota Makassar	Untuk Mengetahui sejauh mana pengaruh Work Life Balance Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Makassar.	Analisis Jalur Deskripif	Hasil penelitian untuk mengetahui pengaruh work life balance terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Makassar. Yang berarti work life balance berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Makassar.

Sumber : Jurnal

2.5 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan telaah pustaka dan penelitian terdahulu, maka struktur penelitian dapat dibuat sebagai berikut :

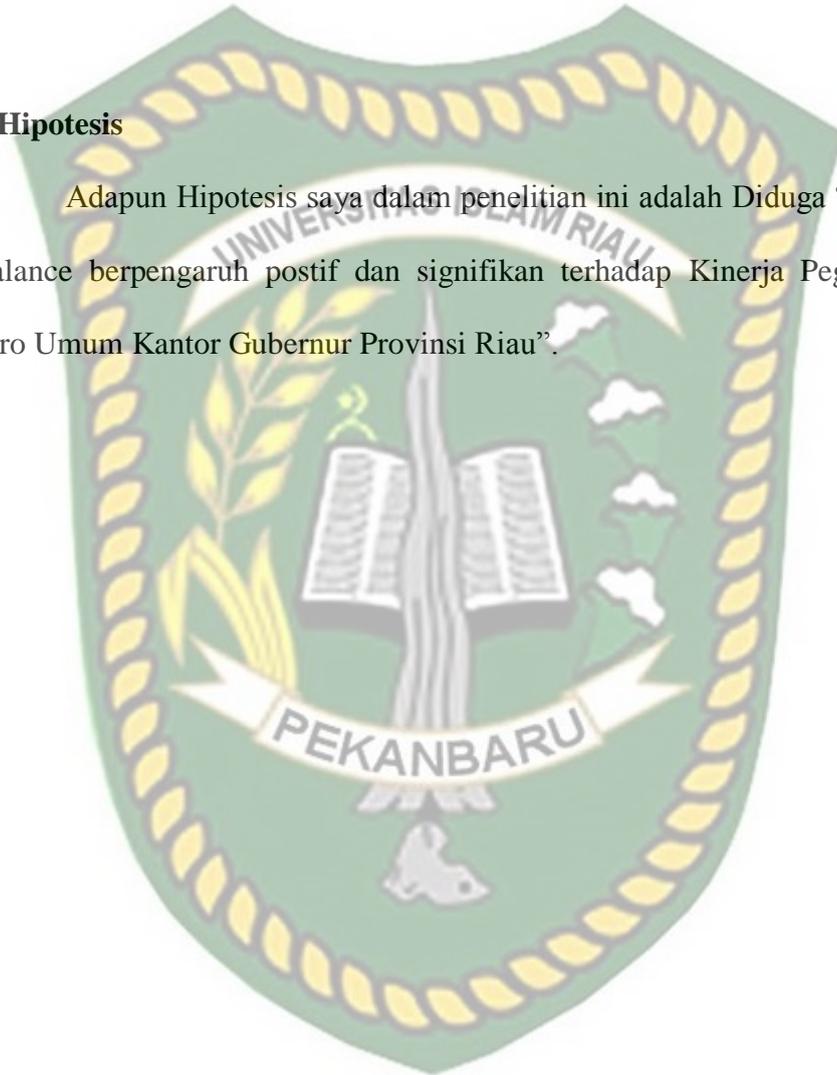


Sumber : Data Olahan Peneliti

Berikut adalah struktur penelitian dalam penelitian ini, variabel X adalah variabel independen (Work Life Balance) dan variabel Y adalah variabel dependen (Kinerja pegawai).

2.6 Hipotesis

Adapun Hipotesis saya dalam penelitian ini adalah Diduga “Work Life Balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Biro Umum Kantor Gubernur Provinsi Riau”.



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi Penelitian

Dalam memperoleh data yang diperlukan dalam melakukan penelitian, Lokasi penelitian yang digunakan sebagai objek penelitian yaitu Kantor Gubernur Provinsi Riau yaitu bagian Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Riau Jl.Sudirman No.460, Jadirejo, Kec.Sukajadi Kota Pekanbaru Riau.

3.2 Operasional Variabel

Variabel penelitian merupakan sesuatu yang berbentuk apa saja yang telah ditentukan oleh peneliti agar dapat dipelajari kemudian diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian dapat diambil kesimpulan, yaitu :

a) Variabel Bebas (Independent Variabel)

Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi penyebab dari variabel lain. Yang menjadi variabel bebas dalam penelitian ini adalah X (Work life balance).

b) Variabel Terikat (Dependent Variabel)

Variabel terikat merupakan variabel yang disebabkan oleh variabel lain. Yang menjadi variabel terikat didalam penelitian ini adalah kinerja pegawai.

Tabel 3.1
Operasional Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Work life balance (keseimbangan kehidupan kerja) yaitu sejauh mana seseorang terlibat dan sama-sama merasa puas dalam hal waktu dan keterlibatan psikologis dengan peran mereka di dalam kehidupan pribadi dan kehidupan kerja (Westman, Brough & Kalliath, 2009)	Keseimbangan Waktu	a. Kemampuan membagi waktu dan keluarga b. Memiliki waktu untuk melakukan kegemaran	Ordinal
	Keseimbangan Keterlibatan	a. Pembagian keterlibatan kerja dan keluarga b. Saling mendukung peran kerja dan keluarga	
	Keseimbangan kepuasan	a. Bahagia dengan peran kerja dan keluarga b. Sedih dengan peran kerja dan keluarga	
Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam menyelesaikan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara 2014: 09)	Kuantitas kerja	a. Waktu dalam bekerja b. Prestasi Kerja c. Kehadiran d. Kecepatan Kerja	Ordinal
	Kualitas kerja	a. Kemampuan b. Keterampilan c. Hasil kerja	
	Kerja sama	a. Kekompakan b. Jalinan kerja sama	

Sumber : Jurnal

3.3 Populasi dan Sampel

Populasi merupakan jumlah keseluruhan yang akan diteliti, pada penelitian ini populasinya adalah seluruh pegawai Biro Umum Kantor Gubernur Provinsi Riau yang berjumlah 109 orang.

Sampel merupakan sebagian dari populasi yang digunakan sebagai bahan penelitian, teknik pengambilan sampel menggunakan purposive sampling dengan menentukan kriteria-kriteria tertentu. Kriteria yang ditentukan untuk dijadikan sampel dalam penelitian ini yaitu telah melakukan masa kerja minimal 1 tahun. Dalam pengambilan sampel dilakukan menggunakan rumus Slovin yaitu: (Priyono, 2016)

$$n = \frac{N}{1 + N \cdot e^2}$$

n = ukuran sampel

N = jumlah populasi

e = eror

Menggunakan rumus Slovin dengan tingkat eror 10%, ukuran sampel yang didapat sebagai berikut :

$$n = \frac{109}{1 + 109 \cdot 0,1^2}$$

$$n = 52,15 \approx 52$$

Dapat dilihat dengan menggunakan perhitungan rumus slovin maka ukuran sampel yang digunakan yaitu 52 pegawai.

3.4 Jenis dan Sumber Data

Dalam melakukan penelitian ini diperlukan data informasi yang lengkap dan akurat. Jenis dan sumber data dalam penelitian ini adalah :

3.4.1 Data Primer merupakan data yang penulis dapatkan dari hasil wawancara dengan responden dan data lainnya ditemukan melalui objek penelitian.

3.4.2 Data Sekunder merupakan data yang ditemukan penulis dari kepustakaan yang berupa buku, jurnal, yang memiliki kaitan dalam penelitian ini, yang meliputi tentang gambaran umum Biro Umum Kantor Gubernur Provinsi Riau yang terdiri dari sejarah singkat dan struktur organisasi.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Dalam mendapatkan data yang tepat dan akurat supaya memudahkan menjawab permasalahan didalam penelitian ini berikut teknik yang digunakan dalam pengumpulan data :

3.5.1 Wawancara: merupakan teknik yang digunakan dalam memperoleh informasi melalui tanya jawab dengan seorang narasumber.

3.5.2 Kuesioner: menyebarkan lembaran pertanyaan kepada responden kemudian diisi sesuai dengan pertanyaan yang telah tercantum didalam lembaran tersebut.

Dalam melakukan penelitian ini pada saat menggumpulkan data yaitu dengan cara menggunakan studi lapangan datang langsung ke objek penelitian.

Kemudian dengan cara menyebarkan dan memberikan kuesioner langsung kepada responden. Kuesioner merupakan lembaran yang berisikan item pertanyaan yang kemudian akan diisi oleh responden. Kuesioner akan dibagikan langsung kepada sampel yang digunakan didalam penelitian ini yaitu pegawai Biro Umum kantor Gubernur Provinsi Riau. Skala pengukuran yang dipakai dan digunakan dalam penelitian ini adalah skala ordinal (Sekaran dan Bougie, 2017), alternatif jawab yang digunakan dalam kuesioner yaitu :

Tabel 4.1

Alternatif nilai

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

3.6 Analisis Data

Analisis data yang digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen dan variabel dependen adalah analisis statistik deskriptif, uji validitas, uji reabilitas, analisis regresi linear sederhana , dilanjutkan dengan uji signifikan yaitu uji t.

3.6.1 Analisis Statistik Deskriptif

Analisis deskriptif bertujuan untuk menguraikan atau memberikan gambaran tentang objek penelitian melalui data sampel atau populasi sebagaimana adanya tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan

(Sugiyono, 2015). Analisis deskriptif bertujuan agar mengetahui karakteristik dan tanggapan responden dalam menjawab pertanyaan kuesioner.

3.6.2 Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Ghozali (2013) berpendapat bahwa uji validitas merupakan uji yang digunakan untuk menunjukkan sejauh mana alat ukur yang digunakan dalam mengukur apa yang diukur. Pengujian dikerjakan dengan membandingkan r hitung dan r tabel. Nilai r hitung merupakan hasil korelasi jawaban responden pada masing-masing pertanyaan di setiap variabel yang dianalisis dengan program SPSS (Software Statistical Product and Service Solution) dan outputnya bernama bivariate pearson. SPSS merupakan software komputer yang dipakai untuk mengolah kemudian menganalisis data. Data yang dihasilkan akan berbentuk menjadi sebuah tabel dan akan memudahkan dalam menjelaskan hasil dari penelitian. Sedangkan untuk mendapatkan r tabel dilakukan dengan tabel r product moment, menentukan $\alpha = 0,05$ dan jumlah n sehingga didapat nilai r tabel dua sisi sebesar tingkatan kevalitan indikator dalam kuesioner dapat dibentuk, apabila r hitung $>$ r tabel = Valid dan r hitung $<$ r tabel = Tidak Valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas merupakan alat yang digunakan untuk mengukur jawaban kuesioner dikatakan reliabel dan akurat yang berisikan jawaban responden terhadap pernyataan adalah konsisten dan seimbang dari waktu ke waktu. Uji Reliabilitas yang dipakai para peneliti yaitu dengan melihat dan membandingkan antara *Alpha Cronbach* (α). Koefisien *Alpha Cronbach* merupakan statistik uji yang paling sering digunakan para peneliti untuk menguji reliabilitas suatu instrumen penelitian. jika koefisien *Alpha Cronbach* lebih besar atau sama dengan 0,6. Apabila korelasi 0,6 maka dikatakan item tersebut memberikan tingkat reliabel yang baik, sebaliknya apabila nilai korelasi dibawah 0,6 maka dapat diartikan item tersebut kurang reliabel.

3.6.3 Analisis Regresi linear sederhana

Analisis Regresi linear sederhana merupakan analisis yang dipakai untuk mengetahui bagaimana variabel dependent (variabel terikat) dapat diperkirakan melalui variabel independent (variabel bebas) secara individual, dan berfungsi dalam menguji sejauh mana hubungan sebab akibat diantara variabel. Model persamaan yaitu :

$$Y = \alpha + bx + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Pegawai

α = Konstanta

X = Work Life Balance

b = Koefisien Regresi

e = *error* (pengganggu)

3.6.4 Koefisien Korelasi (r)

Korelasi merupakan salah satu analisis yang digunakan untuk menentukan kaitan antara dua variabel yang bersifat kuantitatif .

3.6.5 Koefisien Determinasi (R^2)

Bertujuan untuk menunjukkan sejauh mana variabel independen (variabel bebas) dapat menjelaskan variasi variabel dependen (variabel terikat), baik secara parsial maupun simultan. Nilai yang rendah mempunyai arti yaitu kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel terikat sangat terbatas. Sebaliknya, nilai R^2 yang mendekati satu mempunyai arti yaitu variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel independent.

3.6.6 Uji Parsial (Uji t)

Uji Parsial (uji t) digunakan untuk mengukur seberapa besar dan sejauh mana pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Berikut ini adalah ketentuan sebagai berikut :

- a. Jika nilai signifikan $t > 0,05$, maka H^0 ditolak, berarti memiliki pengaruh yang signifikan.
- b. Jika nilai signifikan $t < 0,05$, maka H^0 diterima, berarti tidak ada pengaruh yang signifikan.



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

BAB IV

GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

4.1 Sejarah Singkat Biro Umum Kantor Gubernur Provinsi Riau

Biro Umum adalah salah satu Organisasi Perangkat Daerah (OPD) yang berada di lingkungan Provinsi Riau yang tepatnya berada di sekretariat Daerah Provinsi Riau yang terbentuk melalui Peraturan Daerah Provinsi Riau Nomor 7 Tahun 2008 tentang organisasi dalam tata kerja Sekretariat Daerah Provinsi Riau dan diuraikan dalam Peraturan Gubernur Riau Nomor 11 Tahun 2009 yang berisikan tentang uraian tugas Sekretariat Daerah Provinsi Riau. Unit kerja Biro Umum berada di lingkungan Kantor Gubernur Provinsi Riau yang beralamat Jl. Jend Sudirman No. 460, Pekanbaru-Riau, Lantai I (satu) gedung lama. Dengan pimpinan oleh seorang Kepala Biro, Biro Umum memiliki 3 unit bagian, yakni Bagian Rumah Tangga, Bagian Administrasi Keuangan dan Aset, dan Bagian Tata Usaha.

Biro Umum memiliki tugas pokok yakni membantu Asisten Umum untuk melaksanakan pembinaan, koordinasi, evaluasi dan perumusan kebijakan di bidang kelembagaan, tatalaksana, analisis jabatan dan kepegawaian, pengembangan sumber daya manusia, administrasi pelayanan publik serta peningkatan kinerja. Adapun susunan organisasinya sebagai berikut :

- Kepala Biro
- Kepala Bagian Rumah Tangga
 - Subbagian Rumah Tangga Gubernur

- Subbagian Rumah Tangga Wakil Gubernur
- Subbagian Urusan Dalam
- Kepala Bagian Administrasi Keuangan dan Aset
 - Subbagian Keuangan dan Verifikasi Sekretariat Daerah
 - Subbagian Akuntansi dan Penatausahaan Aset
 - Subbagian Penggunaan, Pengamanan dan Pemeliharaan Aset Sekretariat Daerah
- Kepala Bagian Tata Usaha
 - Subbagian Tata Usaha Pimpinan dan Staf Ahli
 - Subbagian Pengelolaan Kendaraan
 - Subbagian Persuratan dan Arsip

4.2 Visi dan Misi Biro Umum

1. Visi

Visi Biro Umum yaitu Terwujudnya Pelayanan Administrasi Pemerintahan yang baik (Good Governance) dan Masyarakat yang Profesional, Efektif dan Akuntabel yang di dukung dengan Teknologi.

2. Misi

Berdasarkan Visi Biro Umum Provinsi Riau, maka terdapat tiga Misi Biro Umum Provinsi Riau, yaitu :

- a. Menyelenggarakan pemerintahan yang baik (Good Governance), berdaya guna dan berhasil guna di lingkungan Pemerintah Provinsi Riau dan masyarakat.

- b. Menyelenggarakan pelayanan administrasi pemerintahan dan masyarakat secara profesional, Efektif, Efesien, dan Akuntable yang di dukung dengan teknologi.
- c. Menyelenggarakan kerja sama yang serasi dan dinamis di lingkungan Pemerintah Provinsi Riau.

Dalam mewujudkan Visi dan Misi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan maka perlu dirancang strategi dan kebijakan. Dengan demikian dapat diharapkan akan terwujud kinerja lembaga yang optimal melalui proses yang terencana. Strategi dan kebijakan dirancang berdasarkan faktor internal dan eksternal lembaga, sehingga upaya-upaya yang dilakukan dapat menyelesaikan berbagai permasalahan yang akan timbul.

4.3 Tugas dan Fungsi Biro Umum

Dalam melaksanakan tugas Biro Umum memiliki fungsi sebagai berikut :

1. Penyiapan pelaksanaan tugas dan program Bagian Rumah Tangga, Bagian Administrasi Keuangan dan Aset, dan Bagian Tata Usaha.
2. Penyiapan pelaksanaan pemantauan dan evaluasi penyelenggaraan tugas dan kegiatan Bagian Rumah Tangga, Bagian Administrasi Keuangan dan Aset, dan Bagian Tata Usaha.
3. Penyiapan pelaksanaan analisa dan pelaporan penyelenggaraan tugas dan program Bagian Rumah Tangga, Bagian Administrasi Keuangan dan Aset, dan Bagian Tata Usaha.

4. Melakukan tugas-tugas lain yang diberikan oleh kepala Biro yang berkaitan dengan tugasnya.

Bagian – Bagian yang terdapat pada Biro Umum yang memiliki tugas dan fungsi berdasarkan Peraturan Gubernur Riau Nomor 54 Tahun 2019 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Sekretariat Daerah Provinsi Riau, yaitu sebagai berikut :

A. Bagian Rumah Tangga

Kepala Bagian Rumah Tangga memiliki tugas melaksanakan penyiapan bahan pelaksanaan kebijakan, pelaksanaan pemantauan dan evaluasi dibidang urusan rumah tangga Gubernur, urusan rumah tangga Wakil Gubernur, urusan dalam.

Dalam melaksanakan tugas tersebut Bagian Rumah Tangga menyelenggarakan Fungsi :

- a. Penyiapan bahan pelaksanaan kebijakan di bidang urusan rumah tangga Gubernur, urusan rumah tangga Wakil Gubernur, dan urusan dalam.
- b. Penyiapan bahan pelaksanaan pemantauan dan evaluasi di bidang urusan rumah tangga Gubernur, urusan rumah tangga Wakil Gubernur, dan urusan dalam.
- c. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh kepala Biro Umum yang berkaitan dengan tugasnya.

B. Bagian Administrasi Keuangan dan Aset

Kepala Bagian Administrasi Keuangan dan Aset mempunyai tugas melaksanakan penyiapan bahan pelaksanaan kebijakan, pelaksanaan pemantauan dan evaluasi dibidang Keuangan dan Verifikasi Sekretariat Daerah, Akuntansi dan Penatausahaan Aset, Penggunaan, Pengamanan dan Pemeliharaan Aset Sekretariat Daerah.

Untuk melaksanakan tugas tersebut Bagian Administrasi Keuangan dan Aset menyelenggarakan fungsi :

- a. Penyusunan program kerja dan rencana operasional pada Bagian Administrasi Keuangan dan Aset.
- b. Penyiapan bahan pelaksanaan kebijakan dibidang keuangan dan verifikasi Sekretariat Daerah, akuntansi dan penatausahaan aset, penggunaan, pengamanan dan pemeliharaan aset Sekretariat Daerah.
- c. Penyiapan bahan pelaksanaan pemantauan dan evaluasi dibidang keuangan dan verifikasi Sekretariat Daerah, akuntansi dan penatausahaan aset, penggunaan, pengamanan dan pemeliharaan aset Sekretariat Daerah.
- d. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Kepala Biro Umum yang berkaitan dengan tugasnya.

C. Bagian Tata Usaha

Kepala Bagian Tata Usaha memiliki tugas melaksanakan penyiapan bahan pelaksanaan kebijakan, pelaksanaan pemantauan dan evaluasi

dibidang tata usaha pimpinan dan staf ahli, pengelolaan kendaraan, persuratan dan arsip.

Untuk melaksanakan tugas tersebut Bagian Tata Usaha menyelenggarakan fungsi :

- a. Penyusunan program kerja dan rencana operasional pada Bagian Tata Usaha.
- b. Penyiapan bahan pelaksanaan kebijakan, pelaksanaan pemantauan dan evaluasi dibidang tata usaha pimpinan dan staf ahli, pengelolaan kendaraan dan persuratan dan arsip.
- c. Penyiapan bahan pelaksanaan pemantauan dan evaluasi dibidang tata usaha pimpinan dan staf ahli, pengelolaan kendaraan dan persuratan dan arsip.
- d. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Kepala Biro Umum yang berkaitan dengan tugasnya.



4.4 Struktur Organisasi Biro Umum

Gambar 1
STRUKTUR ORGANISASI BIRO UMUM



BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini akan dijelaskan bagaimana analisis dan pembahasan terhadap hasil penelitian Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kinerja Pegawai pada Biro Umum Kantor Gubernur Provinsi Riau. Dalam menganalisis, maka data yang digunakan yaitu kuesioner yang telah diisi oleh responden yang merupakan pegawai pada Biro Umum Kantor Gubernur Provinsi Riau. Dalam melakukan analisis untuk hasil penelitian pengaruh work life balance terhadap kinerja, maka sebelumnya harus melakukan analisis terhadap identitas responden. Adapun yang terdiri didalamnya yaitu, tingkat umur, jenis kelamin, tingkat pendidikan, dan lama bekerja.

5.1 Karakteristik Umum Responden Penelitian

Penelitian ini dilakukan terdapat 52 responden yaitu pegawai pada Biro Umum kantor Gubernur Provinsi Riau. Adapun identitas responden dapat diuraikan yaitu : umur, jenis kelamin, tingkat pendidikan dan lama bekerja.

5.1.1 Tingkat Umur Responden

Umur atau sering juga disebut usia adalah salah satu faktor yang menentukan bagaimana seseorang dalam mengambil keputusan. Setiap orang yang bekerja pada Biro Umum Kantor Gubernur Provinsi Riau, memiliki umur yang berbeda-beda maka usia merupakan tolak ukur tingkat

produktif seseorang dalam bekerja. Dalam hal ini usia juga akan mempengaruhi pola pikir serta standar kemampuan seseorang. Maka kita akan melihat tingkat usia responden pada tabel berikut ini :

Tabel 5.1

**Tingkat Umur Responden pada Biro Umum Kantor Gubernur
Provinsi Riau**

Klasifikasi Tingkat Umur	Frekuensi (orang)	Presentase (%)
20 – 29	21	40,4
30 – 39	19	36,5
40 – 49	12	23,1
Jumlah	52	100

Sumber : Data Olahan 2021

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa tingkat umur pada Biro Umum Kantor Gubernur Provinsi Riau yang memiliki umur 20 – 29 ada 21 orang atau 40,4 % pegawai dan pada umur 30 – 39 ada 19 orang atau 36,5 % dan pegawai yang berumur 40 – 49 ada orang 12 atau 23,1 % . dapat diambil kesimpulan bahwa usia 20 – 29 tahun itu merupakan usia yang produktif, dikarenakan pada masa usia produktif tersebut biasanya memiliki kinerja yang lebih bagus dibandingkan dengan tenaga kerja yang memiliki usia yang lebih tua, sehingga fisik dan tenaga yang dimiliki lebih terbatas. Dan usia tersebut juga dapat menciptakan ide-ide yang kreatif dalam bekerja serta lebih fokus dan teliti dalam menyelesaikan pekerjaan.

5.1.2 Jenis Kelamin Responden

Pada bagian ini akan memberikan gambaran secara umum mengenai keadaan responden ditinjau dari jenis kelamin. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 5.2 berikut ini :

Tabel 5.2
Jenis Kelamin Responden Pada Biro Umum Kantor Gubernur
Provinsi Riau

Jenis Kelamin	Frekuensi (Orang)	Presentase %
Laki – laki	31	59,6
Perempuan	21	40,4
Jumlah	52	100

Sumber : Data Olahan 2021

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa jumlah responden ada 52 pegawai yang didalamnya terdapat 31 orang dengan presentase 59,6 % laki-laki dan 21 orang dengan presentase 40,4 % perempuan pada Biro Umum Kantor Gubernur Provinsi Riau. Jadi dapat di ambil kesimpulan bahwa mayoritas pegawai yang bekerja pada Biro Umum Kantor Gubernur Provinsi Riau lebih dominan berjenis kelamin laki-laki. Dikarenakan pada Biro Umum Kantor Gubernur Provinsi Riau lebih membutuhkan pegawai yang berjenis kelamin laki-laki, karena laki-laki biasanya lebih memiliki mental dan fisik yang lebih kuat dari pada perempuan. Oleh sebab itu mental dan fisik dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

5.1.3 Tingkat Pendidikan Responden

Pendidikan dapat digunakan sebagai tolak ukur untuk mengukur tingkat kemampuan seseorang. Semakin tinggi pendidikan yang dimiliki maka semakin tinggi pula tingkat kemampuannya. Berikut tabel responden menurut tingkat pendidikan pada tabel 5.3 berikut ini :

Tabel 5.3
Tingkat Pendidikan Responden Biro Umum Kantor Gubernur
Provinsi Riau

Klasifikasi Tingkat	Frekuensi (orang)	Presentase (%)
SMA / SMK	6	11,5
DIPLOMA	4	7,7
SARJANA	42	80,8
Jumlah	52	100

Sumber : Data Olahan 2021

Dari tabel di atas dapat dijelaskan bahwa pada Biro Umum kantor Gubernur Provinsi Riau, memiliki berbagai macam tingkat pendidikan yaitu responden yang memiliki tingkat pendidikan SMA dan SMK terdapat 6 orang atau 11,5 %, dan yang DIPLOMA ada 4 orang atau 7,7 % serta yang memiliki tingkat pendidikan SARJANA ada 42 orang atau 80,8 % maka dapat dilihat bahwa tingkat pendidikan yang paling banyak adalah Sarjana. Karena dengan memiliki pendidikan yang tinggi dapat menghasilkan pegawai yang berkualitas dan bermutu, memiliki pola pikir dan cara bekerja yang lebih maju dan modern.

5.1.4 Lama Bekerja

Berdasarkan lamanya bekerja distribusi frekuensi responden dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5.4

Lama Bekerja Pegawai Biro Umum Kantor Gubernur Provinsi Riau

Lama Bekerja (Tahun)	Jumlah Responden	Presentase (%)
5 Tahun	3	5,8
5 – 10 Tahun	30	57,7
10 – 15 Tahun	16	30,8
15 – 20 Tahun	2	3,8
≥ 20 Tahun	1	1,9
Jumlah	52	100

Sumber : Data Olahan 2021

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa pada Biro Umum kantor Gubernur Provinsi Riau, dapat diketahui bahwa responden yang telah bekerja dari 5 tahun sebanyak 3 responden atau 5,8%, Sedangkan pegawai yang bekerja 5 sampai 10 tahun sebanyak 30 responden atau sebesar 57,7% dan pegawai yang bekerja 10 sampai 15 tahun sebanyak 16 responden atau 30,8%. Pegawai yang bekerja dari 15 sampai 20 tahun sebanyak 2 responden atau sebesar 3,8%. Dan untuk pegawai yang paling lama bekerja yaitu diatas 20 tahun ada 1 responden atau sebesar 1,9%. Jadi dapat di ambil kesimpulan bahwa pegawai yang paling lama bekerja yaitu 5 sampai 10 tahun, karena semakin lama seorang pegawai dalam bekerja maka akan mendapatkan pengalaman dan pelajaran lebih di dalam pekerjaan. Dengan memiliki masa kerja yang lama pegawai pada Biro Umum Kantor Gubernur Provinsi Riau sudah lebih terbiasa dalam menghadapi permasalahan atau konflik yang terjadi didalam pekerjaan.

5.2 Uji Validitas dan Reliabilitas

5.2.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk melakukan olah data pada kuesioner yang telah disebar untuk mengukur bagaimana kelayakan item-item pertanyaan. Semakin tinggi validitas suatu pertanyaan maka semakin akurat penggunaan kuesioner tersebut. Uji validitas pada penelitian ini diolah menggunakan *SPSS Statistics Version 22*. Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya kuesioner dengan skor total pada tingkat signifikan 5% dan jumlah sampel 52 orang. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka item pernyataan tersebut dinyatakan valid dimana sebesar 0,268. Hasil uji validitas dapat disajikan pada tabel dibawah ini :

Tabel 5.5

Hasil Uji Validitas Variabel Work Life Balance (X)

Variabel	Item Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Work Life Balance (X)	Item.1	0,441	0,268	Valid
	Item.2	0,574	0,268	Valid
	Item.3	0,549	0,268	Valid
	Item.4	0,306	0,268	Valid
	Item.5	0,686	0,268	Valid
	Item.6	0,572	0,268	Valid
	Item.7	0,653	0,268	Valid
	Item.8	0,349	0,268	Valid
	Item.9	0,519	0,268	Valid
	Item.10	0,606	0,268	Valid
	Item.11	0,678	0,268	Valid

Tabel 5.6

Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)

Variabel	Item Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Kinerja (Y)	Item.1	0,366	0,268	Valid
	Item.2	0,628	0,268	Valid
	Item.3	0,522	0,268	Valid
	Item.4	0,276	0,268	Valid
	Item.5	0,781	0,268	Valid
	Item.6	0,576	0,268	Valid
	Item.7	0,641	0,268	Valid
	Item.8	0,585	0,268	Valid
	Item.9	0,607	0,268	Valid
	Item.10	0,643	0,268	Valid
	Item.11	0,663	0,268	Valid

Sumber : Data Olahan SPSS 2021

Maka dapat dilihat dari tabel diatas bahwa koefisien validitas $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan hasil uji validitas dapat dinyatakan valid dan penelitian ini dapat dilanjutkan.

5.2.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur kuesioner serta untuk menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran relatif konsisten apabila diukur berulang kali. Dalam uji reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan melihat dan membandingkan antara Alpha Cronbach (α). Apabila korelasi 0,6 maka dikatakan item tersebut memberikan tingkat reliabel yang cukup, sebaliknya apabila nilai korelasi dibawah 0,6 maka dikatakan item tersebut kurang reliabel.

. Tabel 5.7

Hasil Uji Reliabilitas Variabel X dan Y

Variabel	Cronbach's Alpha	Batas Reliabilitas	Keterangan
Work Life Balance (X)	0,757	0,60	Reliabel
Kinerja (Y)	0,795	0,60	Reliabel

Sumber : Data Olahan SPSS 2021

Dapat dilihat dari tabel 5.7 diatas menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai *alpha cronbach* lebih besar dari pada 0,60 maka dengan demikian diperoleh kesimpulan bahwa hasil uji reliabilitas dinyatakan reliabel.

5.3 Analisis Deskriptif

5.3.1 Analisis Deskriptif Variabel Work Life Balance

Menurut Delecta (2011) berpendapat bahwa work life balance adalah kemampuan seseorang atau individu untuk memenuhi tugas dalam pekerjaan dan tetap berkomitmen pada keluarga, serta tanggung jawab diluar pekerjaan. Dengan adanya program work life balance yang diterapkan di dalam suatu organisasi khusus nya dilingkungan pemerintah provinsi Riau yaitu pada biro umum kantor gubernur Provinsi Riau diharapkan bisa meningkatkan kinerja pada pegawai sehingga dapatt menimbulkan semangat kerja bagi pegawai dalam menjalankan tugas yang telah diberikan.

Tabel 5.8

Hasil Tanggapan Responden Tentang Kemampuan Membagi Waktu Antara Aktivitas Pribadi dan Pekerjaan

No	Kriteria Jawaban	Frekuensi	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	14	26,9
2	Setuju	32	61,5
3	Kurang Setuju	6	11,5
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		52	100

Sumber: Data Olahan 2021

Dari tabel 5.8 diatas dapat diketahui hasil tanggapan responden pada Biro Umum kantor Gubernur Provinsi Riau didapatkan hasil tanggapan responden tentang kemampuan membagi waktu antara aktivitas pribadi dan pekerjaan bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 14 responden dengan presentase 26,9 %. Kemudian yang menyatakan setuju sebanyak 32 responden dengan presentase 61,5 %, dan sebanyak 6 responden dengan presentase 11,5 % menjawab kurang setuju. Dari hasil presentase diatas maka dapat disimpulkan bahwa dari jawaban responden rata-rata menjawab setuju dikarenakan dalam membagi waktu antara aktivitas dan pekerjaan masih sudah bisa di seimbangkan. Disinilah perlu adanya work life balance (Keseimbangan Kehidupan Kerja) bagi para pegawai pada biro umum kantor Gubernur Provinsi Riau agar bisa memisahkan mana yang harus di prioritaskan terlebih dahulu dan tidak menggabungkan antara pekerjaan dan aktivitas pribadi.

Tabel 5.9

**Hasil Tanggapan Responden Tentang Kehidupan Sosial Terbentur
dengan Pekerjaan**

No	Kriteria Jawaban	Frekuensi	Presentase (%)
1	Sangat Sering	16	30,8
2	Sering	31	59,6
3	Kadang – Kadang	5	9,6
4	Tidak Pernah	-	-
5	Tidak Pernah Sama Sekali	-	-
	Jumlah	52	100

Sumber : Data Olahan 2021

Dari hasil tabel 5.9 diatas dapat diketahui hasil tanggapan responden pada Biro Umum kantor Gubernur Provinsi Riau mengenai kehidupan sosial pribadi terbentur dengan pekerjaan bahwa sebanyak 16 responden menjawab sangat sering dengan presentase 30,8 % . Selanjutnya sebanyak 31 responden menjawab sering dengan presentase 59,6 % artinya mereka sering merasa terbentur dengan kehidupan pribadi dan pekerjaan. Kemudian ada 5 responden menjawab kadang – kadang dengan presentase 9,6 % . Kesimpulan dari tanggapan tersebut responden dominan menjawab sering, yang artinya sebagian pegawai sering merasakan kehidupan sosial pribadinya terbentur dengan pekerjaan dan sulit menyeimbangkan mana yang harus diprioritaskan terlebih dahulu antara pekerjaan dan diri sendiri.

Tabel 5.10

**Hasil Tanggapan Responden Tentang Kehidupan Pribadi
Membuat Sulit Berkonsentrasi Dalam Bekerja**

No	Kriteria Jawaban	Frekuensi	Presentase (%)
1	Sangat Mempengaruhi	21	40,4
2	Mempengaruhi	28	53,8
3	Kurang Mempengaruhi	3	5,8
4	Tidak Mempengaruhi	-	-
5	Sangat Tidak Mempengaruhi	-	-
	Jumlah	52	100

Sumber : Data Olahan 2021

Dari hasil tabel 5.10 diatas dapat diketahui hasil tanggapan responden pada Biro Umum kantor Gubernur Provinsi Riau tentang kehidupan pribadi membuat sulit berkonsentrasi dalam bekerja bahwa ada 21 responden dengan presentase 40,4% menjawab sangat mempengaruhi. Kemudian ada 28 responden dengan presentase 53,8% menjawab mempengaruhi. Dan responden yang menjawab kurang mempengaruhi ada 3 responden dengan presentase 5,8%. Kesimpulan dari tanggapan tersebut responden dominan menjawab mempengaruhi karena apabila ada masalah didalam kehidupan pribadi dibawa didalam pekerjaan bisa berdampak terhadap pekerjaan dan mengakibatkan kinerja pegawai menjadi tidak bagus.

Tabel 5.11

**Hasil Tanggapan Responden Tentang Senang Dengan Kehidupan
Pribadi dan Pekerjaan**

No	Kriteria Jawaban	Frekuensi	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	12	23,1
2	Setuju	39	75,0
3	Kurang Setuju	1	1,9
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	Jumlah	52	100

Sumber : Data Olahan 2021

Dari tabel 5.11 diatas dapat diketahui hasil tanggapan responden pada Biro Umum Kantor Gubernur Provinsi Riau didapatkan hasil tanggapan tentang senang dengan kehidupan pribadi dan pekerjaan bahwa yang menjawab sangat setuju ada 12 responden dengan presentase 23,1 %. Kemudian responden yang menjawab setuju ada 39 responden dengan presentase 75,0 %. Dan ada 1 responden yang menjawab kurang setuju dengan presentase 1,9%. dari hasil presentase diatas maka dapat disimpulkan bahwa dari jawaban responden rata-rata menjawab setuju, artinya pegawai di Biro Umum kantor Gubernur Provinsi Riau senang dengan kehidupan pribadi dan pekerjaan yang sedang mereka jalani sekarang.

Tabel 5.12

**Hasil Tanggapan Responden Tentang Waktu Bekerja Membatasi
Kehidupan Relasi Sosial**

No	Kriteria Jawaban	Frekuensi	Presentase (%)
1	Sangat Sering	22	42,3
2	Sering	26	50,0
3	Kadang – Kadang	3	5,8
4	Tidak Pernah	1	1,9
5	Tidak Pernah Sama Sekali	-	-
	Jumlah	52	100

Sumber : Data Olahan 2021

Dari hasil tabel 5.12 diatas dapat diketahui hasil tanggapan responden pada Biro Umum kantor Gubernur Provinsi Riau tentang waktu bekerja membatasi kehidupan Relasi sosial yaitu ada 22 responden menjawab sangat sering dengan presentase 42,3 %. Kemudian ada 26 responden menjawab kadang-kadang dengan presentase 50,0% dan responden yang menjawab kadang-kadang ada 3 responden dengan presentase 5,8 % . kemudian responden yang menjawab tidak pernah ada 1 responden dengan presentase 1,9 %. Kesimpulan dari tanggapan tersebut responden dominan menjawab sering artinya sebagian pegawai merasa waktu bekerja membatasi mereka dalam melakukan aktivitas diluar, dikarenakan adanya tugas tambahan yang harus di selesaikan tepat waktu.

Tabel 5.13

**Hasil Tanggapan Responden Tentang Pekerjaan Memberikan
Semangat Untuk Memenuhi Kebutuhan Pribadi**

No	Kriteria Jawaban	Frekuensi	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	15	28,8
2	Setuju	34	65,4
3	Kurang Setuju	3	5,8
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	Jumlah	52	100

Sumber : Data Olahan 2021

Dari hasil tabel 5.13 diatas dapat diketahui hasil tanggapan responden pada Biro Umum kantor Gubernur Provinsi Riau tentang pekerjaan memberikan semangat untuk memenuhi kebutuhan pribadi yaitu 15 responden dengan presentase 28,8 % menjawab sangat setuju. Kemudian 34 responden dengan presentase 65,4 % menjawab setuju. Dan 3 responden dengan presentase 5,8 % menjawab kurang setuju. Kesimpulan dari tanggapan responden tersebut responden dominan menjawab setuju, artinya pegawai setuju bahwa pekerjaannya memberikan semangat dalam memenuhi kebutuhan pribadi dikarenakan tidak hanya dapat memotivasi diri agar dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

Tabel 5.14

**Hasil Tanggapan Responden Tentang Masalah Pribadi Membuat
Sulit Berkonsentrasi Saat Bekerja**

No	Kriteria Jawaban	Frekuensi	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	11	21,2
2	Setuju	38	73,1
3	Kurang Setuju	3	5,8
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	Jumlah	52	100

Sumber : Data Olahan 2021

Dari hasil tabel 5.14 diatas dapat diketahui hasil tanggapan responden pada Biro Umum kantor Gubernur Provinsi Riau tentang masalah pribadi membuat sulit berkonsentrasi saat bekerja yaitu 11 responden dengan presentase 21,2 % menjawab sangat setuju, kemudian ada 38 responden dengan presentase 73,1 % menjawab setuju, dan ada 3 responden yang menjawab kurang setuju dan tidak setuju dengan presentase 5,8 %. Kesimpulan dari tanggapan tersebut responden dominan menjawab setuju dikarenakan apabila pegawai memiliki masalah di dalam kehidupan pribadi dan dibawa di dalam pekerjaan bisa mengakibatkan tidak fokus dalam bekerja, menyebabkan stres, mudah marah dan gelisah.

Tabel 5.15

**Hasil Tanggapan Responden Tentang Pekerjaan Yang Monoton
Dapat Menciptakan Kebosanan dalam Kehidupan Pribadi**

No	Kriteria Jawaban	Frekuensi	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	24	46,2
2	Setuju	28	53,8
3	Kurang Setuju	-	-
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	Jumlah	52	100

Sumber : Data Olahan 2021

Dari hasil tabel 5.15 diatas dapat diketahui hasil tanggapan responden pada Biro Umum kantor Gubernur Provinsi Riau tentang pekerjaan yang monoton dapat menciptakan Kebosanan dalam Kehidupan pribadi yaitu 24 responden yang menjawab sangat setuju dengan presentase 46,2 % . kemudian 28 responden dengan presentase 53,8 % menjawab setuju, Kesimpulan dari tanggapan tersebut responden dominan menjawab setuju dikarenakan pekerjaan monoton adalah pekerjaan yang bersifat berulang-ulang yang mengakibatkan kebosanan, dan mengakibatkan kelelahan mental yang berakibat pada kesehatan jiwa. Maka dari itu perlu aktivitas diluar supaya tidak terlalu memikirkan pekerjaan sesekali memanjakan diri seperti liburan, me time bersama teman, keluarga, olahraga dan lain sebagainya.

Tabel 5.16

Hasil Tanggapan Responden Tentang Kenyamanan Ditempat Kerja

No	Kriteria Jawaban	Frekuensi	Presentase (%)
1	Sangat Baik	14	26,9
2	Baik	32	61,5
3	Kurang Baik	6	11,5
4	Tidak Baik	-	-
5	Sangat Tidak Baik	-	-
	Jumlah	52	100

Sumber : Data Olahan 2021

Hasil tabel 5.16 diatas dapat diketahui hasil tanggapan responden pada Biro Umum kantor Gubernur Provinsi Riau tentang kenyamanan ditempat kerja yaitu 14 responden dengan presentase 26,9 % menjawab sangat baik. Kemudian 32 responden dengan presentase 61,5 % menjawab baik. Dan 6 responden dengan presentase 11,5 % menjawab kurang baik. Kesimpulan dari tanggapan tersebut responden dominan menjawab baik artinya kenyamanan di Biro umum kantor Gubernur Provinsi Riau tergolong baik.

Namun demikian, masih ada beberapa responden menganggap bahwa ruang kerja saat ini masih belum memberikan kenyamanan sepenuhnya kepada mereka. Hal ini tentu saja perlu menjadi pertimbangan oleh pimpinan, karena ruang kerja yang memberikan kenyamanan akan meningkatkan kinerja pegawai dan meningkatkan Kinerja.

Tabel 5.17

**Hasil Tanggapan Responden Tentang Pekerjaan Tertunda Karena
Kehidupan Pribadi**

No	Kriteria Jawaban	Frekuensi	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	18	34,6
2	Setuju	33	63,5
3	Kurang Setuju	1	1,9
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	Jumlah	52	100

Sumber : Data Olahan 2021

Hasil tabel 5.17 diatas dapat diketahui hasil tanggapan responden pada Biro Umum kantor Gubernur Provinsi Riau tentang pekerjaan tertunda karena kehidupan pribadi yaitu 18 responden dengan presentase 34,6 % menjawab sangat setuju. Kemudian 33 responden dengan presentase 63,5 % menjawab setuju. Sedangkan responden yang menjawab kurang setuju ada 1 responden dengan presentase 1,9 % . kesimpulan dari tanggapan responden tersebut responden dominan menjawab setuju, artinya sebagian pegawai masih bisa menyeimbangkan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi karena mereka masih bisa meminta izin keluar apabila mereka ingin mengerjakan aktivitas pribadi diluar jam kerja.

Tabel 5.18

**Hasil Tanggapan Responden Tentang Kepentingan Pribadi Menyebabkan
Pekerjaan Tertunda**

No	Kriteria Jawaban	Frekuensi	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	15	28,8
2	Setuju	36	69,2
3	Kurang Setuju	1	1,9
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	Jumlah	52	100

Sumber : Data Olahan 2021

Hasil tabel 5.18 diatas dapat diketahui hasil tanggapan responden pada Biro Umum kantor Gubernur Provinsi Riau tentang kepentingan pribadi menyebabkan pekerjaan tertunda yaitu 15 responden dengan presentase 28,8 % menjawab sangat setuju. Kemudian 36 responden dengan presentase 69,2 % menjawab setuju. Dan responden yang menjawab kurang setuju ada 1 responden dengan presentase 1,9 %. Kesimpulan dari tanggapan tersebut responden dominan menjawab setuju, artinya ada sebagian dari pegawai merasa lebih mementingkan kepentingan pribadi dari pada pekerjaan disini lah perlu adanya work life balance agar pegawai bisa menyeimbangkan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan.

Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Work Life Balance

Tabel 5.19

Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Work Life Balance

No	Indikator	Frekuensi jawaban responden tentang pernyataan variabel Work Life Balance					Jumlah
		5	4	3	2	1	
1	Kemampuan Membagi Waktu Antara Aktivitas Pribadi dan Pekerjaan	14	32	6	-	-	
	Nilai Bobot	70	128	18	-	-	216
2	Kehidupan Sosial Terbantur dengan Pekerjaan	16	31	5	-	-	
	Nilai Bobot	80	124	15	-	-	219
3	Kehidupan Pribadi Membuat Sulit Berkonsentrasi Dalam Bekerja	21	28	3	-	-	
	Nilai Bobot	105	112	9	-	-	226
4	Senang dengan Kehidupan Pribadi Dan Pekerjaan	12	39	1	-	-	
	Nilai Bobot	60	156	3	-	-	219
5	Waktu Bekerja Membatasai Kehidupan Relasi Sosial	22	26	3	1	-	
	Nilai Bobot	110	104	9	2	-	225
6	Pekejaan Memberian Semangat Untuk Memenuhi Kebutuhan Pribdi	15	34	3	-	-	
	Nilai Bobot	75	136	9	-	-	220
7	Masalah Pribadi Membuat Sulit Berkonsentrasi Saat Bekerja	11	38	3	-	-	
	Nilai Bobot	55	152	9	-	-	216
8	Pekerjaan Yang Monoton Dapat Menciptakan Kebosanan Dalam Kehidupan Pribadi	24	28	-	-	-	
	Nilai Bobot	120	112	-	-	-	232
9	Kenyamanan Ditempat Kerja	14	32	6	-	-	
	Nilai Bobot	70	128	18	-	-	216
10	Pekerjaan Tertunda Karena Kehidupan Pribadi	18	33	1	-	-	
	Nilai Bobot	90	132	3	-	-	225
11	Kepentingan Pribadi Menyebabkan Pekerjaan Tertunda	15	36	1	-	-	
	Nilai Bobot	75	144	3	-	-	222
	TOTAL NILAI BOBOT						2.436

Sumber Data Olahan 2021

Berdasarkan tabel 5.19 diatas mengenai Rekapitulasi Variabel Work Life Balance pada Biro Umum Kantor Gubernur Provinsi Riau dapat dilihat jumlah skor yang diperoleh yaitu sebesar 2.436 dibawah ini dapat diketahui nilai tertinggi dan nilai terendah sebagai berikut :

$$\text{Skor Maksimal} = \text{Item} \times \text{Nilai Tertinggi} \times \text{Responden}$$

$$= 11 \times 5 \times 52 = 2.860$$

$$\text{Skor Minimal} = \text{Item} \times \text{Nilai Terendah} \times \text{Responden}$$

$$= 11 \times 1 \times 52 = 572$$

Untuk mencari Interval Koefisiennya adalah :

$$\frac{\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimal}}{\text{Skor}} = \frac{2.860 - 572}{5} = 457,6$$

$$\text{Sangat Baik} : 2.403,4 - 2.860$$

$$\text{Baik} : 1.945,8 - 2.402,4$$

$$\text{Ragu-Ragu} : 1.488,2 - 1.944,8$$

$$\text{Tidak Baik} : 1.030,6 - 1.487,2$$

$$\text{Sangat Tidak Baik} : 572 - 1.029,6$$

Berdasarkan hasil rekapitulasi jawaban responden yang dapat dilihat pada dimensi Work Life Balance Pada Biro Umum Kantor Gubernur Provinsi Riau. Kriteria penilaian dalam dimensi Work Life Balance berada pada kategori sangat baik dengan Nilai 2.439 berada diantara 2.403,4 – 2.860. Hal ini menunjukkan Work Life Balance yang dihasilkan telah sangat baik yang dikarenakan Work Life

Balance (keseimbangan kehidupan kerja) sudah hampir seimbang yang dirasakan oleh pegawai yang bekerja pada Biro Umum Kantor Gubernur Provinsi Riau.

5.3.2. Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Pegawai

Kelangsungan hidup suatu instansi atau organisasi salah satunya tergantung pada kinerja pegawainya dalam melaksanakan pekerjaan karena pegawai merupakan unsur sebuah organisasi terpenting. Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Pencapaian tujuan maksimal merupakan buah dari kinerja tim atau individu yang baik. Begitu pula sebaliknya, kegagalan dalam mencapai sasaran yang telah dirumuskan yang merupakan akibat dari kinerja tim atau individu yang tidak efisien. Kinerja dapat diukur dari kemampuan menyelesaikan tugas- tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Artinya dalam kinerja mengandung unsur standar pencapaian yang harus dipenuhi, sehingga bagi yang mencapai standar yang telah ditetapkan berarti berkinerja baik atau sebaliknya bagi yang tidak tercapai dikategorikan berkinerja kurang atau tidak baik.

Tabel 5.20

Hasil Tanggapan Responden Tentang Kuantitas Kerja

No	Kriteria Jawaban	Frekuensi	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	-	-
2	Setuju	12	23,1
3	Kurang Setuju	39	75,0
4	Tidak Setuju	1	1,9
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	Jumlah	52	100

Sumber : Data Olahan

Hasil tabel 5.20 diatas dapat diketahui hasil tanggapan responden pada Biro Umum kantor Gubernur Provinsi Riau tentang Kuantitas kerja yaitu 12 responden dengan presentase 23,1 % menjawab setuju. Kemudian 39 responden dengan presentase 75,0 % menjawab kurang setuju. Dan responden yang menjawab tidak setuju ada 1 responden dengan presentase 1,9 %. Kesimpulan dari tanggapan tersebut responden dominan menjawab kurang setuju, artinya kuantitas merupakan jumlah kinerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai. Jumlah kinerja dapat diukur sesuai kemampuan dan keahlian pegawai dalam bekerja. Maka dari itu pegawai setuju bahwa kuantitas kerja mereka sudah sesuai dengan standar kerja yang telah ditentukan.

Tabel 5.21

Hasil Tanggapan Responden Tentang Menyelesaikan Tugas Tepat Waktu

No	Kriteria Jawaban	Frekuensi	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	12	23,1
2	Setuju	32	61,5
3	Kurang Setuju	7	13,5
4	Tidak Setuju	1	1,9
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	Jumlah	52	100

Sumber : Data Olahan 2021

Dari tabel 5.21 diatas dapat diketahui hasil tanggapan responden pada Biro Umum kantor Gubernur Provinsi Riau tentang menyelesaikan tugas tepat waktu yaitu 12 responden dengan presentase 23,1 % menjawab sangat setuju. Kemudian 32 responden dengan presentase 61,5 % menjawab setuju. Dan responden yang menjawab kurang setuju ada 7 responden dengan presentase 13,5 %. Dan 1 responden dengan presentase 1,9 % menjawab tidak setuju. Kesimpulan dari tanggapan tersebut responden dominan menjawab setuju, artinya pegawai di Biro

Umum kantor Gubernur Provinsi Riau dapat mengelola waktunya dengan baik dan efisien. Meskipun masih ada pegawai yang kurang setuju mengenai pegawai selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Namun demikian bukan berarti pegawai tersebut benar-benar tidak bisa mengelola waktu, terdapat juga faktor lainnya seperti kurangnya jumlah pegawai dan terlalu banyak pekerjaan sehingga tidak cukup waktu untuk mengerjakannya, apabila dipaksakan akan mengakibatkan hal-hal yang tidak baik.

Tabel 5.22

Hasil Tanggapan Responden Tentang Kehadiran Tepat Waktu

No	Kriteria Jawaban	Frekuensi	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	17	32,7
2	Setuju	29	55,8
3	Kurang Setuju	6	11,5
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	Jumlah	52	100

Sumber : Data Olahan 2021

Hasil tabel 5.22 diatas dapat diketahui hasil tanggapan responden pada Biro Umum Kantor Gubernur Provinsi Riau tentang Kehadiran Tepat Waktu yaitu 17 responden dengan presentase 32,7 % menjawab sangat setuju. Kemudian 29 responden dengan presentase 55,8 % menjawab setuju. Dan responden yang menjawab kurang setuju ada 6 responden dengan presentase 11,5 %. Kesimpulan dari tanggapan tersebut responden dominan menjawab setuju, artinya pegawai di Biro Umum kantor Gubernur Provinsi Riau setuju dengan kehadiran tepat waktu dikarena bisa meningkatkan kedisiplinan bagi para pegawai, dan juga kehadiran adalah salah satu faktor evaluasi kinerja dalam suatu organisasi serta pegawai yang datang tepat waktu cenderung lebih fokus dan produktif dalam bekerja.

Tabel 5.23

Hasil Tanggapan Responden Tentang Bisa Mengatasi Permasalahan Dalam Pekerjaan

No	Kriteria Jawaban	Frekuensi	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	12	23,1
2	Setuju	39	75,0
3	Kurang Setuju	1	1,9
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	Jawaban	52	100

Sumber : Data Olahan 2021

Dari tabel 5.23 diatas dapat diketahui hasil tanggapan responden pada Biro Umum kantor Gubernur Provinsi Riau tentang bisa mengatasi permasalahan dalam pekerjaan yaitu 12 responden dengan presentase 23,1 % menjawab sangat setuju. Kemudian 39 responden dengan presentase 75,0 % menjawab setuju. Dan responden yang menjawab kurang setuju ada 1 responden dengan presentase 1,9 %. Kesimpulan dari tanggapan tersebut responden dominan menjawab setuju, artinya pegawai bisa mengatasi permasalahan yang muncul di dalam pekerjaan. Karena apabila pegawai tidak bisa mengatasi permasalahan yang muncul di dalam suatu pekerjaan maka akan bisa memiliki dampak yang tidak bagus bagi kinerja pegawai .

Tabel 5.24

Hasil Tanggapan Responden Tentang Fasilitas Yang Cukup Memadai

No	Kriteria Jawaban	Frekuesni	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	17	32,7
2	Setuju	31	59,6
3	Kurang Setuju	3	5,8
4	Tidak Setuju	1	1,9
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	Jumlah	52	100

Sumber : Data Olahan 2021

Hasil tabel 5.24 diatas dapat diketahui hasil tanggapan responden pada Biro Umum kantor Gubernur Provinsi Riau tentang fasilitas yang cukup memadai yaitu 17 responden dengan presentase 32,7 % menjawab sangat setuju. Kemudian 31 responden dengan presentase 59,6 % menjawab setuju. Dan responden yang menjawab kurang setuju ada 3 responden dengan presentase 5,8 % dan 1 responden menjawab tidak setuju dengan presentase 1,9 %. Kesimpulan dari tanggapan tersebut responden dominan menjawab setuju, artinya pegawai Biro Umum kantor Gubernur Provinsi Riau setuju dengan fasilitas yang cukup memadai, dikarenakan fasilitas yang memadai merupakan hal yang sangat penting untuk mendukung setiap aktifitas kerja pegawai. karena apabila fasilitas yang ada tidak mencukupi dan tidak memadai akan mempersulit pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya.

Tabel 5.25

**Hasil Tanggapan Responden Tentang Bekerja Secara Maksimal Dalam
Mencapai Tujuan**

No	Kriteria Jawaban	Frekuensi	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	12	23,1
2	Setuju	37	71,2
3	Kurang Setuju	3	5,8
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	Jumlah	52	100

Sumber : Data Olahan 2021

Hasil tabel 5.25 diatas dapat diketahui hasil tanggapan responden pada Biro Umum kantor Gubernur Provinsi Riau tentang bekerja secara maksimal dalam mencapai tujuan yaitu 12 responden dengan presentase 23,1 % menjawab sangat setuju. Kemudian 37 responden dengan presentase 71,2 % menjawab setuju. Dan responden yang menjawab kurang setuju ada 3 responden dengan presentase 5,8 % . Kesimpulan dari tanggapan tersebut responden dominan menjawab setuju. Karena apabila pegawai dapat bekerja secara maksimal maka akan menghasilkan kinerja yang bagus dan berkualitas dan juga akan memberikan dampak baik tersendiri bagi organisasi. Oleh karena itu untuk memiliki hasil kerja yang maksimal sesuai dengan tujuan visi misi dalam organisasi, salah satu faktor yang harus dimiliki oleh pegawai adalah semangat kerja.

Tabel 5.26

**Hasil Tanggapan Responden Tentang Mampu Menyelesaikan Kerja
Tambahan Tepat Waktu**

No	Kriteria Jawaban	Frekuensi	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	10	19,2
2	Setuju	39	75,0
3	Kurang Setuju	3	5,8
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	Jumlah	52	100

Sumber : Data Olahan 2021

Hasil tabel 5.26 diatas dapat diketahui hasil tanggapan responden pada Biro Umum kantor Gubernur Provinsi Riau tentang Mampu Menyelesaikan Kerja Tambahan Tepat Waktu yaitu 10 responden dengan presentase 19,2 % menjawab sangat setuju. Kemudian 39 responden dengan presentase 75,0 % menjawab setuju. Dan responden yang menjawab kurang setuju ada 3 responden dengan presentase 5,8 %. Kesimpulan dari tanggapan tersebut responden dominan menjawab setuju, artinya pegawai di Biro Umum kantor Gubernur Provinsi Riau Setuju bahwa mereka mampu menyelesaikan pekerjaan tambahan dengan tepat waktu dan pegawai bisa dinilai sebagai seseorang yang bisa bertanggung jawab dalam menyelesaikan kerja tambahan dengan tepat waktu.

Tabel 5.27

Hasil Tanggapan Responden Tentang Hasil Kerja Yang Bagus

No	Kriteria Jawaban	Frekuensi	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	14	26,9
2	Setuju	36	69,2
3	Kurang Setuju	2	3,8
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	Jumlah	52	100

Sumber : Data Olahan 2021

Hasil tabel 5.27 diatas dapat diketahui hasil tanggapan responden pada Biro Umum kantor Gubernur Provinsi Riau tentang Hasil Kerja Yang Bagus yaitu 14 responden dengan presentase 26,9 % menjawab sangat setuju. Kemudian 36 responden dengan presentase 69,2 % menjawab setuju. Dan responden yang menjawab kurang setuju ada 2 responden dengan presentase 3,8 %. Kesimpulan dari tanggapan tersebut responden dominan menjawab setuju, artinya pegawai yang memiliki hasil kerja yang bagus tentunya memiliki potensi yang bagus juga bagi suatu organisasi. Dengan memiliki hasil kerja yang baik maka dapat memudahkan para pimpinan dalam menilai kinerja seorang pegawai. Dengan demikian dari hasil kerja tersebut dapat di jadikan bahan pertimbangan dalam pembinaan terutama pegawai yang berada di Biro Umum kantor Gubernur Provinsi Riau.

Tabel 5.28

Hasil Tanggapan Responden Tentang Pekerjaan Sesuai Keahlian

No	Kriteria Jawaban	Frekuensi	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	5	9,6
2	Setuju	41	78,8
3	Kurang Setuju	6	11,5
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	Jumlah	52	100

Sumber : Data Olahan 2021

Hasil tabel 5.28 diatas dapat diketahui hasil tanggapan responden pada Biro Umum kantor Gubernur Provinsi Riau tentang pekerjaan sesuai dengan keahlian yaitu 5 responden dengan presentase 9,6 % menjawab sangat setuju. Kemudian 41 responden dengan presentase 78,8 % menjawab setuju. Dan responden yang menjawab kurang setuju ada 6 responden dengan presentase 11,5 %. Kesimpulan dari tanggapan tersebut responden dominan menjawab setuju, artinya pegawai di Biro Umum kantor Gubernur Provinsi Riau sudah bekerja sesuai keahlian. Dan juga bekerja sesuai dengan keahlian akan memberikan hasil kerja yang maksimal, bekerja sesuai keahlian secara pisikis juga akan membuat kita merasa bahagia karena yang kita kerjakan adalah hal yang kita sukai sehingga hasilnya pun akan sangat bagus. Bekerja sesuai dengan keahlian juga akan memberikan dampak yang bagus terhadap pegawai maupun organisasi yaitu lebih fokus dengan pekerjaan yang sedang di jalani.

Tabel 5.29

Hasil Tanggapan Responden Tentang Mengerjakan Pekerjaan Dengan Teliti

No	Kriteria Jawaban	Frekuensi	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	13	25,0
2	Setuju	37	71,2
3	Kurang Setuju	2	3,8
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	Jumlah	52	100

Sumber : Data Olahan 2021

Hasil tabel 5.29 diatas dapat dapat diketahui hasil tanggapan responden pada Biro Umum kantor Gubernur Provinsi Riau tentang mengerjakan pekerjaan dengan teliti yaitu 13 responden dengan presentase 25,0 % menjawab sangat setuju. Kemudian 37 responden dengan presentase 71,2 % menjawab setuju. Dan responden yang menjawab kurang setuju ada 2 responden dengan presentase 3,8 %. Kesimpulan dari tanggapan tersebut responden dominan menjawab setuju, artinya pegawai Biro Umum kantor Gubernur Provinsi Riau Setuju bahwa mereka sudah mengerjakan pekerjaan dengan teliti. Manfaat mengerjakan pekerjaan dengan teliti yaitu hasil pekerjaan lebih maksimal dan terhindar dari kesalahan kemudian waktu yang digunakan untuk melaukan sesuatu pun lebih optimal lalu akan timbul perasaan yang puas dalam diri pegawai karena sudah memberikan hasil yang terbaik.

Tabel 5.30

Hasil Tanggapan Responden Tentang Rekan Kerja

No	Kriteria Jawaban	Frekuensi	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	-	-
2	Setuju	11	21,2
3	Kurang Setuju	41	78,8
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	Jumlah	52	100

Sumber : Data Olahan 2021

Hasil tabel 5.30 diatas dapat diketahui hasil tanggapan responden pada Biro Umum kantor Gubernur Provinsi Riau tentang Rekan Kerja yaitu 11 responden dengan presentase 21,2 % menjawab setuju. Kemudian 41 responden dengan presentase 78,8 % menjawab kurang setuju. Kesimpulan dari tanggapan tersebut responden dominan menjawab kurang setuju, artinya pegawai di Biro Umum kantor Gubernur Provinsi Riau memiliki rekan kerja yang bisa membantu dalam menyelesaikan pekerjaan. Memiliki rekan kerja bisa membantu pekerjaan yang berat akan terasa ringan, dan juga proses pekerjaan juga akan jadi lebih efisien karena bisa menyelesaikannya secara bersamaan dan sesuai kemampuan yang dimiliki. Selain itu memiliki rekan kerja dapat menumbuhkan rasa kebersamaan dan kepedulian terhadap sesama pegawai.

Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Kinerja Pegawai

Tabel 5.31

Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Kinerja Pegawai

No	Indikator	Frekuensi Jawaban Responden Tentang Pernyataan Variabel Kinerja Pegawai (Y)					Jumlah
		5	4	3	2	1	
1	Kuantitas Kerja	-	12	39	1	-	
	Nilai Bobot	-	48	117	2	-	167
2	Menyelesaikan Tugas Tepat Waktu	12	32	7	1	-	
	Nilai Bobot	60	128	21	2	-	211
3	Kehadiran Tepat Waktu	17	29	6	-	-	
	Nilai Bobot	85	116	18	-	-	219
4	Bisa Mengatasi Permasalahan Dalam Pekerjaan	12	39	1	-	-	
	Nilai Bobot	60	156	3	-	-	219
5	Fasilitas Yang Cukup Memadai	17	31	3	1	-	
	Nilai Bobot	85	124	9	2	-	220
6	Bekerja Secara Maksimal Dalam Mencapai Tujuan	12	37	3	-	-	
	Nilai Bobot	60	148	9	-	-	217
7	Mampu Menyelesaikan Kerja Tambahan Tepat Waktu	10	39	3	-	-	
	Nilai Bobot	50	156	9	-	-	215
8	Hasil Kerja Yang Bagus	14	36	1	-	-	
	Nilai Bobot	70	144	3	-	-	217
9	Pekerjaan Sesuai Keahlian	5	41	6	-	-	
	Nilai Bobot	25	164	18	-	-	207
10	Mengerjakan Pekerjaan Dengan Teliti	13	37	2	-	-	
	Nilai Bobot	65	148	6	-	-	219
11	Rekan Kerja	-	11	41	-	-	
	Nilai Bobot	-	44	123	-	-	167
	Total Bobot Skor						2.278

Sumber : Data Olahan 2021

Berdasarkan tabel 5.31 diatas mengenai rekapitulasi variabel kinerja pegawai pada Biro Umum kantor Gubernur Provinsi Riau. Dapat dilihat jumlah skor yang diperoleh yaitu sebesar 2.278. dibawah ini dapat diketahui nilai tertinggi dan nilai terendah sebagai berikut :

$$\text{Skor Maksimal} = \text{Item} \times \text{Nilai Tertinggi} \times \text{Responden}$$

$$= 11 \times 5 \times 52 = 2.860$$

$$\text{Skor Minimal} = \text{Item} \times \text{Nilai Terendah} \times \text{Responden}$$

$$= 11 \times 1 \times 52 = 572$$

Untuk Mencari Interval Koefisiennya adalah :

$$\frac{\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimal}}{5} = \frac{2.860 - 572}{5} = 457,6$$

$$\frac{\text{Skor}}{5}$$

Untuk mengetahui tingkat kategori mengenai variabel kinerja pegawai pada Biro Umum Kantor Gubernur Provinsi Riau, maka dapat ditentukan dibawah ini :

$$\text{Sangat Baik} : 2.403,4 - 2.860$$

$$\text{Baik} : \mathbf{1.945,8 - 2.402,4}$$

$$\text{Ragu-Ragu} : 1.488,2 - 1.944,8$$

$$\text{Tidak Baik} : 1.030,6 - 1.487,2$$

$$\text{Sangat Tidak Baik} : 572 - 1.029,6$$

Berdasarkan tabel diatas bahwa tingkat kategor mengenai variabel kinerja pegawai pada Biro Umum kantor Gubernur Provinsi Riau berada pada kategori baik. Bahwa kriteria penilaian dalam kategori sangat baik karena jumlah total skor item yang diperoleh 2.278. Kriteria penilaian

berada diantara 1.945,8 – 2.402,4. hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai yang dihasilkan pun tinggi dan sangat baik, maka pekerjaan yang diberikan akan dapat terselesaikan dengan maksimal dan para pegawai juga menerapkan kedisiplinan sehingga tidak ada masalah dengan pekerjaan yang dilakukan.

5.4 Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kinerja Pegawai

5.4.1 Analisis Regresi Linear Sederhana

Penelitian ini menggunakan analisis regresi linear sederhana untuk memprediksi seberapa besar hubungan work life balance terhadap kinerja memprediksi nilai kinerja apabila nilai work life balance mengalami kenaikan atau penurunan, adapun hasil uji analisis regresi linear sederhana dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5.32

Hasil Regresi Linear Sederhana

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5,277	3,820		1,381	,173
Work Life Balance	,824	,081	,820	10,126	,000

Sumber : Data Olahan SPSS 2021

Dari tabel diatas menunjukkan hasil yang diperoleh nilai constant(a) sebesar 5,277, sedangkan work life balance 0,824 dari hasil tersebut dapat dimasukan dalam persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = a + bx + e$$

$$Y = 5,277 + 0,824X$$

Hasil persamaan diatas dapat diartikan constant sebesar 5,277 yang artinya nilai konsistensi variabel kinerja sebesar 5,277 koefisien regresi X sebesar 0,824 yang menyatakan bahwa penambahan 1 % nilai work life balance maka kinerja akan bertambah sebesar 0,824. Koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat diartikan bahwa pengaruh work life balance (variabel X) terhadap kinerja (variabel Y) adalah positif.dan berdasarkan nilai signifikasi yang diperoleh dari tabel yaitu $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel work life balance (X) berpengaruh positif terhadap kinerja (Y).

5.4.2 Uji Koefisien Korelasi

koefisien korelasi yaitu untuk mengukur kaitan hubungan antara dua variabel yaitu work life balance terhadap variabel kinerja pegawai pada Biro Umum kantor Gubernur Provinsi Riau. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5.33

Hasil Uji Korelasi (r)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,820 ^a	,672	,666	1,92643

Sumber : Data Olahan SPSS 2021

Dari hasil analisis korelasi diatas diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,820 atau 82,0 %. Nilai koefisien korelasi menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara variabel dependen (work life balance) dan independen (kinerja) pada Biro Umum kantor Gubernur Provinsi Riau.

5.4.3 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji Koefisien Determinasi bertujuan untuk mengukur sejauh mana variabel bebas dapat menjelaskan variasi variabel terikat, baik secara parsial maupun simultan. Adapun hasil perhitungan koefisien determinasi yaitu menjelaskan besarnya nilai korelasi $R = 0,820$. Dari tabel 5.33 tersebut diperoleh koefisien determinasi $R^2 = 0,672$ yang memiliki pengertian bahwa pengaruh variabel work life balance terhadap kinerja adalah 67,2 %. Nilai koefisien determinasi tersebut menunjukkan besaran kontribusi yang diberikan pada variabel work life balance terhadap kinerja dan hubungan

antara kedua variabel dalam kategori kuat. Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas lebih lanjut dalam penelitian ini.

5.4.4 Uji Hipotesis (Uji t)

Uji t bertujuan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh variabel bebas dengan variabel terikat. Apabila nilai signifikansi $< 0,05$ maka suatu variabel dikatakan berpengaruh secara signifikan terhadap variabel yang lain.

Tabel 5.34
Hasil Uji t (parsial)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5,277	3,820		1,381	,173
Work Life Balance	,824	,081	,820	10,126	,000

Sumber : Data Olahan SPSS 2021

Berdasarkan hasil uji t diatas diketahui bahwa t hitung sebesar 10,126 sedangkan tabel sebesar 1,675. Karena t hitung $10,126 >$ dari t tabel 1,675 dengan nilai signifikasi $0,00 < 0,05$ maka, dapat ditarik kesimpulan bahwa work life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikasi lebih kecil dari 0,05 sehingga H_0 ditolak H_a diterima.

5.5 Pembahasan Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis mengambil variabel work life balance diduga memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai. Dimana dari hasil analisis regresi sederhana menunjukkan adanya pengaruh positif terhadap kinerja kerja pegawai. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh penulis maka didapatkan hasil penelitian yaitu work life balance secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Biro Umum kantor Gubernur Provinsi Riau. Hal ini dapat diketahui dengan melihat uji t (parsial) dengan diperoleh nilai t hitung > t tabel dan dengan tingkat yang signifikan. Hubungan antara work life balance dengan kinerja pegawai pada kategori kuat, hal ini dapat dilihat dari nilai korelasi (r) memperoleh nilai sebesar 0,820 atau sebesar 82,0 %. Dan kontribusi yang diberikan untuk variabel kinerja pegawai sebesar 0,672 atau sebesar 67,2 % dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dibahas didalam penelitian ini.

Hasil diatas menunjukkan bahwa pegawai yang dapat mengatur waktunya dengan seimbang yaitu dapat membagi waktu pribadinya dengan waktu pekerjaan tanpa harus merugikan pekerjaan dapat berdampak baik terhadap kinerja, agar pegawai dapat mengaplikasikan work life balance ini dengan baik tentunya tidak lepas dari campur tangan organisasi yang juga ikut ambil bagian dalam menerapkan peraturan dan kebijakan yang adil bagi para pegawai, namun itu juga datang dari kesadaran pegawai itu sendiri bagaimana dalam menyeimbangkan antara kehidupan pribadi dan kehidupan pekerjaan baik dari segi waktu, komunikasi maupun dari segi yang lainnya.

Penelitian ini telah sejalan dengan penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Eko Heri Purwanto, Eka Kurnia Saputra, Risnawati (2020) dengan judul penelitian Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kepuasan kerja Anggota Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Kepulauan Riau yaitu hasil penelitian dapat menunjukkan bahwa work life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Total pengaruhnya 61,6 % sisanya sebesar 38,4 % dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Adapun kesimpulan yang dapat di ambil dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penerapan Work Life Balance pada Biro Umum kantor Gubernur Provinsi Riau dari hasil rekapitulasi tanggapan responden menyatakan dalam kategori sangat baik. Indikator skor tertinggi terdapat pada indikator pekerjaan yang monoton dapat menciptakan kebosanan dalam kehidupan pribadi dan nilai skor terendah terdapat pada indikator kemampuan membagi waktu antara aktivitas pribadi dan pekerjaan, masalah pribadi membuat sulit berkonsentrasi saat bekerja dan kenyamanan ditempat kerja.
2. Kinerja pada Biro Umum kantor Gubernur Provinsi Riau dalam kategori baik. indikator skor tertinggi terdapat pada indikator fasilitas yang cukup memadai dan nilai skor terendah terdapat pada indikator kuantitas kerja dan rekan kerja.
3. Work life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Biro Umum kantor Gubernur Provinsi Riau. Hal ini dibuktikan dengan nilai dengan uji secara parsial dengan nilai t hitung lebih besar dari t tabel.
4. Koefisien determinasi sebesar 0,672 atau sebesar 67,2 %. Nilai koefisien determinasi tersebut menunjukkan besarnya kontribusi yang diberikan

pada variabel work life balance terhadap kinerja pegawai dan hubungan antara kedua variabel dalam kategori kuat. Sedangkan sisanya 32,8 % dipengaruhi variabel lain yang tidak dibahas didalam penelitian ini.

6.2 Saran

Saran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk pihak Instansi harus perlu lagi meningkatkan kinerja Pegawai dengan terus menerapkan Program Work life Balance yang ada di organisasi dan memantau pelaksanaan program – program tersebut dan dapat meningkatkan kinerja Pegawai secara optimal.
2. Hasil rekapitulasi tanggapan kinerja memiliki skor terendah dengan indikator kuantitas kerja, saran penulis hendaknya Instansi dapat memperhatikan kuantitas kerja Pegawai kembali, Karena kuantitas kerja merupakan tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.
3. Kepada peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan lagi penelitian ini dengan menambahkan variabel lainnya yang dapat mempengaruhi tingginya kinerja yang terjadi pada Biro Umum Kantor Gubernur Provinsi Riau.
4. Sesama rekan kerja seharusnya mampu bekerja sama dengan baik terhadap suatu pekerjaan, tidak bersifat individual, bersifat *teamwork*, terjalinnya komunikasi dengan sesama rekan kerja, mampu menyesuaikan kondisi.

5. Dengan adanya Work Life Balance seharusnya pegawai di biro umum mampu menyelaraskan antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi, tidak boleh adanya campuran antara pekerjaan dengan urusan pribadi, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan optimal.



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

DAFTAR PUSTAKA

- AnExperiential Approach. New York: McGraw – Hill. Series In Management
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Bernardin, H. John, and Joyce, E. A .Russell. 1993. Human Resoure Management
- Ghozali, I. (2013). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Semarang: Badan penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson James L., et al., Organizations: Behavior, Structure, Processes. New York: McGraw Hill, 2012
- Hasibuan , P. S. M 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Hill, E. J., Clarke, M. C., Koch, L. C., & Hill, E. J. (2014). Family and consumer sciences research the work-family interface : differentiating balance and fit. Family and Consumer Sciences Research Journal, 33(121).
- Kasmir. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (TeoriDan Praktik). Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT RajaGrafindo Persada
- Lewison, J. (2006) . The Work/Life Balance Sheet So far.Journal of accountancy 202.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2014. Evaluasi Kinerja SDM . Bandung : PT Refika Aditama

- Masram, 2017. Manajemen Sumber Daya Profesional. Sidoarjo: Zifatama Publisher
- Mathis Robert 1., dan John H. Jackson, Human Resource Management. New York: South – Western Cengage Learning, 2011
- McShane dan Glinow Von, Organizational Behavior. New York : McGraw-Hill Book, 2010
- McShane dan Glinow Von, Organizational Behavior. New York : McGraw-Hill Book, 2008
- Rivai, Veithzal, Ahmad Fawzi Mohd. Basri, *Performance Appraisal: sistem yang Tepat Menilai Kinerja Pegawai Dan Meningkatkan Daya Saing Organisasi*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2005)
- Sinambela, Lijan Poltak, KINERJA PEGAWAI Teori Pengukuran dan Implikasi/ edisi pertama - Yogyakarta; Graha Ilmu, 2019.
- Singh, P. And Khanna, P. 2011. Work-Life Balance: A Tool for Increased Employee Productivity and Retention . Lachoo Management Journal. Vol.2, No. 2, pp. 188-206.
- Westman, M., Brough, P., & Kalliath, T. (2009). Expert Commentary on WorkLife Balance and Crossover of Emotions and Experiences: Theoretical and Practice Advancements. Journal of Organizational Behavior, 588-595.
- Wibowo. (2016). Manajemen Kinerja. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada
- Widyasari, S. D., Susilawati, I. R., & Ula, I. I. (2015). Hubungan Antara Career Capital Dan Worklife Balance Pada Karyawan Di PT. Petrokimia

Gresik. Jurnal Psikoislamika. Malang: Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Brawijaya. Vol. 12, No. 1, Halaman: 13-22

Withmore, John. *Coaching For Performance: seni Mengarahkan Untuk Mendongkrak Kinerja*, terjemahan Y. Dwi Helly Purnomo (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 1997).

