

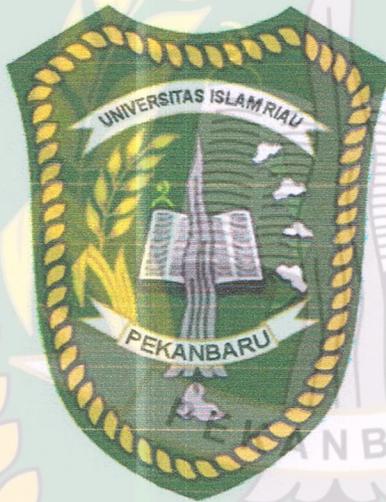


SKRIPSI

**PENGARUH WORK LIFE BALANCE TERHADAP KINERJA (STUDI  
KASUS PADA PERAWAT PEGAWAI RSUD AEK KENOPAN)**

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana  
Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis*

*Universitas Islam Riau*



DISUSUN OLEH

**RITA RATNA SARI**

NPM : 185210164

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

PEKANBARU

2023

**ISLAM RIAU**

DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU



**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 : Rita Ratna Sari  
NPM : 185210164  
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis  
Jurusan : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumberdaya Manusia  
Judul Skripsi : Pengaruh Work Life Balance terhadap kinerja (Studi Kasus Pada Perawat Pegawai RSUD Aek Kenopan)

Disahkan Oleh:  
Pembimbing

Abd. Razak Jer, SE., M.Si

Diketahui :

Dekan

Ketua Program Studi



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

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

**UNIVERSITAS**  
**ISLAM RIAU**



**UNIVERSITAS ISLAM RIAU**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

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

**BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI**

Nama : Rita Ratna Sari  
NPM : 185210164  
Program Studi : Manajemen (S1)  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)  
Fakultas : Ekonomi  
Judul Penelitian : Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kinerja ( Studi Kasus Pada Perawat Pegawai RSUD Aek Kenopan)  
Sponsor : Abd. Razak Jer, SE.,M.Si

No	Tanggal	Catatan Sponsor	Berita Acara	Paraf Sponsor
1	21 Januari 2022	X	<ul style="list-style-type: none"><li>Objek Penelitian</li><li>Teori Work Life Balance Diambil Bagian Perawat</li></ul>	J
2	15 Maret 2022	X	<ul style="list-style-type: none"><li>ACC Seminar Proposal</li></ul>	J
3	2 Agustus 2022	X	<ul style="list-style-type: none"><li>ACC Outline</li><li>Kuesioner Diperbaiki</li></ul>	J
4	22 Agustus 2022	X	<ul style="list-style-type: none"><li>ACC Kuesioner</li><li>Sempurnakan Lagi Work Life Balance</li><li>Urutan Teori Perbaiki Bab 1- IV</li></ul>	J

5	02 Desember 2022	X	• Buat Uraian Deskriptif	J
6	08 Desember 2022	X	• Hasil Atau Tabel Dibaca Lagi, Uraikan Deskriptif • Kesimpulan	J
7	09 Desember 2022	X	• ACC Seminar Hasil	J

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Pekanbaru, 11 Januari 2023

J Wakil Dekan 1

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

PEKANBARU

**UNIVERSITAS  
ISLAM RIAU**

DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU



# 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: 81/KPTS/FE-UIR/2023, Tanggal 10 Januari 2023, Maka pada Hari Selasa 11 Januari 2023 dilaksanakan Ujian Oral Komprehensif/Meja Hijau Program Sarjana Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau pada Program Studi **Manajemen** Tahun Akademis 2022/2023.

- |                         |  |
|-------------------------|--|
| 1. Nama                 | : Rita Ratna Sari  |
| 2. NPM                  | : 185210164  |
| 3. Program Studi        | : Manajemen S1   |
| 4. Judul skripsi        | : Pengaruh Work Life Balance terhadap kinerja (Studi Kasus Pada Perawat Pegawai RSUD Aek Kenopan). |
| 5. Tanggal ujian        | : 11 Januari 2023  |
| 6. Waktu ujian          | : 60 menit.  |
| 7. Tempat ujian         | : Ruang Sidang Meja Hijau Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UIR  |
| 8. Lulus Yudicium/Nilai | : <b>Lulus (A-) 83,4</b>   |
| 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

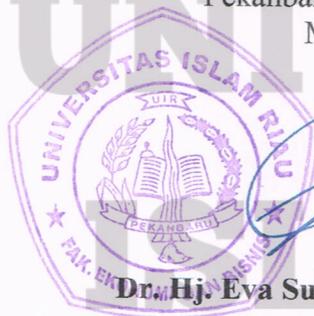
Dosen penguji :

1. Abd. Razak Jer, SE., M.Si
2. Prof. Dr. Dra. Hj. Sri Indrastuti, MM
3. Dr. Haswari Hasan, SE., MM

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

Pekanbaru, 11 Januari 2023

Mengetahui  
Dekan,



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

**SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**  
**UNIVERSITAS ISLAM RIAU**  
**Nomor : 081 / Kpts/FE-UIR/2023**  
**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 dilak sanakan ujian skripsi /oral komprehensve 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 : Rita Ratna Sari  
N P M : 185210164  
Program Studi : Manajemen S1  
Judul skripsi : Pengaruh Work Life Balance terhadap kinerja (Studi Kasus Pada Perawat Pegawai RSUD Aek Kenopan).
2. Penguji ujian skripsi/oral komprehensve mahasiswa tersebut terdiri dari:

NO	Nama	Pangkat/Golongan	Bidang Diuji	SJabatan
1	Abd Razak Jer, SE., M.Si	Lektor, C/c	Materi	Ketua
2	Prof.Dr. Hj. Sri Indrastuti S, MM	Guru Besar, IV/d	Sistematika	Sekretaris
3	Dr. Haswari Hasan, SE., MM	Lektor, III/c	Methodologi	Anggota
4			Penyajian	Anggota
5			Bahasa	Anggota
6			-	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 : 11 Januari 2023  
Dekan

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

**SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU**  
**Nomor: 1061/Kpts/FE-UIR/2021**  
**TENTANG PENUNJUKAN DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA S1**  
**DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU**

- Membaca :** Surat Penetapan Ketua Program Studi Manajemen tanggal, 2021-10-12 Tentang Penunjukan Dosen Pembimbing Skripsi Mahasiswa
- Menimbang :** 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. Undang-Undang Nomor : 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional
  2. Undang-Undang Nomor : 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi
  3. Peraturan Pemerintah Nomor : 4 Tahun 2014 Tentang Penyelenggara Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi
  4. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2018
  5. SK. Dewan Pimpinan YLPI Riau Nomor : 106/Kpts. A/YLPI/VI/2017 Tentang Pengangkatan Rektor Universitas Islam Riau Periode. 2017-2021
  6. Peraturan Universitas Islam Riau Nomor : 001 Tahun 2018 Tentang Ketentuan Akademik Bidang Pendidikan Universitas Islam Riau.
  7. SK. Rektor Universitas Islam Riau Nomor : 598/UIR/KPTS/2019 Tentang Pembimbing tugas akhir Mahasiswa Program Diploma dan Sarjana Universitas Islam Riau  
a. Nomor: 510/A-UIR/4-1987

**MEMUTUSKAN**

- Menetapkan :** 1. Mengangkat Saudara yang tersebut namanya dibawah ini sebagai pembimbing dalam penyusunan skripsi yaitu :

No.	Nama	Jabatan Fungsional	Keterangan
1.	Abd. Razak Jer, SE., M.Si.	Lektor	Pembimbing

2. Mahasiswa yang dibimbing adalah :  
 Nama : Rita Ratna Sari  
 N P M : 185210164  
 Jurusan/Jenjang Pendd. : Manajemen  
 Judul Skripsi : Pengaruh Work life balance terhadap Kinerja pada karyawan PT Tenang Jaya Sejahtera kota Garo di kabupaten Kampar
  3. Tugas Pembimbing berpedoman kepada Surat Keputusan Rektor Universitas Islam Riau Nomor : 598/UIR/KPTS/2019 Tentang Pembimbing Tugas Akhir Mahasiswa Program Diploma dan Sarjana Universitas Islam Riau.
  4. Dalam pelaksana bimbingan supaya memperhatikan Usul dan Saran dari Forum Seminar Proposal, kepada Dosen pembimbing diberikan Honorarium sesuai dengan ketentuan yang berlaku di Universitas Islam Riau.
  5. Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan, apabila terdapat kekeliruan dalam keputusan ini akan diadakan perbaikan kembali.
- Kutipan : disampaikan kepada Ybs untuk dilaksanakan sebaik-baiknya.

Ditetapkan di: Pekanbaru  
 Pada Tanggal: 13 Oktober 2021  
 Dekan



**Dr. Hj. Eya Sundari, SE., MM, C.R.B.C.**

**Tembusan :** Disampaikan pada :

1. Kepada Yth. Ketua Program Studi EP, Manajemen dan Akuntansi
2. Arsip File : SK.Dekan Kml Haj

Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin

UNIVERSITAS ISLAM RIAU  
 PERPUSTAKAAN SOEMAN HS  
 DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :



**UNIVERSITAS ISLAM RIAU**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647**

**BERITA ACARA SEMINAR HASIL PENELITIAN SKRIPSI**

Nama : Rita Ratna Sari  
NPM : 185210164  
Jurusan : Manajemen / S1  
Judul Skripsi : Pengaruh Work Life Balance terhadap kinerja (Studi Kasus Pada Perawat Pegawai RSUD Aek Kenopan).  
Hari/Tanggal : Selasa 11 Januari 2023  
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	Prof. Dr. Dra. Hj. Sri Indrastuti, MM		
2	Dr. Haswari Hasan, SE., MM		

**Hasil Seminar : \*)**

1. Lulus ( Total Nilai )
2. Lulus dengan perbaikan ( Total Nilai **83,4** )
3. Tidak Lulus ( Total Nilai )

Mengetahui  
An.Dekan

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



Pekanbaru, 11 Januari 2023  
Ketua Prodi

**Abd. Razak Jer, SE., M.Si**

\*) Coret yang tidak perlu

**ISLAM RIAU**



# UNIVERSITAS ISLAM RIAU

## FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

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

### BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL

Nama : Rita Ratna Sari  
 NPM : 185210164  
 Judul Proposal : Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kinerja Kasus Pada Perawat Pegawai RSUD Aek Kenopan.  
 Pembimbing : 1. Abd. Razak Jer, SE., M.Si  
 Hari/Tanggal Seminar : Rabu 25 Mei 2022

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 \*)

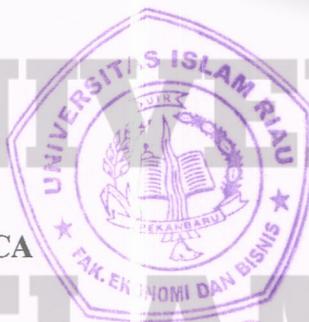
Demikianlah keputusan tim yang terdiri dari :

No	Nama	Jabatan pada Seminar	Tanda Tangan
1.	Abd. Razak Jer, SE., M.Si	Ketua	1.
2.	Deswarta, SE., MM	Anggota	2.
3.	Prof. Dr. Dra. Hj. Sri Indrastuti, MM	Anggota	3.

\*Coret yang tidak perlu

Mengetahui  
 A.n. Dekan Bidang Akademis

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



Pekanbaru, 25 Mei 2022  
 Sekretaris,

Abd. Razak Jer, SE., M.Si



**UNIVERSITAS ISLAM RIAU**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**  
الجامعة الإسلامية البروننة

Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No. 113, Marpoyan, Pekanbaru, Riau, Indonesia - 28284  
Telp. +62 761 674674 Fax. +62 761 674681 Email. info@uir.ac.id Website. www.eco.uir.ac.id

**PENUNJUKAN PEMBIMBING SKRIPSI**

Nama : Rita Ratna Sari  
NPM : 185210164  
Program Studi : Manajemen  
Topik : MSDM Kontemporer  
Pembimbing : Abd. Razak Jer, SE., M.Si.

Pekanbaru, 28 September 2021  
Menyetujui,



**Abd. Razak Jer, SE., M.Si.**  
NPK. 86 0802 062

**UNIVERSITAS**  
**ISLAM RIAU**

DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :  
PERPUSTAKAAN SOEMAN HS  
UNIVERSITAS ISLAM RIAU



# UNIVERSITAS ISLAM RIAU

## FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

الجامعة الإسلامية الرiau

Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No. 113, Marpoyan, Pekanbaru, Riau, Indonesia - 28284  
Telp. +62 761 674674 Fax +62 761 674681 Email : info@uir.ac.id Website : www.eco.uir.ac.id

Pekanbaru, 15 Februari 2022

Nomor : 100/E-UIR/27-Fekon/2022  
Lampiran : -  
Hal : **Mohon Izin Penelitian**

Kepada Yth. : Pimpinan RSUD Aek Kenopan Kecamatan Kualuh Hulu  
Di -  
Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wbr..

Dengan hormat, bersama ini kami sampaikan kepada Bapak/Ibu bahwa mahasiswa :

Nama : Rita Ratna Sari  
NPM : 185210164  
Fakultas : Ekonomi Universitas Islam Riau  
Jurusan/Program Studi : Manajemen  
Alamat :

Mahasiswa berikut di atas bermaksud akan mengambil data dan informasi pada Instansi/Perusahaan yang Bapak/Ibu pimpin, dalam rangka menyelesaikan tugas akhir perkuliahan. Adapun judul penelitian mahasiswa tersebut :

**"Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kinerja Pegawai RSUD Aek Kenopan Kec Kualuh Hulu"**

Data/informasi yang Bapak/Ibu berikan akan digunakan semata-mata untuk kepentingan penelitian dan tidak akan dipublikasikan.

Demikianlah kami sampaikan, atas kerjasamanya kami haturkan terima kasih.

Wassalam,  
Wakil Dekan I



Dr. Hj. Ellyan Sastraningsih, M.Si.  
NPK. 93 1202 204

Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin

UNIVERSITAS ISLAM RIAU  
DOKUMEN INI ADALAH MAKSUD  
PERUSTAKAN SEMANGIS



# UNIVERSITAS ISLAM RIAU

## FAKULTAS EKONOMI

### الجامعة الإسلامية الريوية

Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No. 113, Marpoyan, Pekanbaru, Riau, Indonesia - 28284  
Telp. +62 761 674674 Fax. +62 761 674834 Email : fekon@uir.ac.id Website : www.ac.uir.id

#### SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME

Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau menerangkan bahwa mahasiswa dengan identitas berikut:

**NAMA** : RITA RATNA SARI  
**NPM** : 185210164  
**JUDUL SKRIPSI** : PENGARUH WORK LIFE BALANCE TERHADAP KINERJA (STUDI KASUS PADA PERAWAT PEGAWAI RSUD AEK KENOPAN)  
**PEMBIMBING** : ABD RAZAK JER, SE., M.SI

Dinyatakan sudah memenuhi syarat batas maksimal plagiarisme yaitu 16% pada setiap subbab naskah skripsi yang disusun.

Demikianlah surat keterangan ini di buat untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Pekanbaru, 19 Desember 2022

Ketua Program Studi Manajemen

Abd Razak Jer, SE., M.Si

# UNIVERSITAS ISLAM RIAU

# ISLAM RIAU



## LEMBAR PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Rita Ratna Sari  
Tempat tanggal lahir : Kota Garo, 14 mei 2001  
Npm : 185210164  
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)  
Judul Skripsi : Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kinerja ( Studi Kasus Pada Perawat Pegawai RSUD Aek Kenopan)

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi ini adalah benar dan murni dari hasil saya sendiri, bukan merupakan hasil 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 disengaja ataupun tidak disengaja, dengan ini saya menyatakan menarik skripsi yang saya ajukan sebagai hasil tulisan saya sendiri. Bila kemudian saya terbukti melakukan plagiat saya bersedia menerima konsekuensi dari pihak fakultas maupun pihak Universitas.

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

Pekanbaru 7 Februari 2023

Saya yang membuat pernyataan



Rita Ratna Sari

NPM : 185210164

# UNIVERSITAS ISLAM RIAU

## ABSTRAK

### PENGARUH WORK LIFE BALANCE TERHADAP KINERJA STUDI

### KASUS PADA PERAWAT PEGAWAI RSUD AEK KENOPAN

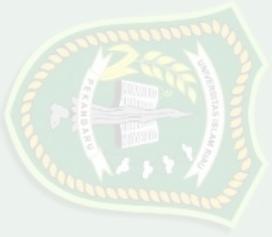
**RITA RATNA SARI**

**185210164**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Work life balance terhadap kinerja studi kasus pada pegawai RSUD Aek Kenopan. Penelitian ini menggunakan metode purposive sampling, data penelitian ini dikumpulkan dari 95 pegawai yang ada di rsud. Data penelitian ini diperoleh dari kusioner (primer), Partial least square (PLS) digunakan untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan SmartPLS 3.0. Hasil dari penelitian ini menemukan bahwa terdapat pengaruh positif secara parsial dan simultan signifikan work life balance terhadap kinerja pegawai

**Kata Kunci: Work Life Balance, Kinerja Pegawai**

**UNIVERSITAS  
ISLAM RIAU**



DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :  
PERPUSTAKAAN SOEMAN HS  
UNIVERSITAS ISLAM RIAU

## ABSTRACT

### THE INFLUENCE OF WORK LIFE BALANCE ON CASE STUDY PERFORMANCE IN AEK KENOPAN HOSPITAL EMPLOYEES NURSES

**RITA RATNA SARI**

**185210164**

*This study aims to determine the effect of work life balance on the performance of case studies on employees of the Aek Kenopan Hospital. This study used the purposive sampling method, the research data was collected from 95 employees in the hospital. The data for this study were obtained from a questionnaire (primary), Partial least squares (PLS) were used to test the hypothesis in this study using SmartPLS 3.0. The results of this study found that there is a partially and simultaneously significant positive effect of work life balance on employee performance*

**Keywords: Work Life Balance, Employee Performance**

**UNIVERSITAS  
ISLAM RIAU**



DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

## KATA PENGANTAR

Puji syukur atas kehadiran Allah SWT, yang telah memberikan limpahan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis diberikan kekuatan untuk menyelesaikan penulisan skripsi ini. Selain itu sholawat bering salam juga dikirimkan kepada junjungan nabi besar muhammad SAW. Untuk menyelesaikan pendidikan strata satu (S1) diperlukan suatu karya ilmiah dalam bentuk skripsi. Pada kesempatan ini, penulis membuat skripsi yang berjudul **“PENGARUH WORK LIFE BALANCE TERHADAP KINERJA STUDI PADA KASUS PERAWAT PEGAWAI RSUD AEK KENOPAN”**.

Dalam penulisan skripsi ini, penulis menyadari skripsi ini jauh dari kesempurnaan, masih dapat banyak kesalahan, kekurangan, maupun kehilafan sehingga penulis mengharapkan koreksi yang membenarkan, kritik yang membangun dan saran yang baik demi kesempurnaan skripsi ini.

Selain dari itu, penulis juga banyak mendapat bantuan baik moral maupun materil serta bimbingan dan pengarahan dari berbagai pihak. Dengan demikian, pada kesempatan ini penulis dengan tulus dan ikhlas ingin mengucapkan terimakasih yang sedalam-dalamnya kepada:

1. Allah SWT atas segala yang telah diberikan kepada hamba baik itu rezeki, kesehatan, kekuatan, kemudahan serta kesabaran yang tiada hentinya diberikan kepada hamba, sehingga hamba dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
2. Bapak Prof. Dr. H. Syafrinaldi, S.H., M. C. L Selaku Rektor Universitas Islam Riau



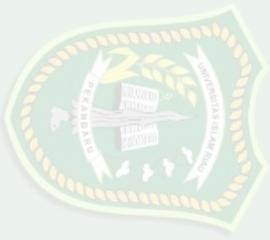
3. Ibu Dr. Hj. Eva Sundari, Se.,Mm., CRBC selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau.
4. Bapak Abd.Razak Jer, SE, M.Si selaku ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau Dan Sekaligus Selaku Dosen Pembimbing Yang Telah Memberikan Bnyak Pengarahan dan Bimbingan Dengan Tulus Dan Sepenuh Hati Kepada Penulis Dalam Menyelesaikan Skripsi Ini.
5. Ibu Prof. Dr. Hj. Sri Indrastuti S., MM selaku dosen penguji pertama saya yang telah banyak memberi saran dan masukan atas penyusunan skripsi ini
6. Bapak Dr. Hazwari Hasan, SE.,MM selaku dosen penguji kedua saya yang telah banyak memberi saran dan masukan atas penyusunan skripsi ini.
7. Bapak Awliya Afwa, SE.,MM selaku Sekertaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau.
8. Ibu Hafidzah Nurjannah, SE., M.Sc selaku dosen penasehat akademis selama berkuliah di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau.
9. Bapak dan ibu dosen selaku staf pengajar beserta karyawati tata usaha pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau yang telah membimbing dan mengajarkan ilmu selama perkuliahan.

DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

UNIVERSITAS  
ISLAM RIAU



10. Dosen-dosen manajemen yang telah memberikan saya berbagai macam ilmu yang sangat bermanfaat. Semoga bapak dan ibu dosen sekalian di berikan kesehatan serta kesuksesan.

11. Teristimewa untuk keluarga ku Ayah Tercinta Untung Tarihoran dan Ibu Tercinta Rosmita Naibaho Serta Kakak ku Tercinta Puji SURIANTI Terimakasih atas doa serta dukungan dari kalian sehingga saya bisa kuat serta sabar dalam menyelesaikan skripsi ini.

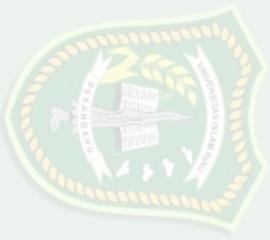
12. Terimakasih Kepada Pihak Staff Personalia RSUD Beserta Pegawai yang telah banyak membantu memberikan data dan informasi. Sehingga penulis bias menyelesaikan skripsi ini.

13. Teruntuk Sahabat ku Riska Yanti dan mellia dita olanda Terimakasih telah menemani dan memberi semangat dari awal hingga dapat menyelesaikan skripsi ini.

14. Terimakasih Untuk Rizki Siregar, Reynaldy Alfarissi, Mulya Pratama, Muhammad Arif, Lutfi , Gondo Dan Janeri Yang Telah Banyak Membantu Dan Memberikan Semangat Sehingga Saya Dapat Menyelesaikan Skripsi Ini.

15. Terimakasih penulis ucapkan untuk para sahabat dan teman-teman angkatan 2018 Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau yang telah membantu penulis selama perkuliahan serta semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu.

UNIVERSITAS  
ISLAM RIAU

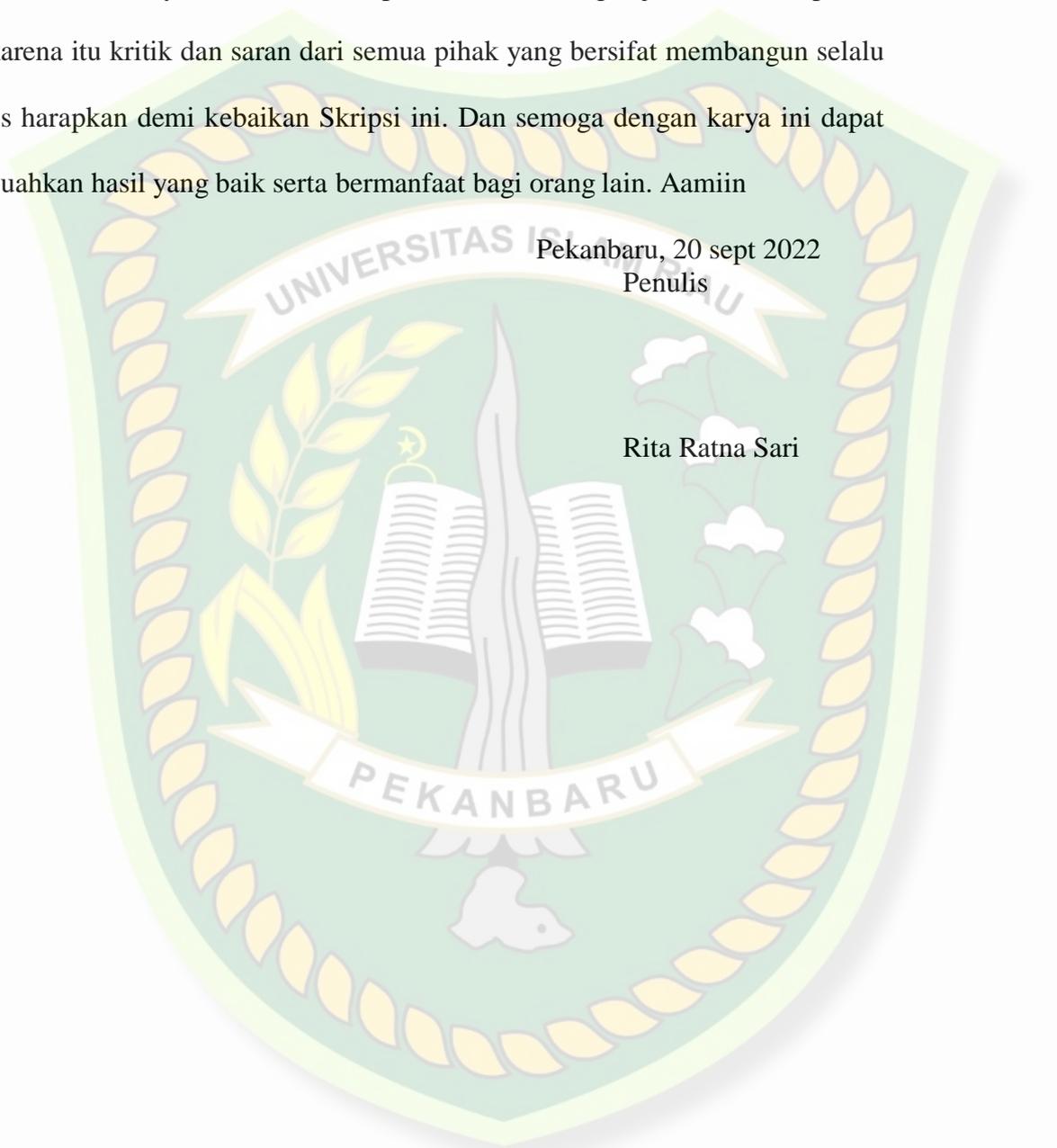


Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih sangat jauh dari sempurna, oleh karena itu kritik dan saran dari semua pihak yang bersifat membangun selalu penulis harapkan demi kebaikan Skripsi ini. Dan semoga dengan karya ini dapat membuahkan hasil yang baik serta bermanfaat bagi orang lain. Aamiin

Pekanbaru, 20 sept 2022

Penulis

Rita Ratna Sari



**UNIVERSITAS  
ISLAM RIAU**

DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :  
PERPUSTAKAAN SOEMAN HS  
UNIVERSITAS ISLAM RIAU

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK .....</b>	<b>i</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>iii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xiii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang Masalah .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	8
1.3 Tujuan Penelitian.....	8
1.4 Manfaat Penelitian.....	9
1.5 Sistematika Penulisan.....	10
<b>BAB II TELAAH PUSTAKA .....</b>	<b>12</b>
2.1 Worklife Balance.....	12
2.1.1 Pengertian Work Life Balance .....	12
2.1.2 Komponen Worklife Balance.....	13
2.1.3 Manfaat Work Life Balance.....	14
2.1.4 Aspek-aspek Work life balance .....	14
2.1.5 Faktor Yang Mempengaruhi Worklife Balance .....	16
2.2 Kinerja Pegawai.....	17
2.2.1 Pengertian Kinerja.....	17
2.2.2 Pengertian Pengukuran Kinerja .....	21
2.2.3 Teori dan Konsep Kinerja Pegawai.....	22
2.2.4 Indikator Kinerja Pegawai.....	23
2.2.5 Faktor-Faktor Kinerja .....	25
2.3 Penelitian Terdahulu.....	27
2.4 Kerangka Penelitian.....	30
2.5 Hipotesis .....	30
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>31</b>
3.1 Lokasi Penelitian .....	31



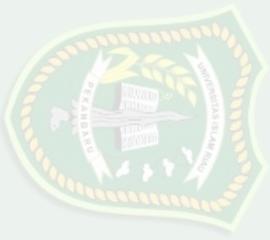


3.2	Operasional Variabel.....	31
3.3	Populasi dan Sampel.....	33
3.3.1	Populasi.....	33
3.3.2	Sampel.....	33
3.4	Jenis dan Sumber Data.....	34
3.5	Teknik Dan Pengumpulan Data.....	35
3.6	Teknik Analisis Data.....	36
3.6.1	Uji Validitas.....	36
3.6.2	Uji Reabilitas.....	36
3.6.3	Uji Hipotesis (Uji t).....	37
3.6.4	Analisis Structural Equation Modeling (SEM).....	37
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN.....</b>		<b>42</b>
4.1	Gambaran Umum Objek Penelitian.....	42
4.1.1	Sejarah RSUD Aek Kenopan.....	42
4.1.2	Visi, Misi dan tujuan RSUD Aek Kenopan.....	43
4.1.3	Tujuan RSUD.....	43
4.1.4	Struktur Organisasi RSUD.....	44
4.2	Karakteristik Responden.....	46
4.1.5	Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	46
4.1.6	Responden Berdasarkan Usia.....	47
4.1.7	Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	48
4.1.8	Responden Tingkat Pendidikan.....	48
4.3	Uji Validitas dan Reliabilitas.....	49
4.3.1	Uji Validitas.....	49
4.3.2	Uji Reabilitas.....	52
4.4	Analisis Deskriptif Variabel Penelitian.....	53
4.4.1	Analisis Deskriptif Work Life Balance (X).....	53
4.4.2	Analisis Deskriptif Kinerja Pegawai (Y).....	66
4.5	Hasil Uji Hipotesis.....	80
4.5.1	Analisis Modal Structural (Inner Model).....	80
4.5.2	Analisis Pengaruh Langsung.....	81

DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU



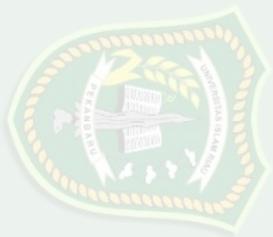
4.5.3	Path Coefficient Pengukuran R Square.....	83
4.5.4	Path Coefficient Pengukuran F Square .....	83
4.5.5	Penghitungan Uji T .....	84
4.6	Pembahasan .....	87
4.6.1	Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kinerja Pegawai .....	87
<b>BAB V PENUTUP .....</b>		<b>89</b>
5.1	Kesimpulan.....	89
5.2	Saran.....	90
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>		<b>92</b>
<b>LAMPIRAN 1.....</b>		<b>94</b>
<b>LAMPIRAN 2 (Hasil Olahan SmartPLS Versi 3.0).....</b>		<b>99</b>
<b>LAMPIRAN 3.....</b>		<b>105</b>
<b>LAMPIRAN 4.....</b>		<b>114</b>

DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

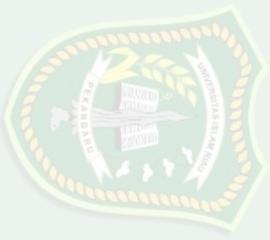
UNIVERSITAS ISLAM RIAU

**UNIVERSITAS  
ISLAM RIAU**



## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Jumlah Pegawai RSUD Aek Kenopan Tahun 2022 .....	5
Tabel 1.2 Data Kinerja Pegawai Perawat RSUD Aek Kenopan Tahun 2022 .....	6
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu .....	27
Tabel 3.1 Operasional Variabel Work Life Balance dan Kinerja Pegawai.....	31
Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	46
Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Usia.....	47
Tabel 4.3 Lama Bekerja Pegawai RSUD Aek Kenopan .....	48
Tabel 4.4 Tingkat Pendidikan Responden RSUD Aek Kenopan.....	49
Tabel 4.5 Uji Validitas Variabel Work Life Balance (X) .....	50
Tabel 4.6 Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y).....	50
Tabel 4.7 Nilai AVE .....	51
Tabel 4.8 Discriminant Validity .....	52
Tabel 4.9 Uji Reabilitas.....	53
Tabel 4.10 Aktivitas dalam kehidupan pribadi membuat saya dapat melakukan pekerjaan dengan baik.....	54
Tabel 4.11 Kehidupan sosial pribadi saya diluar pekerjaan bisa diatasi walaupun ada pekerjaan yang harus diselesaikan.....	55
Tabel 4.12 Kehidupan pribadi saya yang berhubungan dengan pekerjaan tidak mempengaruhi pekerjaan saya .....	56
Tabel 4.13 Saya mampu membagi waktu kerja dan waktu keluarga .....	57
Tabel 4.14 Senang dengan kehidupan pribadi & pekerjaan yang sekarang sedang dijalani.....	58
Tabel 4.15 Saya lebih mengutamakan pekerjaan saya dari pada kehidupan pribadi .....	59
Tabel 4.16 Saya bahagia dengan peran kerja dan keluarga saya.....	60
Tabel 4.17 Saya puas dengan peran kerja dan keluarga saya.....	61
Tabel 4.18 Suasana pekerjaan dan kehidupan pribadi saya yang terasa tenang ..	62
Tabel 4.19 Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden Berdasarkan Variabel Work Life Balance .....	63
Tabel 4.20 Pekerjaan saya tertunda karena kehidupan pribadi saya .....	66
Tabel 4.21 Kuantitas kerja saya sesuai dengan standar kerja yang ditentukan .....	67



Tabel 4.22 Sebagai pegawai saya dapat tiba dikantor tepat pada waktunya .....	68
Tabel 4.23 Dalam menyelesaikan tugas saya dapat menyelesaikan dengan tepat dan cepat sesuai waktu yang ditentukan.....	69
Tabel 4.24 Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan tambahan dengan baik sesuai waktu yang ditentukan.....	70
Tabel 4.25 Alat atau sarana dapat membantu menunjang menyelesaikan tugas yang diberikan kepada pegawai .....	71
Tabel 4.26 Pegawai harus mempunyai hasil kerja yang baik untuk tercapainya tujuan.....	72
Tabel 4.27 Tugas yang menjadi pekerjaan saya ada kaitannya dengan keahlian yang saya miliki .....	73
Tabel 4.28 Saya memiliki rekan kerja yang bisa membantu pekerjaan saya .....	74
Tabel 4.29 Saya akan mempertimbangkan pendapat orang lain yang lebih berpengalaman dalam mengambil keputusan .....	75
Tabel 4.30 Saya bersedia membantu mengerjakan pekerjaan rekan kerja sesuai dengan kemampuan saya.....	76
Tabel 4.31 Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden Berdasarkan Variabel Kinerja Pegawai .....	77
Tabel 4.32 <i>Path Coefficient</i> Model Pengaruh Langsung .....	82
Tabel 4.33 <i>Path Coefficient</i> Pengukuran R Square.....	83
Tabel 4.34 <i>Path Coefficient</i> Pengukuran F Square .....	83
Tabel 4.35 Uji T .....	84

DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

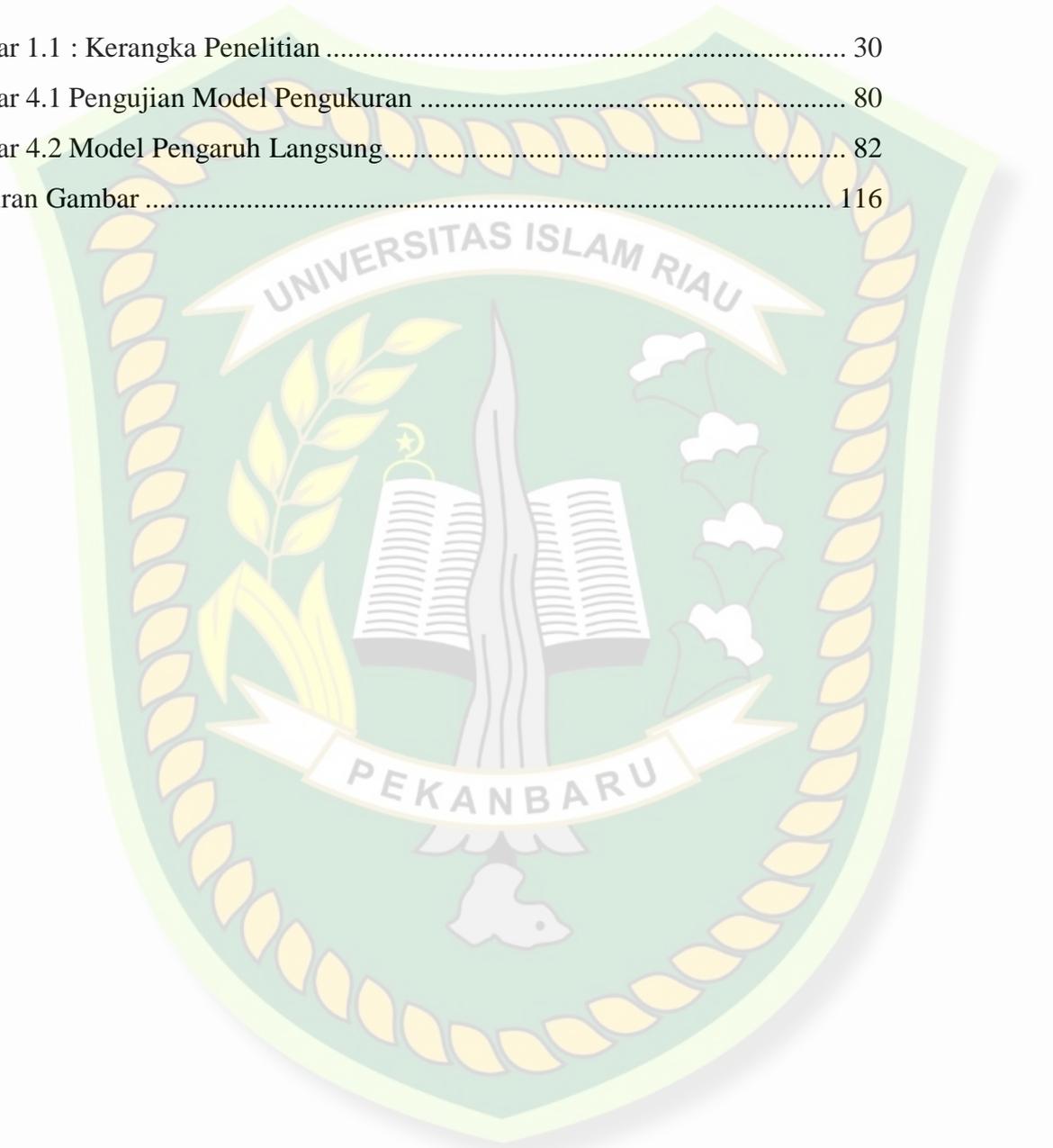
UNIVERSITAS ISLAM RIAU

UNIVERSITAS  
ISLAM RIAU



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 : Kerangka Penelitian .....	30
Gambar 4.1 Pengujian Model Pengukuran .....	80
Gambar 4.2 Model Pengaruh Langsung.....	82
Lampiran Gambar .....	116



# UNIVERSITAS ISLAM RIAU

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan (goal) bersama RS, pegawai dan masyarakat menjadi maksimal. Peran sumber daya manusia tidak dapat dipandang sebelah mata keberadaannya meskipun suatu RS telah menggunakan mesin dan peralatan modern yang serba canggih dan otomatis. Hal tersebut dikarenakan sumber daya manusia memiliki peran paling penting dan paling besar kepada RS dan yang menentukan strategi pencapaian tujuan suatu RS.

Sumber Daya Manusia (SDM) pada instansi pemerintah salah satunya pada rumah sakit umum daerah dilihat dari kinerja pegawai dalam memberikan pelayanan yang efektif dan efisien kepada masyarakat. Pegawai negeri (ASN) sebagai seorang aparatur pemerintah sekaligus sebagai abdi masyarakat bahkan selalu siap dalam menjalankan tugas yang baik serta siap melayani masyarakat dengan baik pula.

Work life balance adalah suatu keadaan keseimbangan pada dua tuntutan dimana pekerjaan dan kehidupan seorang individu adalah sama. Dimana work life balance dalam pandangan pegawai adalah pilihan mengelola kewajiban kerja dan pribadi atau tanggung jawab terhadap keluarga. Sedangkan dalam pandangan rumah sakit umum daerah work life balance adalah tantangan untuk menciptakan



budaya yang mendukung Rsd dimana pegawai dapat fokus pada pekerja mereka sementara ditempat kerja.

Delecta dalam Hafid (2017, 72:115) Work Life Balance adalah kemampuan individu untuk menjaga keseimbangan antara kewajiban mereka ditempat kerja dengan kebutuhan pribadi diluar pekerjaan.

Helme, Botero, dan Seibold (2014, 43:119) mendefinisikan work life balance sebagai pemenuhan harapan terkait peran yang dinegoisasikan dan di bagi antara individu dan mitra terkait peran mereka dalam domain pekerjaan dan keluarga.

Moored dalam moedy (2013. 106-108) work life balance yang baik didefinisikan sebagai situasi dimana pekerja merasa mampu menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadi atau komitmen lain (Ganapathi,2016).

Kinerja Pegawai sangat berperan dalam kemajuan karna merupakan salah satu kunci keberhasilan, maka kinerja sesungguhnya adalah suatu hasil yang bisa diukur tingkat efesiensi dan efektifitas seorang pegawai dalam melakukan pekerjaan yang didukung oleh sumber daya lainnya dalam mencapai tujuan didalam suatu organisasi.kinerja pegawai adalah kualitas yang mengacu pada kualitas sumber daya manusia seperti pengetahuan,keterampilan dan memelihara kepuasan pegawai serta keuntungan untuk pemberi kerja. Jasa pelayanan yang baik serta memuaskan sangat diharapkan oleh masyarakat.

Pegawai merupakan aset utama yang ada dalam sebuah organisasi yang mempunyai peran strategis didalam suatu organisasi yakni sebagai



perencanaan, pemikir dan juga sebagai kendali kegiatan organisasi. Kinerja yang dimiliki oleh seseorang pegawai diperoleh melalui usaha dan kerja keras serta melalui proses yang panjang, untuk itu setiap pegawai dituntut memiliki kinerja yang baik dalam melaksanakan tugasnya.

Rivai dan Basri dalam masram (2017: 138) menyatakan kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standard hasil kerja, target atau sasaran maupun kriteria yang telah ditentukan.

Oleh sebab itu penting bagi RSUD untuk mengambil keputusan yang tepat terhadap pegawai maksudnya adalah bahwa manajemen dapat menentukan tindakan selanjutnya yang tepat bagi para pegawai. dengan lembar penilaian kinerja pegawai sebagai acuannya. Artinya Kinerja pegawai di dalam RSUD manager dapat mengambil keputusan dengan bijaksana untuk kemajuan RSUD Aek Kenopan.

Keunggulan Rumah sakit umum daerah Aek Kenopan merupakan salah satu Rumah sakit umum yang Berdiri sejak tahun 2017. Rumah Sakit Umum Daerah memberikan jasa pelayanan yang baik serta memuaskan sangat diharapkan oleh masyarakat, biasanya orang-orang akan melakukan kontrol kualitas pelayanan dengan cara membandingkan harapannya dengan pengalamannya. Seseorang pasti memiliki pengalaman dan juga kenangan yang tidak mungkin dapat dihilangkan dengan begitu saja, dan akan memberikan dampak



pada siklus selanjutnya. Olehnya itu diperlukan kehati-hatian dalam memberikan suatu pelayanan dengan berdasar pada kualitas pelayanan.

Keputusan MENPAN No. 63/2003 dan telah diatur dalam Undang-Undang No 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan public mendefinisikan bahwa kualitas pelayanan adalah segala bentuk pelayanan yang dilaksanakan oleh instansi pemerintah baik itu dipusat, didaerah dan di lingkungan Badan Usaha Milik Negara atau Badan Usaha Milik daerah yang dalam bentuk barang dan atau jasa, baik dalam rangka upaya untuk pemenuhan kebutuhan masyarakat maupun dalam rangka pelaksanaan penentuan peraturan perundang-undangan. Definisi tersebut memberikan pemahaman yang berarti bahwa dalam proses pelayanan terjadi interaksi antara dua kepentingan, yaitu instansi pemerintah, lembaga (BUMN/BUMD) dengan masyarakat atau pengguna layanan.

Rumah Sakit Umum Daerah baru dapat dilihat, bahwa disana kurang diterapkannya program-program work life balance, karena terlihat jelas bahwa pegawai tidak memiliki kualitas yang seimbang dalam berhubungan dengan keluarga dan pekerjaannya. Dalam segi menyelesaikan tugasnya pegawai menjadi kurang fokus untuk melakukan pekerjaannya, karena pikirannya teralihkan oleh masalah yang terjadi pada kehidupan pribadinya yang membuat semua pekerjaannya menjadi tidak selesai tepat waktu. Berikut ini disajikan data jumlah pegawai pada RSUD Aek Kenopan dapat dilihat pada tabel berikut :

**UNIVERSITAS  
ISLAM RIAU**



Tabel 1.1 Data Jumlah Pegawai RSUD Aek Kenopan Tahun 2022

No	Bagian Pekerjaan		Jumlah Karyawan	Honor	Negeri
1	Medis	Dokter Umum	10	3	7
		Dokter Gigi	2	0	2
		Dokter spesialis	18	3	15
		Keperawatan	125	25	100
		Kefarmasian	10	2	8
		Kebidanan	27	2	25
		Gizi	2	0	2
		Keteknisan Medis	2	0	2
2	Dukungan Manajemen	Teknik Biomedika	8	3	5
		Registrasi	25	15	10
3	Listrik		3	3	0
4	Kebersihan	OB	30	30	0
5	Keamanan	Security	7	7	0
6	Alat transportasi	Supir Ambulans	3	3	0
		<b>Jumlah</b>	<b>272</b>	-	-

Sumber data: RSUD Aek Kenopan

Dari tabel 1 diatas dapat dilihat bahwa terdapat 6 bagian pekerjaan yang ada di RSUD Aek Kenopan antara lain : pada bagian Medis ada 30 orang pegawai yang bertugas, bagian dukungan manajemen ada 25 orang pegawai untuk melakukan layanan registrasi, dan terdapat bagian listrik yang bertugas 3 orang untuk melakukan pengawasan dan monitoring listrik-listrik yang digunakan oleh RSUD, pada bagian kebersihan ada 30 orang yang bertugas dalam menjaga kebersihan, dan juga keamanan terdapat 7 orang yang bertugas, dan alat transportasi menggunakan supir terdiri dari 3 ambulans dan 2 orang supir RSUD.



**Tabel 1.2 Data Kinerja Pegawai Perawat RSUD Aek Kenopan Tahun 2022**

No	Indikator	Waktu Jam Kerja (Perhari)	Jumlah Pasien Dalam Pelayanan Baik	Jumlah Pasien Dalam Pelayanan Tidak Baik	Jumlah Pasien (Perhari)
1	Perawat teliti dalam menyelesaikan pekerjaan	8	28	7	35
2	Perawat rapi ketika bekerja	8	32	8	40
3	Kerja perawat yang cepat	8	29	23	42
4	Masalah pasien teratasi	8	25	5	30
5	Perawat bisa menyelesaikan masalah	10	26	7	33
6	Perawat ambil keputusan bersama keluarga pasien	10	35	5	40

Sumber: Assistant RSUD Aek Kenopan

Dari data kinerja perawat di atas bisa disimpulkan bahwa secara umum perawat RS Aek Kenopan memiliki kinerja yang cukup baik terhadap pasien.

Perawat melakukan tugas nya dengan baik sehingga mendapatkan hasil kinerja yang bagus berdasarkan pengalaman dan pendapat pribadi dari pasien yang pernah berobat di RS Aek Kenopan.

Kinerja perawat merupakan produktivitas perawat dalam memberikan asuhan keperawatan sesuai wewenang dan tanggung jawabnya yang dapat diukur secara kualitas dan kuantitas. Penilaian kinerja perawat merupakan bentuk penjaminan mutu layanan keperawatan.

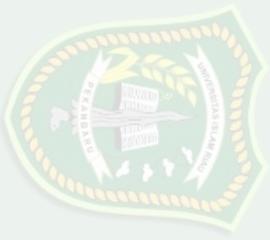


RSUD Aek Kenopan ialah rumah sakit yang terbesar dikenopan karna letak yang strategis sehingga dapat dijangkau oleh masyarakat setempat, RSUD Aek Kenopan ini masyarakat yang complain cukup kecil sekitar 5% dari jumlah pasien yang mereka tangani karena perawat RSUD sangat mementingkan kenyamanan dalam bekerja, jumlah pengunjung di RSUD Aek Kenopan perhari bisa sampai 35-42 pengunjung bukan dari daerah kenopan saja dari daerah lain juga berobat di RSUD Aek Kenopan, perawat dapat melayani pasien perharinya 35-42 Orang pasien. Kualitas dan kenyamanan kerja yang bagus dapat membuat jumlah pengunjung banyak sehingga masyarakat akan nyaman berobat di RSUD tetapi jika masyarakat banyak yang complain maka dapat diindikasikan bahwa kompetensi dari perawat tidak bagus. Sehingga didalam keseimbangan kerja itu sangat penting adanya kualitas dan kuantitas yang baik karena dapat membuat dampak yang positif

Penelitian ini memfokuskan pada perawat yang mempunyai kaitan kerjaan secara langsung dengan operasional Rumah Sakit dan bagian yang sama penting untuk melayani kondisi masyarakat sampel berjumlah 95 orang.

Wawancara yang peneliti lakukan terhadap beberapa Perawat RSUD Aek Kenopan mengemukakan bahwa selain work life balance yang dialami oleh perawat

1. Seperti jam kerja yang tidak teratur seperti ketika lagi istirahat dituntut untuk harus melayani pasien kapan pun pasien memerlukan bantuan perawat.



2. perawat tidak bebas menggunakan jam kerja untuk menyeimbangkan jam pekerjaan atau kehidupan pribadi seperti jam istirahat, keluarga, hobi dan studi.
3. Pada saat tertentu dimana terjadi lonjakan perawat tidak dapat mengajukan cuti.

Berdasarkan pada latar belakang di atas, RS juga harus memperhatikan keseimbangan antara kehidupan pribadi dan kinerja pegawai oleh karena itu penulis tertarik mengambil judul penelitian **“Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kinerja Kasus Pada Perawat Pegawai RSUD Aek Kenopan.”**

### 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah, maka dapat dirumuskan masalah dalam penelitian ini adalah: **“Apakah Work Life Balance Berpengaruh Secara Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Kasus Pada Perawat Pegawai RSUD Aek Kenopan “.**

### 1.3 Tujuan Penelitian

#### 1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian yang dilakukan oleh penulis adalah:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pada worklife balance perawat di RSUD Aek Kenopan?
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh worklife balance terhadap Kinerja Kasus Pada Perawat Pegawai RSUD Aek Kenopan?



#### 1.4 Manfaat Penelitian

##### 1) Bagi Peneliti

Penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan pemahaman penulis dalam bidang penelitian mulai dari pengumpulan data, pengolahan data hingga penyajian dalam bentuk laporan.

##### 2) Bagi Instansi

Memberikan bahan pertimbangan kepada pihak Rumah Sakit Umum Daerah Aek Kenopan, khususnya mengenai pengaruh work life balance terhadap kinerja pegawai demi perbaikan dan perkembangan perusahaan yang diteliti. Serta dapat memberikan pengetahuan dan wawasan yang lebih banyak kepada pegawai dalam bekerja di RS agar kinerjanya dapat semakin baik.

##### 3) Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini menambah pengetahuan dan pemahaman penulis dalam bidang penelitian mulai dari pengumpulan data, pengolahan data hingga penyajian dalam bentuk laporan serta dapat menjadi bahan referensi pada penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia tekhusus dengan judul work life balance terhadap kinerja pegawai.

UNIVERSITAS  
ISLAM RIAU



## **1.5 Sistematika Penulisan**

Di dalam penyusunan penelitian ini nantinya akan ada 6 bab dimana masing-masing dari bab tersebut akan dibagi lagi menjadi beberapa sub bab.

Adapun ke 6 bab tersebut adalah :

### **BAB 1 PENDAHULUAN**

Dalam bab ini berisi pendahuluan yang terdiri atas latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penelitian, kajian pustaka.

### **BAB II TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS**

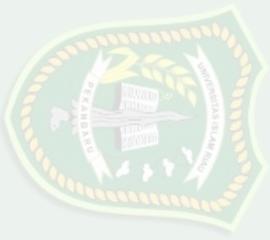
Dalam bab ini penulis menguraikan tentang teori-teori yang didasarkan oleh masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini dan menjelaskan variabel penelitian ini dan menjelaskan variabel penelitian serta hipotesis.

### **BAB III METODE PENELITIAN**

Pada bab ini penulis menguraikan metode yang digunakan meliputi: lokasi penelitian, jenis dan sumber data, pengumpulan data, populasi data dan sampel serta analisis data.

### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN GAMBARAN UMUM**

Didalam bab ini penulis akan menguraikan secara detail mengenai pembahasan serta menganalisis data tentang work life balance dan kinerja



pegawai RSUD Aek Kenopan dan memaparkan tentang sejarah singkat berdirinya rsud, struktur rsud.

#### **BAB V PENUTUP**

Pada bab ini penulis akan mengemukakan beberapa kesimpulan dari hasil penelitian yang telah di peroleh berdasarkan analisis data dan kemudian memberikan saran yang dianggap bermanfaat bagi kemajuan dan perkembangan rsud mendatang.



# **UNIVERSITAS ISLAM RIAU**

## BAB II

### TELAAH PUSTAKA

#### 2.1 Worklife Balance

##### 2.1.1 Pengertian Work Life Balance

Sehermerhorn dalam Ramadhani (2013) mengungkapkan bahwa Work-Life Balance adalah kemampuan seseorang untuk menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi dan keluarganya.

Menurut Delecta (2011) Work-life Balance didefinisikan sebagai kemampuan individu untuk memenuhi pekerjaan dan komitmen berkeluarga mereka, serta tanggung jawab non-pekerjaan lainnya.

Hasibuan (2015:85) program work-life balance meliputi sumber daya pada perawatan orang tua dan anak, perawatan, kesehatan dan kesejahteraan karyawan, dan relokasi dan lain- lain.

Maka dapat disimpulkan bahwa work-life balance adalah suatu bentuk keseimbangan yang terjadi dalam kehidupan seseorang dimana mereka tidak melupakan tugas dan kewajibannya dalam bekerja tanpa harus mengabaikan segala aspek dalam kehidupan pribadinya.

Komponen-komponen dalam work-life balance menurut (Hudson 2005:3) menyatakan bahwa work-life balance memiliki tiga komponen keseimbangan yaitu: “keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan, dan keseimbangan kepuasan” (Andini & Surrjanti, 2017) Menurut lewison dalam kurniawan (2014)



menyebutkan beberapa keuntungan dengan diadakannya program Work-Life

Balance antara lain:

1. Mengurangi absensi

Biasanya penyebab dari bolosnya pegawai adalah tanggung jawab keluarga dan faktor stress pribadi. Masalah ini dapat diatasi dengan pengantaran jam kerja yang fleksibel.

2. Mengurangi turnover

Pengaturan jam kerja yang fleksibel terbukti efektif dalam menjaga komitmen pegawai terhadap RS.

3. Peningkatan produktivitas

Meminimalisir tingkat stress kerja akan berpengaruh pada peningkatan produktivitas kerja pegawai.

### 2.1.2 Komponen Worklife Balance

Menurut Fisher (2013) menyatakan bahwa worklife balance meliputi empat komponen penting yaitu:

- 1) Waktu, meliputi banyaknya waktu yang digunakan untuk bekerja dibandingkan dengan waktu yang untuk aktivitas lain di luar kerja.

- 2) Perilaku, meliputi adanya tindakan untuk mencapai tujuan yang diinginkan, Hal ini berdasarkan pada keyakinan seseorang bahwa ia mampu mencapai apa yang ia inginkan dalam pekerjaannya dan tujuan pribadinya.

UNIVERSITAS  
ISLAM RIAU



- 3) Ketegangan, meliputi kecemasan, tekanan, kehilangan aktivitas penting pribadi dan sulit mempertahankan atensi.
- 4) Energi, meliputi energy yang digunakan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Energi merupakan sumber terbatas dalam diri manusia sehingga apabila individu kekurangan energy untuk melakukan aktivitas, maka dapat meningkatkan stres.

### **2.1.3 Manfaat Work Life Balance**

Menurut Grzywacz & Carlson (2007) manfaat work life balance bagi organisasi adalah meningkatkan komitmen organisasi, kepuasan kerja, mengurangi tingkat absensi, mengurangi tingkat pengunduran diri, serta organization citizenship behaviour (OCB).

### **2.1.4 Aspek-aspek Work life balance**

Menurut Hudson (2005), work life balance meliputi beberapa aspek, yaitu:

- a) Time balance (Keseimbangan waktu), Menyangkut jumlah waktu yang diberikan untuk bekerja dan peran di luar pekerjaan. Waktu yang dibutuhkan dalam melaksanakan tugas dalam organisasi dan perannya dalam kehidupan individu tersebut, misalnya seorang karyawan di samping bekerja juga membutuhkan waktu untuk rekreasi, berkumpul bersama teman juga menyediakan waktu untuk keluarga.
- b) Involvement balance (Keseimbangan keterlibatan), Menyangkut keterlibatan tingkat psikologis atau komitmen untuk bekerja dan di



luar pekerjaan. Keseimbangan yang melibatkan individu dalam diri individu seperti tingkat stres dan keterlibatan individu dalam berkerja dan dalam kehidupan pribadinya.

- c) Satisfaction balance (Keseimbangan kepuasan), Tingkat kepuasan dalam pekerjaan maupun di luar pekerjaan. Kepuasan yang dirasakan, individu memiliki kenyamanan dalam keterlibatan di dalam pekerjaannya maupun dalam kehidupan diri individu tersebut. Sedangkan menurut Fisher dkk (2009), mengatakan jika work-life balance memiliki 4 dimensi pembentuk, yaitu:
- d) WIPL (Work Interference With Personal Life). Dimensi ini mengacu pada sejauh mana pekerjaan dapat mengganggu kehidupan pribadi individu. Misalnya bekerja dapat membuat seseorang sulit mengatur waktu untuk kehidupan pribadinya.
- e) PLIW (Personal Life Interference With Work). Dimensi ini mengacu pada sejauh mana kehidupan pribadi individu mengganggu kehidupan pekerjaannya. Misalnya, apabila individu memiliki masalah didalam kehidupan pribadinya, hal ini dapat mengganggu kinerja individu pada saat bekerja.
- f) PLEW (Personal Life Enhancement Of Work). Dimensi ini mengacu sejauh mana kehidupan pribadi seseorang dapat meningkatkan performa individu dalam dunia kerja. misalnya, apabila individu merasa senang dikarenakan kehidupan pribadinya

UNIVERSITAS  
ISLAM RIAU



menyenangkan maka hal ini dapat membuat suasana hati individu pada saat bekerja menjadi menyenangkan.

- g) WEPL (Work Enhancement Of Personal Life). Dimensi ini mengacu pada sejauh mana pekerjaan dapat meningkatkan kualitas kehidupan pribadi individu. Misalnya, ketrampilan yang diperoleh individu pada saat bekerja, memungkinkan individu untuk memanfaatkan ketrampilan tersebut dalam kehidupan sehari-hari. Berdasarkan pendapat yang dikemukakan oleh beberapa ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja di dalamnya terdapat aspek, seperti aspek time balance, involvement balance, satisfaction balance dan Work Interference With Personal Life, Personal Life Interference With Work, Personal Life Enhancement Of Work, Work Enhancement Of Personal Life.

Dalam penelitian ini, aspek yang akan digunakan adalah aspek yang dikemukakan oleh (Hudson, 2005) yaitu time balance, involvement balance, satisfaction balance. Penggunaan aspek yang diuraikan oleh Hudson (2005) ini dirasa paling mewakili untuk penelitian ini.

### **2.1.5 Faktor Yang Mempengaruhi Worklife Balance**

Menurut Fisher (2013) menyatakan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi work-life balance yaitu:



- 1) Karakteristik Kepribadian. Terdapat hubungan antara tipe attachment yang didapatkan individu ketika masih kecil dengan work-life balance. Individu yang memiliki secure attachment cenderung mengalami positive spillover dibandingkan individu yang memiliki insecure attachment.
- 2) Karakteristik Keluarga. Menjadi salah satu aspek penting yang dapat menentukan ada tidaknya konflik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Misalnya konflik peran dan ambiguitas peran dalam keluarga dapat mempengaruhi work-life balance.
- 3) Karakteristik Pekerjaan. Meliputi pola kerja, beban kerja dan jumlah waktu yang digunakan untuk bekerja dapat memicu adanya konflik baik konflik dalam pekerjaan maupun konflik dalam kehidupan pribadi.
- 4) Sikap. Dimana dalam sikap terdapat komponen seperti pengetahuan, perasaan-perasaan dan kecendrungan untuk bertindak. Sikap dari masing-masing individu merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi work-life balance.

## **2.2 Kinerja Pegawai**

### **2.2.1 Pengertian Kinerja**

Rivai dalam Umar (2016) mengatakan kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi.

Sutrisno dalam Duha (2014: 215) kinerja adalah “bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya”.



Sinambela dalam Bintoro dan Daryanto (2017: 105) mengemukakan bahwa kinerja pegawai didefinisikan “sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan keahlian tertentu”. Sementara menurut Nawawi Uha (2013: 212) mengatakan kinerja pegawai adalah “hasil kerja perseorangan dalam organisasi”. Sedangkan kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja yang telah dicapai oleh suatu organisasi.

Menurut beberapa para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya dengan hasil seperti yang diharapkan melalui standar kinerja pegawai yang berlaku dalam organisasi tersebut.

Mutu kerja pegawai secara langsung mempengaruhi kinerja kantor. Guna mendapatkan kontribusi pegawai yang optimal manajemen harus memahami secara mendalam strategi untuk mengelola mengukur dan meningkatkan kinerja yang dimulai terlebih dahulu dengan menentukan tolak ukur kinerja.

Menurut Mangkunegara (2015:35) mengatakan bahwa kinerja kerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Zadjuli (2004:18) menyatakan Islam menilai kinerja relegius seseorang dapat dilihat dari beberapa indikator antara lain niat

bekerjanya adalah karena Allah, dalam bekerja menerapkan kaidah/normal/syariah secara kaffah.



Menurut (Indrastuti & Tanjung, 2021) Kinerja adalah seluruh hasil yang di produksi pada fungsi pekerjaan atau aktivitas khusus selama periode khusus. Kinerja adalah keseluruhan pada pekerjaan adalah sama dengan jumlah atau rata-rata kinerja pada fungsi pekerjaan yang penting. Fungsi yang berkaitan dengan pekerjaan tersebut akan dilakukan dan tidak dilakukan dengan karakteristik kinerja individu.

Sementara kinerja menurut Islam merupakan bentuk atau cara individu dalam mengaktualisasikan dirinya. Kinerja merupakan bentuk nyata dari nilai, kepercayaan, dan pemahaman yang dianut serta dilandasi pada prinsip moral yang kuat dan dapat dijadikan motivasi untuk melahirkan karya yg bermutu. Allah

مُحَمَّدٌ رَسُولُ اللَّهِ وَالَّذِينَ مَعَهُ أَشِدَّاءُ عَلَى الْكُفَّارِ رَحِمَاءٌ بَيْنَهُمْ تَرَاهُمْ رُكَّعًا سُجَّدًا يَبْتَغُونَ  
فَضْلًا مِنَ اللَّهِ وَرِضْوَانًا سِيمَاهُمْ فِي وُجُوهِهِمْ مِنْ أَثَرِ السُّجُودِ ذَلِكَ مَثَلُهُمْ فِي التَّوْرَةِ  
وَمَثَلُهُمْ فِي الْإِنْجِيلِ كَزَرْعٍ أَخْرَجَ شَطْأَهُ فَفَازَرَهُ فَاسْتَغْلَظَ فَاسْتَوَى عَلَى سُوقِهِ يُعْجِبُ  
الزَّרَّاعَ لِيَغِيظَ بِهِمُ الْكُفَّارَ وَعَدَّ اللَّهُ الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ مِنْهُمْ مَغْفِرَةً وَأَجْرًا  
عَظِيمًا ﴿٢٩﴾

SWT Berfirman dalam Al-Qur'an Surat Al-Fath ayat 29 berikut ini:

Artinya: “Muhammad adalah utusan Allah dan orang-orang yang bersama dengan dia bersikap keras terhadap orang-orang kafir, tetapi berkasih sayang sesama mereka. Kamu melihat mereka rukuk dan sujud mencari karunia Allah dan keridaan-Nya. Pada wajah mereka tampak tanda-tanda bekas sujud. Demikianlah sifat-sifat mereka (yang diungkapkan) dalam Taurat dan sifat-sifat mereka (yang diungkapkan) dalam Injil, yaitu seperti benih yang mengeluarkan tunasnya,



kemudian tunas itu semakin kuat lalu menjadi besar dan tegak lurus di atas batangnya; tanaman itu menyenangkan hati penanam-penanamnya karena Allah hendak menjengkelkan hati orang-orang kafir (dengan kekuatan orang-orang mukmin). Allah menjanjikan kepada orang-orang yang beriman dan mengerjakan kebajikan di antara mereka, ampunan dan pahala yang besar”

Dari penjelasan ayat tersebut maka dapat disimpulkan bahwa dalam bekerja diharuskan untuk mencapai karunia dari Allah. Tujuan dari seorang muslim bekerja adalah untuk mencari keridhaan Allah SWT dan mendapatkan keutamaan (kualitas dan hikmah) dari hasil yang diperoleh. Jika kedua hal itu telah menjadi landasan kerja seseorang maka akan tercipta kinerja yang baik. Islam mendorong umatnya untuk memberikan semangat dan motivasi bagi pegawai dalam menjalankan tugas mereka, kinerja dan upaya mereka harus diakui dan mereka harus dimuliakan jika memang bekerja dengan baik. Pegawai yang menunjukkan kinerja yang semangat dan motivasi bagi pegawai dalam menjalankan tugas mereka, kinerja dan upaya mereka harus diakui dan mereka harus dimuliakan jika memang bekerja dengan baik. Pegawai yang menunjukkan kinerja yang baik, bisa diberikan bonus dengan tujuan menghargai dan memuliakan prestasi yang telah dicapainya. Khalifah Ali Bin Abi Thalib r.a memberikan wasiat kepada pegawainya, “janganlah engkau posisikan sama antara orang yang berbuat baik dan berbuat jelek karena hal itu akan mendorong orang yang berbuat baik untuk senang menambah kebaikan dan sebagai sebuah pembelajaran bagi orang yang berbuat jelek”.



### 2.2.2 Pengertian Pengukuran Kinerja

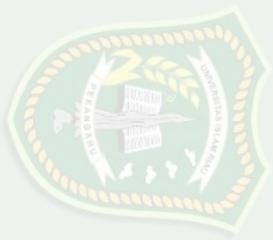
Keberhasilan pencapaian strategi perlu diukur, karena pengukuran merupakan aspek kunci dari manajemen kinerja atas dasar bahwa apabila tidak diukur maka tidak akan dapat meningkatkannya (Dharma,2012:93). Oleh karena itu sasaran strategic yang menjadi basis pengukuran kinerja perlu ditentukan ukurannya, dan ditentukan inisiatif strategic untuk mewujudkan sasaran tersebut.

Sasaran strategic beserta ukurannya kemudian digunakan untuk menentukan target yang akan dijadikan basis penilaian kinerja, untuk menentukan penghargaan yang akan diberikan kepada personel, tim atau unit organisasi.

Whittaker dalam Moeheriono (2012:72) pengukuran kinerja merupakan suatu alat manajemen yang digunakan untuk meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dan akuntabilitas, serta untuk menilai pencapaian tujuan dan sasaran (goal san objective).

Moeheriono (2012:96) pengukuran kinerja (performance measurement) mempunyai pengertian suatu proses penilaian tentang kemajuan pekerjaan terhadap tujuan dan sasaran dalam pengelolaan sumber daya manusia untuk menghasilkan barang arang dan jasa, termasuk informasi atau efisiensi serta efektivitas tindakan dalam mencapi tujuan organisasi.

Dengan demikian dibutuhkan suatu pengukuran kinerja yang dapat digunakan sebagai landasan untuk menilai kemajuan yang telah dicapai dibandingkan dengan tujuan yang telah ditetapkan, sekali gus sebagai alat komunikasi dan alat maanjemen untuk memperbaiki kinerja organisasi.

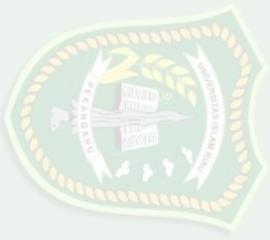


Dari beberapa definisi yang telah dikemukakan, maka dapat disimpulkan bahwa pengukuran kinerja merupakan proses penilaian tentang kemajuan pekerjaan yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan kewenangan dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

### **2.2.3 Teori dan Konsep Kinerja Pegawai**

Kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau suatu kebijakan dalam mewujudkan tujuan, sasaran, visi dan juga misi organisasi yang di tuangkan melalui perencanaan yang strategis suatu organisasi. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standard keberhasilan tolak ukur yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi. Oleh karena itu, jika tanpa tujuan dan target yang ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja pada seseorang atau kinerja organisasi tidak mungkin dapat diketahui bila tidak ada tolak ukur keberhasilannya.

Sebenarnya pegawai dapat mengetahui seberapa besar kinerja mereka melalui sarana informal, seperti komentar atau penilaian kinerja juga harus diukur melalui penilaian formal dan terstruktur atau terukur. Namun apabila penilaian kinerja tersebut mengacu pada pengukuran formal yang berkelanjutan, maka penilaian justru lebih lengkap dan detail karena aspek yang berkaitan dengan pekerjaan, standard kerja, perilaku dan hasil kerja bahkan juga termasuk tingkat absensi pegawai dapat dinilai.



#### 2.2.4 Indikator Kinerja Pegawai

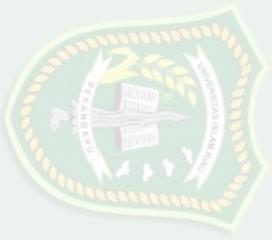
Mohamad Mahsun (2006:96) berpendapat bahwa indicator kinerja terdiri dari:

- a. Pelayanan yang tepat waktu serta berkualitas,
- b. Tingkat keterampilan pendidikannya yang sesuai dengan bidang kerjaan,
- c. Keterlambatan/kehadiran

Michael dalam Rizky (2001: 15) menggunakan lima indicator yaitu:

- a. Kualitas kerja (Quality of work), yaitu kualitas pekerjaan yang dihasilkan dapat memuaskan konsumen/penggunanya atau tidak
- b. Komunikasi (communication), yaitu kemampuan pegawai dalam berkomunikasi dengan baik kepada konsumen.
- c. Kecepatan (Promptness), yaitu kecepatan bekerja yang diukur oleh tingkat waktu, sehingga pegawai atau karyawan dituntut untuk bekerja cepat dalam mencapai kepuasan dan juga peningkatan kerja.
- d. Kemampuan (Capability), yaitu kemampuan dalam melakukan pekerjaan semaksimal mungkin.
- e. Inisiatif (intiative), yaitu setiap pegawai mampu menyelesaikan masalah pekerjaannya sendiri agar tidak kemandulan dalam melaksanakan suatu pekerjaan.

Sedangkan untuk mengukur kinerja secara individu ada enam indicator menurut (Robbins, 2006:260) yaitu:



- a. Kualitas kerja diukur dari persepsi seorang pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang telah dihasilkan serta kesempurnaan suatu tugas terhadap keterampilan dan kemampuan seorang pegawai.
- b. Kuantitas adalah jumlah yang dihasilkan dan dinyatakan dalam istilah misalnya jumlah siklus jumlah aktivitas unit yang disesuaikan.
- c. Ketepatan waktu adalah kegiatan yang diselesaikan pada awal waktu yang telah dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output yang memaksimalkan waktu yang telah tersedia untuk aktivitas kegiatanlain.
- d. Efektifitas adalah tingkat penggunaan sumber daya organisasi (uang tenaga, bahan baku, teknologi), dimaksimalkan oleh dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit saat dalam penggunaan sumber daya.
- e. Kemandirian adalah tingkat seorang pegawai yang nantinya akan dapat menjalankan suatu fungsi kerjanya.
- f. Komitmen kerja adalah suatu tingkat dimana seorang pegawai mempunyai komitmen kerja dengan suatu instansi dan tanggung jawab seorang pegawai terhadap kantor.

Berdasarkan indicator-indikator di atas, maka peneliti mengambil indicator

Michel dalam Rizky (2001:15) yaitu:

- a. Kualitas kerja (quality of work)
- b. Komunikasi (communication)
- c. Kecepatan (Promptness)
- d. Kemampuan (Capability)



e. Inisiatif (Indikator)

### 2.2.5 Faktor-Faktor Kinerja

Adapun faktor yang mampu mempengaruhi kinerja seorang pegawai (Suyadi Prawirosentono, 1999 : 27) yaitu :

a. Efektifitas dan Efisiensi

Bila suatu tujuan tertentu pada akhirnya mampu dicapai, kita boleh mengatakan bahwa aktifitas tersebut dapat efektif namun apabila akibat-akibat suatu yang tidak dicari kegiatan menilai yang penting melalui hasil yang dicapai sehingga mampu mengakibatkan suatu kepuasan walaupun efektif dinamakan tidak efisien. Sebaliknya apabila akibat yang dicari-cari tersebut tidak terlalu penting atau remeh maka kegiatan tersebut efisien.

b. Otoritas (Wewenang)

Otoritas merupakan sifat dari suru perintah atau komunikasi dalam suatu organisasi formal yang dimiliki oleh seorang anggota organisasi kepada anggota kegiatan lainnya untuk melakukan suatu kegiatan kerja yang sesuai dengan menjadi kontribusinya. Perintah tersebut mengatakan apa yang boleh dilakukan dan apa yang tidak boleh dilakukan dalam organisasi tersebut.

c. Disiplin

Disiplin merupakan taat kepada hukum yang ada dan peraturan yang telah berlaku, yakni setiap pegawai yang bersangkutan akan menghormati suatu perjanjian kerja dengan organisasi dimana tempat dia bekerja.



d. Inisiatif

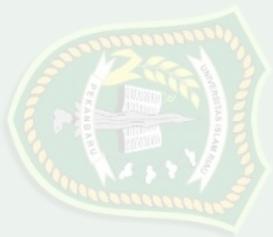
Inisiatif yakni berkaitan dengan daya pikir serta kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan suatu yang dapat berkaitan dengan tujuan dalam suatu organisasi.

Timpe A. Dale (1992:31) dalam buku tentang Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia (Mangkunegara,2010:15), mengemukakan adanya faktor-faktor kinerja bisa dilihat dari faktor internal dan faktor eksternal, yang lebih jelasnya sebagai berikut:

Faktor Internal (disposision) yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang,seperti misalnya kinerja seseorang baik disebabkan oleh karena mempunyai kemampuan yang tinggi dan seseorang itu merupakan tipe yang pekerja keras, sedangkan seseorang yang memiliki kinerja yang buruk disebabkan oleh karena orang tersebut tidak memiliki upaya-upaya dalam memperbaiki kemampuannya.

Faktor Eksternal yakni faktor-faktor yang dapat mempengaruhi suatu kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan. Misalnya, sikap, perilaku, dan tindakan-tindakan para rekan kerja, pemimpin atau bawahan, iklim organisasi dan fasilitas kerja.

Faktor internal dan eksternal ini adalah jenis-jenis artibusi yang telah dibuat para pegawai mempunyai sejumlah akibat psikologi dan berdasarkan kepada suatu tindakan. Seseorang pegawai yang telah meganggap kinerjanya



baik berawal dari faktor-faktor internal seperti upaya dan kemampuan, diduga orang tersebut akan dapat mengalami lebih banyak perasaan positif baik tentang kinerjanya dibandingkan dengan apabila ia menghubungkan kinerjanya yang positif dengan faktor eksternal.

### 2.3 Penelitian Terdahulu

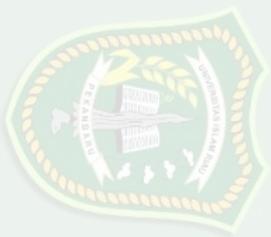
Beberapa penelitian yang sudah pernah dilakukan peneliti lain, terkait dengan judul yang sejenis, maka dari itu sebagai pijakan penulis untuk sajian penelitian terdahulu sebagai berikut.

**Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu**

No	Peneliti/Judul Peneliti	Tujuan Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1.	Pengaruh Work Life Balance Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Perawat RS Lvalette Malang  Nur Intan  Kadarisman	Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh antara variabel-variabel yang diteliti dalam penelitian.	Metode penelitian uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, dan uji hipotesis.	Bahwa variabel work life balance, lingkungan kerja fisik, dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap job satisfaction.



	(2016)			
2.	Pengaruh Work Life Balance Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Pada RSUD Lakipadada Tana Toraja (2018)	Untuk mengetahui pengaruh keseimbangan kehidupan kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan di Rumah Sakit Umum Daerah Lakipadada Kabupaten Tana Toraja.	Menggunakan metode non probability sampling dengan teknik purposive sampling.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Hidup seimbang apakah memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja perawat di RSUD Daerah Lakipadada Tana Toraja Sehingga hipotesis diterima.
3	Pengaruh Work Life Balance Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja Perawat Sebagai Mediator.  Intan Nurmalasari (2017)	Bertujuan untuk mengetahui work life balance terhadap organisasi komitmen dan mediasi oleh kepuasan kerja perawat	Menggunakan linier berganda dan menggunakan metode sensus.	Yaitu hubungan work life balance terhadap kepuasan kerja dan hubungan kepuasan terhadap komitmen organisasi yang berpengaruh positif signifikan.



4	Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Studi Pada Perawat Puakesmas Di Kota Semarang (2019)	Untuk mengetahui pengaruh work life balance terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.	Metode Pengambilan Sampel yang digunakan adalah Sampling Sensus.	Hasil Penelitian mendapatkan bahwa work life balance berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
5	Pengaruh Work Life Balance, Kepuasan Kerja, Dan Efikasi Diri Terhadap Komitmen Organisasi Pada Perawat RSUD Lampung(2022)	Untuk mengetahui apakah work life balance, kepuasan kerja, dan efikasi diri berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada perawat generasi y, baik secara simultan maupun secara partial.	Sampel dilakukan dengan teknik purposive sampling.	Hasil analisis ditemukan bahwa work life balance, kepuasan kerja, efikasi diri memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi dengan nilai ( $p < 0,01$ ).

Sumber: Jurnal Penelitian Terdahulu

ISLAM RIAU



## 2.4 Kerangka Penelitian

Worklife balance sendiri memiliki makna kemampuan seseorang dalam menyeimbangkan tanggung jawabnya dalam pekerjaan dan hal yang tidak berkaitan dengan pekerjaan. Menurut Hudson, aspek aspek dalam work life balance dalam kehidupannya antara lain Keseimbangan Waktu.

Variabel bebas dalam penelitian ini yaitu Work Life Balance, sedangkan variabel terikat dalam penelitian ini yaitu Kinerja Pegawai. Maka dapat digambarkan kerangka penelitiannya sebagai berikut:

**Gambar 1.1 : Kerangka Penelitian**



*Sumber: Harisal Nofriandi (2007)*

## 2.5 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2009) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. Hipotesis dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori. Berdasarkan latar belakang dan telaah pustaka, bahwa penulis telah menetapkan penelitian, jadi hipotesis penelitian adalah **“Diduga work life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai RSUD Aek Kenopan”**

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### 3.1 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian merupakan tempat peneliti melakukan penelitian untuk memperoleh data-data yang diperlukan dalam penelitian. Penelitian ini dilakukan di RSUD Aek Kenopan yang berlokasi Aek Keopan, Kecamatan Kualuh Hulu, Kabupaten Labuhan Batu, Provinsi Sumatra Utara.

#### 3.2 Operasional Variabel

Variabel yang dibahas pada penelitian ini adalah pengaruh work life balance terhadap kinerja pegawai RSUD Aek Kenopan yang menjadi variabel control.

**Tabel 3.1 Operasional Variabel Work Life Balance dan Kinerja Pegawai**

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. Kehidupan social diluar pekerjaan c. kehidupan pribadi yang berhubungan dengan pekerjaan	Ordinal
	Keseimbangan Keterlibatan	a. Pembagian keterlibatan kerja dan keluarga b. Saling mendukung peran kerja dan keluarga c. Tanggung jawab terhadap	



	Keseimbangan Kepuasan	pekerjaan  a. Bahagia dengan peran kerja dan keluarga b. Puas dengan peran kerja dan keluarga c. Suasana pekerjaan dan kehidupan pribadi	
Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai 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. Keceptan Kerja	Ordinal
	Kualitas kerja	a. Kemampuan b. Keterampilan c. Hasil kerja d. mampu menyelesaikan masalah dalam pekerjaan	
	Kerja sama	a. Kekompakan b. Jalinan kerja sama c. kesediaan kerja sama	

UNIVERSITAS  
ISLAM RIAU



### **3.3 Populasi dan Sampel**

#### **3.3.1 Populasi**

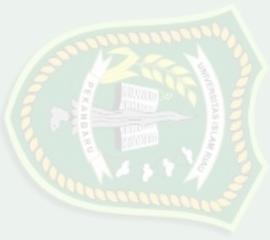
Menurut Sugiyono (1997 :57) populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi bukan hanya orang tapi objek dan benda-benda alam lainnya. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada objek atau subjek yang dipelajari, tetapi meliputi karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek itu. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai RSUD Aek Kenopan.

#### **3.3.2 Sampel**

Sampel adalah sebagian dari populasi yang karakteristiknya hendak diselidiki dan dianggap bisa mewakili keseluruhan populasi (jumlah lebih sedikit dari populasinya).

Adapun teknik pengambilan sampel berdasarkan metode purposive sampling. Menurut Notoadmodjo (2010), purposive sampling adalah pengambilan sampel yang berdasarsn atas suatu pertimbangan tertentu seperti sifat sifat populasi ataupun ciri ciri yang sudah diketahui sebelumnya, maka 95 responden dijadikan sampel dalam penelitian ini dan pengumpulan data akan dalam bentuk angket yang akan dibagikan kepada pegawai.

Adapun 95 responden ialah para perawat yang bekerja di RSUD Aek Kanopan dari perawat yang bersedia mengisi angket agar pihak atasan RSUD Aek



Kanopan bisa mengumpulkan data, dan penyebaran angket dilakukan dalam kurun waktu jam kerja dari Senin – Sabtu. Dari 95 responden yang terpilih, peneliti mengambil pegawai honor sebanyak 30 responden dan pegawai negeri sebanyak 65 responden.

Rumus Slovin:

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

### 3.4 Jenis dan Sumber Data

Untuk mengumpulkan informasi dan data yang dibutuhkan dalam penulisan ini dilaksanakan melalui 2 cara yaitu:

#### a. Data Primer

Data primer yaitu data yang diambil dari narasumber atau pemilik perusahaan yang melalui pengamatan dilapangan seperti data kuesioner dll.

#### b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh dari bentuk yang telah jadi dari perusahaan, data ini mengenai lokasi penelitian antara lain:

- Sejarah RSUD
- Jumlah pegawai
- Tugas pokok dan fungsi
- Rencana dan realisasi



- Data lain yang dianggap perlu

### 3.5 Teknik Dan Pengumpulan Data

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan kuantitatif. Metode deskriptif yaitu menerapkan temuan-temuan yang terjadi dilapangan dengan rincian tanggapan responden yang tertuang melalui tabel dan uraikan. Sedangkan metode kuantitatif adalah metode penganalisisan yang dilakukan dengan menstabilasikan data yang ada kedalam bentuk menjadi angka. Ukuran yang digunakan untuk mengukur variabel adalah skala Likert, dimana seorang responden diharapkan pada beberapa pertanyaan kemudian diminta memberikan jawaban.

Untuk pengukurannya digunakan skala Ordinal dari likert dengan kriteria sebagai berikut:

- |                        |          |
|------------------------|----------|
| a. Sangat Setuju       | Skor = 5 |
| b. Setuju              | Skor = 4 |
| c. Netral              | Skor = 3 |
| d. Tidak Setuju        | Skor = 2 |
| e. Sangat Tidak Setuju | Skor = 1 |

Kemudian masing-masing jawaban ditabulasikan, sehingga diperoleh nilai

rata-ratanya.

UNIVERSITAS  
ISLAM RIAU



### **3.6 Teknik Analisis Data**

Adapun perhitungan teknik analisis tersebut, penelitian ini menggunakan bantuan computer yang menggunakan Software SmartPLS 3.0. Sebelum analisis data dilanjutkan, terlebih dahulu jika dilakukan pengujian dalam penelitian dengan berbagai langkah sebagai berikut:

#### **3.6.1 Uji Validitas**

Uji validitas merupakan pernyataan sejauh mana data yang dirampung pada suatu kuesioner dapat mengukur apa yang ingin diukur dan digunakan untuk mengetahui kelayakan butir butir dalam suatu daftar kuesioner dalam mendefinisikan suatu variabel menilai kevalidan masing-masing butir pernyataan dapat dilihat dari corrected item – total correlation masing-masing pertanyaan suatu pernyataan dinyatakan valid jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$ . Maka item pernyataan tersebut valid (Ridwan & sunarto, 2007)

#### **3.6.2 Uji Reabilitas**

Uji reabilitas merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pernyataan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam bentuk kuesioner. Uji realibitas dilakukan dengan uji cronbach alpha. Penentuan realibel atau tidaknya suatu instrumen penelitian dapat dilihat dari nilai alpha dan r tabel nya. Apabila nilai cronbach alpha  $> r_{tabel}$  maka instrument penelitian tersebut dikatakan realibel, artinya alat ukur yang digunakan adalah benar. Atau realibitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai croanbach alpha lebih besar dari 0,60 (Ridwan & Sunarto, 2007)



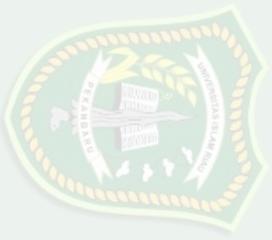
### 3.6.3 Uji Hipotesis (Uji t)

Uji t ini dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen (X) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (Y), signifikan artinya pengaruh yang terjadi dapat berlaku untuk populasi. Adapun tingkat signifikan yang di pakai dalam penelitian ini adalah  $5\% = 0,05$ . Uji t dilakukan dengan membandingkan nilai thitung dengan ttabel.

- **Jika** thitung > ttabel **maka**  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, berarti secara parsial ada pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat.
- **Jika** thitung < ttabel **maka**  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, berarti secara parsial tidak ada pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat.

### 3.6.4 Analisis Structural Equation Modeling (SEM)

Model penelitian ini akan dianalisis menggunakan teknik Structural Equation Modeling (SEM), dengan menggunakan bantuan software PLS (Partial Least Square). Manfaat utama SEM dibandingkan dengan generasi pertama multivariate seperti principal component analysis, factor analysis, discriminant analysis dan multiple regression, SEM memiliki fleksibilitas yang lebih tinggi bagi peneliti untuk menghubungkan antara teori dan data (Ghozali and Latan, 2015). Dalam penelitian ini, analisis data yang digunakan menggunakan pendekatan Partial Least Square (PLS) yang berbasis komponen atau varian. Ghozali and Latan (2015) mengungkapkan bahwa PLS merupakan pendekatan alternatif yang bergeser dari pendekatan SEM berbasis kovarian menjadi berbasis varian.

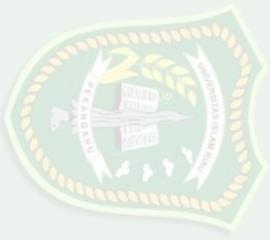


## 1. Evaluasi Model Pengukuran (Measurement Model/Outer Model)

Uji validitas di dalam outer model dengan indikator refleksif dievaluasi melalui validitas convergent dan discriminant validity dari indikator pembentuk konstruk laten. Sedangkan outer model dengan indikator formatif dievaluasi melalui substantive contentnya yaitu dengan membandingkan besarnya relative weight dan melihat signifikansi dari indikator konstruk tersebut (Ghozali and Latan, 2015). Uji reabilitas dalam perhitungan PLS menggunakan pendekatan composite reability. Uji reliabilitas dalam PLS dapat menggunakan dua metode yaitu Cronbach's alpha dan Composite reliability. Cronbach's alpha mengukur batas bawah nilai reabilitas suatu konstruk sedangkan composite reliability mengukur nilai sesungguhnya reliabilitas suatu konstruk (Abdillah & Jogiyanto, 2019). Namun, composite reliability dinilai lebih naik dalam mengestimasi konsistensi internal suatu konstruk.

### a. Convergent Validity

Convergent Validity berhubungan dengan prinsip bahwa pengukuran pengukuran dari suatu konstruk seharusnya berkolerasi tinggi. Pengujian Convergent Validity dapat dilihat dari loading factor untuk tiap indikator konstruk. Uji validitas menggunakan convergent validity dengan loading factor indikator-indikator yang mengukur konstruk tersebut yang nilainya  $> 0.5$  dianggap signifikan secara partikal, nilai average variance extracted (AVE) harus lebih besar dari 0.5 (Abdillah & Jogiyanto, 2019).



b. Discriminant Validity

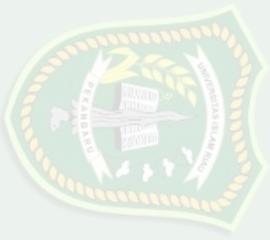
Discriminant Validity terjadi jika dua instrument yang berbeda yang mengukur dua konstruk yang diprediksi tidak berkorelasi menghasilkan skor yang memang tidak berkorelasi (Jogiyanto, 2019). Menurut Ghozali and Laten (2015) metode menilai discriminant validity adalah dengan menguji validitas discriminant dengan indicator refleksif yaitu dengan melihat nilai cross loading untuk setiap variabel harus  $> 0.7$ .

c. Composite Reliability

Dalam PLS-SEM, untuk mengukur reliabilitas suatu konstruk dengan indikator refleksif dapat dilakukan dengan dua cara yaitu Cronbach's Alpha dan Composite Reliability yang sering disebut Dillon-Goldstein's. Namun menggunakan Cronbach's Alpha untuk menguji reliabilitas konstruk akan memberikan nilai yang lebih rendah (under estimate) sehingga lebih disarankan menggunakan Composite Reliability. Rule of thumb yang biasanya digunakan untuk menilai reliabilitas konstruk yaitu nilai composite reliability harus lebih besar dari 0.7 (Ghozali and Laten, 2015).

**2. Evaluasi Model Struktural (Struktural Model/Inner Model)**

Inner model atau model struktural menggambarkan hubungan antara variabel laten berdasarkan pada teori substantif. Model struktural dievaluasi dengan menggunakan R-Square untuk konstruk dependen, Stone Geisser Q-



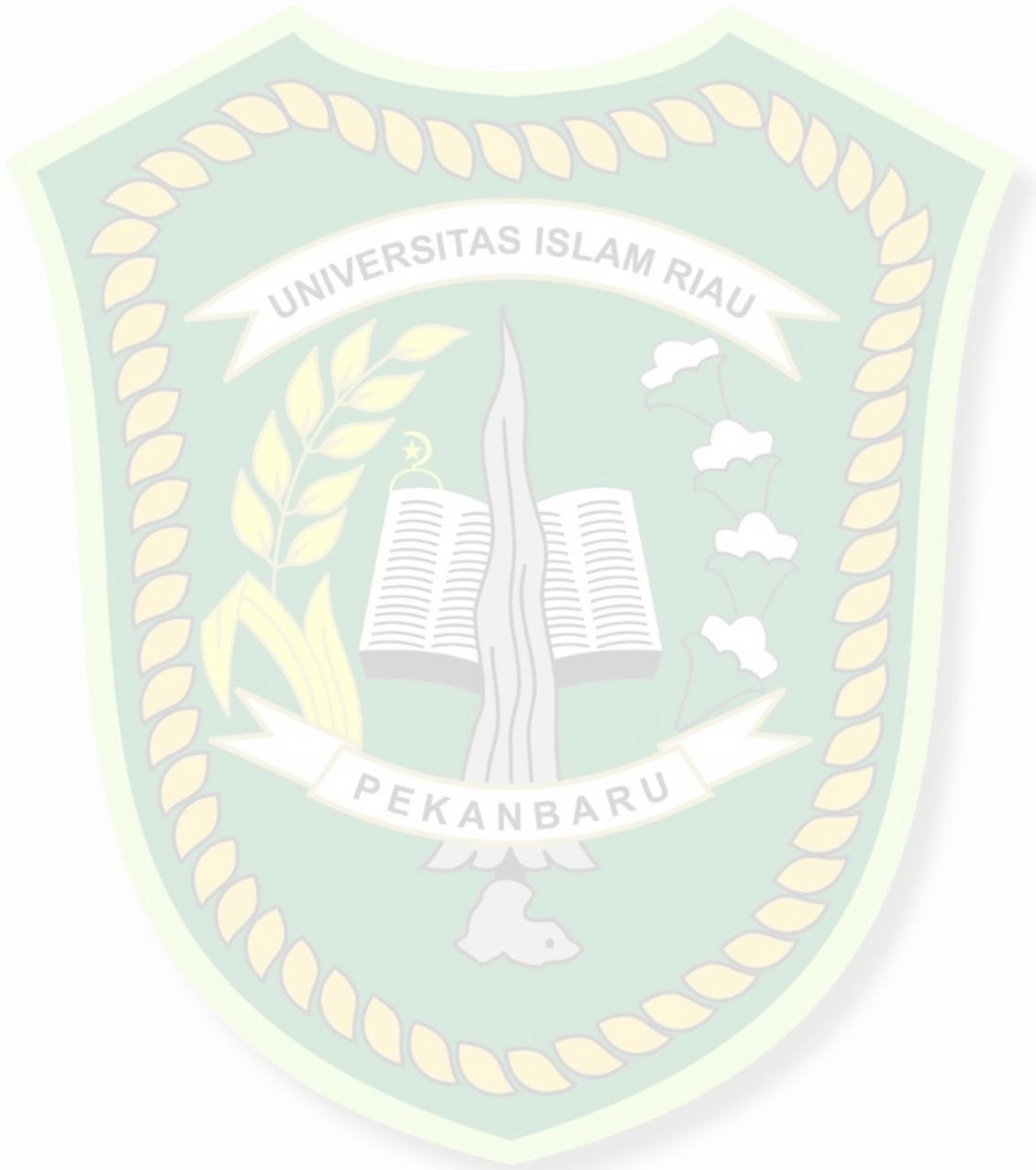
square test untuk predictive relevance dan uji t serta signifikansi dari koefisiensi parameter jalur struktural.

a. R-Square ( $R^2$ )

Dalam menilai model struktural dimulai dengan melihat nilai R-Square untuk setiap nilai variabel endogen sebagai kekuatan prediksi dari model struktural. Perubahan nilai R-Square ( $R^2$ ) dapat digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel laten eksogen tertentu terhadap variabel laten endogen apakah memiliki pengaruh yang substantif. Nilai R-Square 0.75, 0.50 dan 0.25 dapat disimpulkan bahwa model kuat, moderat dan lemah (Ghozali and Laten, 2015). Hasil dari PLS R-Square merepresentasikan jumlah variance dari konstruk yang dijelaskan oleh model. Semakin tinggi nilai  $R^2$  berarti semakin baik model prediksi dan model penelitian yang diajukan.

b. Uji Hipotesis (Bootstrapping)

Dalam menilai signifikansi pengaruh antar variabel, perlu dilakukan prosedur bootstrapping. Prosedur bootstrap menggunakan seluruh sampel asli untuk melakukan resampling kembali. Ghozali and Laten (2015) menyarankan number of bootstrap samples sebesar 5.000 dengan catatan jumlah tersebut harus lebih besar dari original sampel. Namun beberapa literature menyarankan number of bootstrap samples sebesar 200-1000 sudah cukup untuk mengoreksi standar error estimate PLS. Dalam metode resampling bootstrap, nilai signifikansi yang digunakan (two-tailed) t-value 1.98 (significance level = 5%).



# UNIVERSITAS ISLAM RIAU

DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN

#### 4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

##### 4.1.1 Sejarah RSUD Aek Kenopan

RSUD Aek Kenopan adalah rumah sakit umum daerah yang berada di Aek Kenopan, kecamatan Kualuh Hulu, kabupaten Labuhan Batu Utara, Provinsi Sumatera Utara pada Desember 2018.

Rumah Sakit merupakan institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan dan gawat darurat. Rumah Sakit adalah pelayanan kesehatan memiliki peran strategis dimana diharapkan dapat berperan optimal.

Rumah Sakit Umum Daerah Aek Kenopan sebagai instansi Teknis di bidang pelayanan kesehatan dan satu-satunya rumah sakit umum milik pemerintah kabupaten Labuhanbatu Utara memiliki peran strategis dalam meningkatkan derajat kesehatan melalui upaya pelayanan kesehatan yang diberikan kepada masyarakat khususnya masyarakat di wilayah Aek Kenopan sesuai dengan tugas pokok dan fungsi.

Sebagai Institusi pemberi pelayanan kesehatan dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya perlu menetapkan Rencana strategis yang akan digunakan sebagai pedoman dalam melaksanakan Program dan kegiatan selama periode tertentu dengan memperhitungkan potensi, peluang dan kendala yang ada atau



timbul sehingga dapat secara realistis mengantisipasi perkembangan kebutuhan kesehatan dimasa akan datang.

#### **4.1.2 Visi, Misi dan tujuan RSUD Aek Kenopan**

##### **1. Visi RSUD**

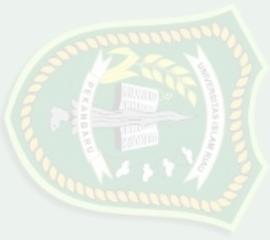
Visi RSUD Aek Kanopan adalah “Terwujudnya RSUD Aek Kanopan dengan Pelayanan Prima dan Bermutu Menuju Labura Lebih Sehat dan Sejahtera”.

##### **2. Misi RSUD**

1. Melaksanakan pelayanan prima dan bermutu dalam tim yang profesional, dinamis, inovatif, dan terpercaya.
2. Meningkatkan kualitas dan kuantitas sarana dan prasarana pelayanan di semua bidang secara terus-menerus.
3. Meningkatkan kualitas dan kuantitas SDM sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi (IPTEK).
4. Menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, sehat dan harmonis.

#### **4.1.3 Tujuan RSUD**

Tujuan dari RSUD Aek Kenopan adalah untuk memberikan pelayanan yang cepat, tepat, memuaskan dengan mengedepankan nilai disiplin, tanggung jawab, jujur, kerjasama, ramah dalam bingkai memberikan pelayanan yang bermutu dan kepuasan pelanggan.



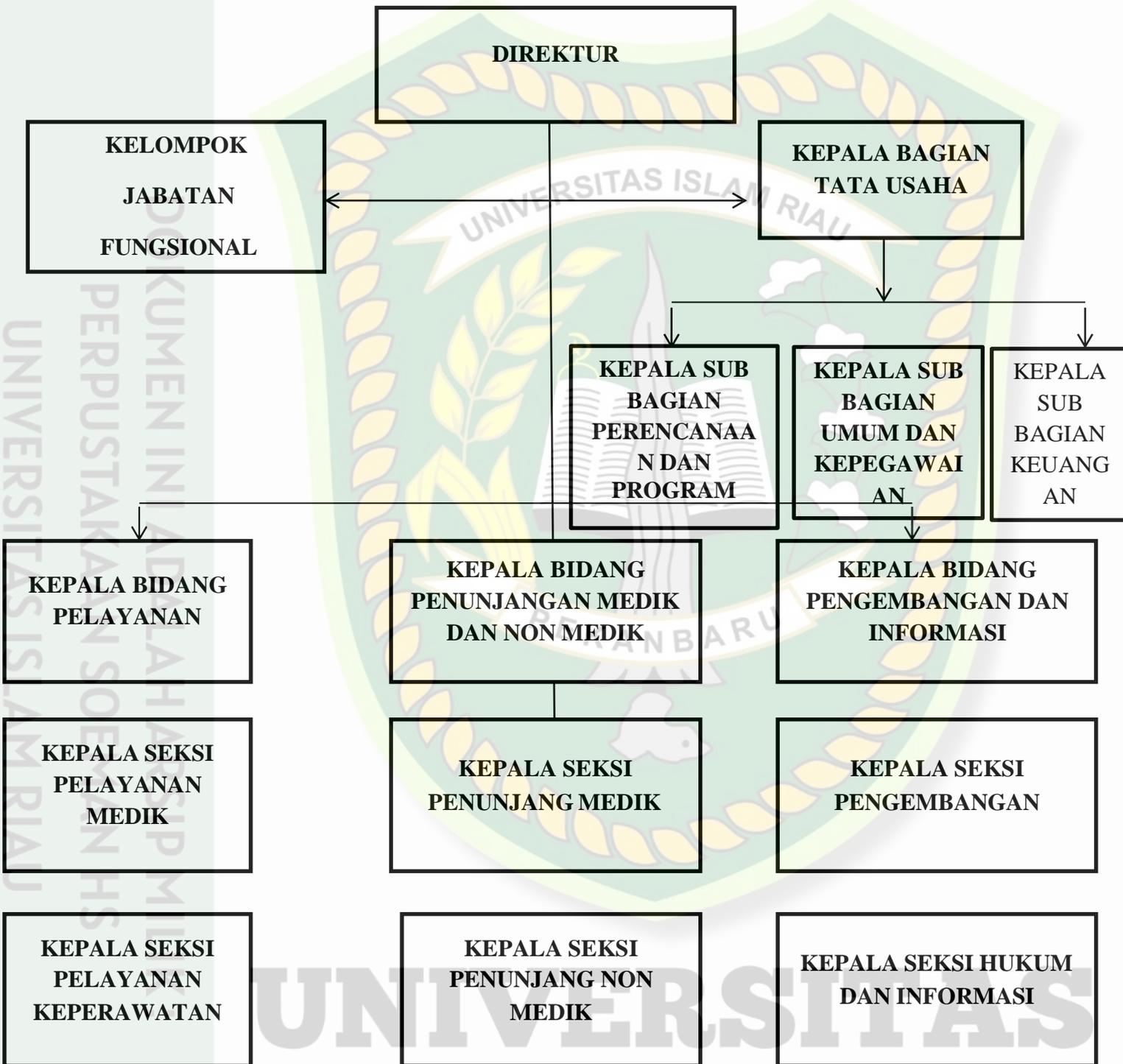
#### 4.1.4 Struktur Organisasi RSUD

Struktur organisasi adalah susunan yang stabil dari jabatan-jabatan dan hubungannya dengan jabatan yang lain. Merupakan salah satu factor yang mempengaruhi orang-orang yang bergabung dari organisasi itu sendiri. Struktur organisasi yang baik adalah yang menunjukkan kerangka dan perwujudan pola tetap hubungan-hubungan diantara fungsi-fungsi, bagian-bagian atau posisi-posisi, maupun orang-orang yang menunjukkan kedudukan, tugas, wewenang, dan tanggung jawab yang berbeda-beda dalam suatu organisasi. Pimpinan instansi adalah manusia biasa yang mempunyai waktu/tenaga dan pengetahuan yang terbatas terpaksa mendelegasikan wewenangnya kepada orang lain atau bawahannya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang kompleks dan banyak. Agar pimpinan itu dapat dengan mudah mengawasi pelaksanaan tugas bawahannya yang telah ditetapkan dan meminta pertanggung jawaban dari setiap bawahannya, maka diperlukan suatu organisasi.

**UNIVERSITAS  
ISLAM RIAU**



### STRUKTUR ORGANISASI RSUD AEK KENOPAN



Struktur organisasi suatu instansi tentu berbeda dengan struktur organisasi instansi lainnya hal ini tergantung pada besar kecilnya instansi RSUD Aek

Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin



Kenopan membutuhkan suatu struktur organisasi yang tepat agar dapat secara efektif dan efisien mengatur dan menjelaskan tugas tugas anggotanya, hubungan dan wewenang setiap anggota organisasinya. Struktur organisasi yang di terapkan RSUD Aek Kenopan adalah struktur organisasi garis, yang mana tugas dan wewenang berjalan dari pimpinan tertinggi sampai kepada pegawai.

#### 4.2 Karakteristik Responden

Penelitian ini dilakukan terdapat 95 responden yaitu pegawai RSUD. Diklasifikasikan berdasarkan jenis kelamin, usia, masa kerja, dan pendidikan terakhir.

##### 4.1.5 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin adalah “Gender” yang di pakai untuk membedakan antara laki-laki dan perempuan. Gender merupakan bagian dari sistem social, seperti status social, usia, dan etnis, itu adalah factor penting menentukan peran, hak, tanggung jawab dan hubungan antara pria dan wanita. Komposisi karyawan menurut jenis kelamin disajikan pada tabel 5.1 berikut ini:

**Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1	Laki-Laki	25	26,3%
2	Perempuan	70	73,7%
Total		95	100

Sumber: Data Primer yang di olah tahun 2022



Berdasarkan tabel diatas dimana mayoritas pegawai pada RSUD Aek Kenopan berdasarkan jenis kelamin laki-laki dengan jumlah 25 orang atau 26,3% dari hasil ini mejelaskan bahwa pekerjaan pada RSUD memiliki kinerja yang tinggi sehingga pekerja perempuan lebih banyak disbanding laki-laki.

#### 4.1.6 Responden Berdasarkan Usia

Usia yaitu dengan lamanya keberadaan seseorang diukur dalam satuan waktu dipandang dari segi kronologi, individu normal yaitu memperlihatkan derajat perkembangan memperlihatkan derajat perkembangan anatomi dan fisiologi sama. Komposisi pegawai menurut klarifikasi rentang usia dapat dilihat pada tabel 5.2 berikut ini:

**Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Usia**

No	Usia Pegawai	Frekuensi	Persentase
1	20-30 Tahun	65	68%
2	31-40 Tahun	30	32%
Total		95	100%

*Sumber: Data primer yang diolah tahun 2022*

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa tingkat umur pada RSUD Aek Kenopan yang memiliki umur 20-30 ada 18 orang atau 19% pegawai dan pada umur 31-40 ada 40 orang atau 42% dan pegawai yang berumur 41-50 ada 15 orang atau 23%, Sedangkan umur pegawai yang lebih dari 50 ada 15orang atau 16%. Dapat dilihat berarti bahwa usia 20-30 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.

#### 4.1.7 Responden Berdasarkan Lama Bekerja

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

**Tabel 4.3 Lama Bekerja Pegawai RSUD Aek Kenopan**

Lama Bekerja (Tahun)	Jumlah Responden	Persentase
4-3	70	74%
2-1	25	26%
Total	95	100%

*Sumber: Data Primer diolah tahun 2022*

Dari tabel diatas dapat di jelaskan bahwa pada RSUD Aek Kenopan, dapat diketahui bahwa jumlah yang memiliki masa kerja yang paling banyak adalah lamanya bekerja 4-3 Tahun dengan jumlah 70 orang atau, 74% Masa kerja tersebut akan sangat berpengaruh kepada pegawai RSUD, karena dengan semakin lama bekerja maka pegawai semakin dapat meingkatkan kinerja yang di hasilkan dalam RSUD dan akan menjadi salah satu penilaian pegawai didalam melaksanakan pekerjaan.

#### 4.1.8 Responden Tingkat Pendidikan

Pendidikan dapat digunakan sebagai tolak ukur untuk mengukur tingkat kemampuan seseorang. Semakin tinggi pendidikan yang dimiliki maka semakin



tinggi pula tingkat kemampuannya. Berikut table responden menurut tingkat pendidikan pada table 5.4 berikut ini :

**Tabel 4.4 Tingkat Pendidikan Responden RSUD Aek Kenopan**

<b>Klasifikasi Tingkat</b>	<b>Frekuensi(Orang)</b>	<b>Presentase</b>
Diploma	60	63%
Sarjana	35	37%
Total	95	100%

*Sumber: Data olahan 2022*

Dari tabel di atas dapat dijelaskan bahwa pada RSUD Aek Kenopan, memiliki berbagai macam tingkat pendidikan yaitu reponden tingkat pendidikan DIPLOMA ada 60 orang atau 63%, dan yang SARJANA ada 35 orang atau 37%, maka dapat dilihat bahwa tingkat pendidikan yang paling banyak adalah Diploma.

#### **4.3 Uji Validitas dan Reliabilitas**

##### **4.3.1 Uji Validitas**

Model pengukuran menunjukkan bagaimana variable manifest atau observed variable mempresentasikan variable laten untuk diukur. Convergent Validity diukur dengan menggunakan parameter outer loading dan AVE (Average Variance Extraced). Ukuran reflektivindual dilakukan berkorelasi jika nilai lebih dari 0,7 dengan konstruk yang ingin diukur (Ghozali dan Laten, 2015) Dari hasil analisis model pengukuran diatas, diketahui bahwa semua variable manifest nilai factor loadingnya >0,70 Sehingga sudah memenuhi untuk rule of thumb nya.



Tabel 4.5 Uji Validitas Variabel Work Life Balance (X)

Konstruk Eksogen (Work Life Balance)	Kode Item	Loading Factor	Kesimpulan
Keseimbangan Waktu	X1	0.812	Valid
	X2	0.832	Valid
	X3	0.817	Valid
Keseimbangan Keterlibatan	X4	0.823	Valid
	X5	0.858	Valid
	X6	0.810	Valid
Keseimbangan Kepuasan	X7	0.814	Valid
	X8	0.830	Valid
	X9	0.821	Valid

Sumber: Data Olahan 2022

Tabel menunjukkan semua variabel manifest nilai loading faktornya  $>.070$  sehingga tidak perlu ada variabel manifest yang dikeluarkan dari model.

Tabel 4.6 Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Konstruk Mediasi (Kinerja Pegawai)	Kode Item	Loading Factor	Kesimpulan
Kuantitas Kerja	Y1	0.850	Valid
	Y2	0.869	Valid
	Y3	0.776	Valid
	Y4	0.764	Valid
Kualitas Kerja	Y5	0.842	Valid
	Y6	0.861	Valid
	Y7	0.833	Valid
	Y8	0.832	Valid
Kerja Sama	Y9	0.776	Valid
	Y10	0.832	Valid
	Y11	0.834	Valid

Sumber: Data Primer Olahan Tahun 2022

Tabel nilai Loading Faktor variabel mediasi Kinerja juga menunjukkan semua variabel manifest loading faktornya  $>0.70$  sehingga semua variabel



manifest telah memenuhi kaidah model pengukuran dan bias dilanjutkan untuk pengujian selanjutnya.

#### 4.1.8.1 Discriminaty Validity

*Discriminant Validity* digunakan untuk menguji validitas suatu model.

*Discriminant Validity* dilihat melalui *cross loading* yang menunjukkan besarnya korelasi antar konstruk dengan indikatornya dan indikator dari konstruk lainnya.

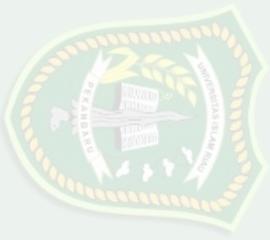
Standar nilai yang digunakan untuk *cross loading* yaitu harus lebih besar dari 7 atau dengan membandingkan nilai *square root of average variance extracted* (AVE) setiap konstruk dengan korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya dalam mode. Jika nilai akar AVE setiap konstruk lebih besar dari pada nilai korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya dalam model maka dikatakan memiliki nilai *discriminant validity* yang baik.

**Tabel 4.7 Nilai AVE**

Konstruk	Average Variance Extracted (AVE)
Kinerja Pegawai	0.681
Work Life Balance	0.679

Sumber: Data Primer 2022

Pada tabel diatas dapat dilihat bahwa perbandingan nilai akar AVE variabel lebih besar disetiap masing-masing korelasi antar variabel. Jika nilai kuadrat AVE setiap konstruk lebih besar dari nilai korelasi antara konstruk lainnya dalam model, maka dikatakan memiliki nilai *discriminant valididy* yang baik.



Syarat selanjutnya adalah akar kuadrat dari AVE untuk setiap variabel harus lebih besar dari nilai korelasi dengan variabel lainnya, Nilai akar kuadrat AVE untuk setiap konfigurasi lebih besar dari nilai korelasi antar konfigurasi lainnya dalam model, Oleh karena itu skor validitas diskriminatifnya baik.

**Tabel 4.8 Discriminant Validity**

	<b>Kinerja Pegawai</b>	<b>Work Life Balance</b>
<b>Kinerja Pegawai</b>	<b>0.931</b>	
<b>Work Life Balance</b>	<b>0.825</b>	<b>0.860</b>

*Sumber: Data Primer olahan 2022*

Berdasarkan pada tabel 4.8 nilai *cross loading* pada masing-masing item memiliki nilai  $>0.70$ , dan juga pada masing-masing item memiliki nilai paling besar saat di hubungkan dengan variabel. dibandingkan dengan ketika dihubungkan dengan variabel laten lain. Hal ini menunjukkan bahwa setiap variabel *manifest* dalam penelitian ini telah tepat menjelaskan variabel latennya dan membuktikan bahwa *discriminant validity* seluruh item valid.

#### **4.3.2 Uji Reabilitas**

Selain melihat nilai dari faktor loading setiap konstruk sebagai uji validitas, dalam model pengukuran juga dilakukan uji reabilitas. Uji reabilitas dilakukan untuk membuktikan akurasi, konsistensi, dan ketepatan instrument dalam mengukur suatu konstruk. Dalam PLS-SEM dengan menggunakan SmartPLS, untuk mengukur reabilitas suatu konstruk dapat dilakukan dengan dua cara yaitu Cronbach's Alpha dan Composite Reability. Namun, penggunaan



Cronbach's Alpha untuk menguji reabilitas suatu konstruk akan memberikan nilai yang lebih rendah (under estimate) sehingga lebih disarankan untuk menggunakan Composite Reability.

**Tabel 4.9 Uji Reabilitas**

Konstruk	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
Kinerja Pegawai	<b>0.953</b>	<b>0.959</b>
Work Life Balance	<b>0.941</b>	<b>0.950</b>

*Sumber: Data Primer Olahan 2022*

Dari tabel 4.9 dapat dilihat bahwa nilai semua variabel dalam pengujian reabilitas baik menggunakan Cronbach's Alpha maupun Composite Reability nilainya  $> 0.70$ . Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel yang diujikan valid dan juga reliable, sehingga dapat diajukan untuk menguji model .

#### **4.4 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian**

##### **4.4.1 Analisis Deskriptif Work Life Balance (X)**

##### **1. Aktivitas dalam kehidupan pribadi membuat saya dapat melakukan pekerjaan dengan baik**

Dibawah ini merupakan hasil tanggapan responden berdasarkan indikator pertanyaan tentang pegawai RSUD Aktivitas dalam kehidupan pribadi membuat saya dapat melakukan pekerjaan dengan baik di dalam kusioer yang telah diisi oleh pegawai RSUD Aek Kenopan.



**Tabel 4.10 Aktivitas dalam kehidupan pribadi membuat saya dapat melakukan pekerjaan dengan baik**

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
5	Sangat Setuju	23	24,2%
4	Setuju	40	42,1%
3	Kurang Setuju	25	26,3%
2	Tidak Setuju	7	7,4%
1	Sangat Tidak Setuju	-	-
<b>Total</b>		<b>95</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data Primer Olahan 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui dari total responden yang berjumlah 95 orang, responden paling banyak menjawab setuju yaitu sebanyak 40 orang dengan nilai persentase 42,2%, 23 orang menjawab sangat setuju dengan tingkat persentase 24,2%, 25 orang menjawab kurang setuju dengan tingkat persentase 26,3%, 7 orang menjawab tidak setuju dengan tingkat persentase 7,4%, sedangkan untuk kriteria sangat tidak setuju berjumlah 0 orang atau dapat dikatakan bahwa tidak ada yang memilih kriteria tersebut. Pegawai mempunyai aktivitas pribadi namun bisa melakukan pekerjaannya di RSUD dengan baik dan berdampak pada kemajuan kinerja.

**2. Kehidupan sosial pribadi saya diluar pekerjaan bisa diatasi walaupun ada pekerjaan yang harus di selesaikan**

Dibawah ini merupakan hasil tanggapan responden berdasarkan indikator pertanyaan tentang pegawai RSUD kehidupan sosial pribadi saya diluar pekerjaan bisa diatasi walaupun ada pekerjaan yang harus diselesaikan di dalam kusioer yang telah diisi oleh pegawai RSUD Aek Kenopan.



**Tabel 4.11 Kehidupan sosial pribadi saya diluar pekerjaan bisa diatasi walaupun ada pekerjaan yang harus diselesaikan**

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
5	Sangat Setuju	27	28,4%
4	Setuju	38	40%
3	Kurang Setuju	25	26,3%
2	Tidak Setuju	5	5,3%
1	Sangat Tidak Setuju	-	-
<b>Total</b>		<b>95</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data Primer Olahan 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui dari total responden yang berjumlah 95 orang, responden paling banyak menjawab setuju yaitu sebanyak 38 orang dengan tingkat persentase 40%, 27 orang menjawab sangat setuju dengan tingkat persentase 28,4%, 25 orang menjawab kurang setuju dengan tingkat persentase 26,3%, 5 orang menjawab tidak setuju dengan persentase 5,3%, sedangkan untuk kriteria sangat tidak setuju berjumlah 0 orang atau dapat dikatakan bahwa tidak ada yang memilih kriteria tersebut. Walaupun pegawai mempunyai kehidupan pribadi namun pegawai bisa mengatasi waktu kehidupan pribadi nya dengan waktu pekerjaan

### **3. Kehidupan pribadi saya yang berhubungan dengan pekerjaan tidak mempengaruhi pekerjaan saya**

Dibawah ini merupakan hasil tanggapan responden berdasarkan indicator pertanyaan tentang pegawai RSUD Kehidupan pribadi saya yang berhubungan dengan pekerjaan tidak mempengaruhi pekerjaan saya di dalam kusioner yang telah diisi oleh pegawai RSUD Aek Kenopan.



**Tabel 4.12 Kehidupan pribadi saya yang berhubungan dengan pekerjaan tidak mempengaruhi pekerjaan saya**

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
5	Sangat Setuju	14	14,7%
4	Setuju	53	55,8%
3	Kurang Setuju	24	25,3%
2	Tidak Setuju	4	4,2%
1	Sangat Tidak Setuju	-	-
<b>Total</b>		<b>95</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data Primer Olahan 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui dari total responden yang berjumlah 95 orang, responden paling banyak menjawab setuju yaitu sebanyak 53 orang dengan tingkat persentase 55,8%, 14 orang menjawab sangat setuju dengan tingkat persentase 14,7%, 24 orang menjawab kurang setuju dengan tingkat persentase 25,3%, 4 orang menjawab tidak setuju dengan persentase 4,2%, sedangkan untuk kriteria sangat tidak setuju berjumlah 0 orang atau dapat dikatakan bahwa tidak ada yang memilih kriteria tersebut. Kehidupan pribadi pegawai yang berhubungan dengan pekerjaan ternyata tidak mempengaruhi pekerjaan pegawai dan bisa meningkatkan kinerja dalam bekerja.

#### **4. Saya mampu membagi waktu kerja dan waktu keluarga**

Dibawah ini merupakan hasil tanggapan responden berdasarkan indikator pertanyaan tentang pegawai RSUD Saya mampu membagi waktu kerja dan waktu keluarga didalam kusioner yang telah diisi oleh pegawai RSUD Aek Kenopan.

**ISLAM RIAU**



**Tabel 4.13 Saya mampu membagi waktu kerja dan waktu keluarga**

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
5	Sangat Setuju	26	27,4%
4	Setuju	37	38,9%
3	Kurang Setuju	25	26,3%
2	Tidak Setuju	7	7,4%
1	Sangat Tidak Setuju	-	-
<b>Total</b>		<b>95</b>	<b>100%</b>

*Sumber: Data Primer Olahan 2022*

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui dari total responden yang berjumlah 95 orang, responden paling banyak menjawab setuju yaitu sebanyak 37 orang dengan tingkat persentase 38,9%, 26 orang menjawab sangat setuju dengan tingkat persentase 27,4%, 25 orang menjawab kurang setuju dengan tingkat persentase 26,3%, 7 orang menjawab tidak setuju dengan persentase 7,4%, sedangkan untuk kriteria sangat tidak setuju berjumlah 0 orang atau dapat dikatakan bahwa tidak ada yang memilih kriteria tersebut. Walaupun pekerjaan pegawai termasuk banyak dan sulit namun pegawai mampu membagi waktu antara pekerjaan dan waktu bersama keluarga.

#### **5. Senang dengan kehidupan pribadi & pekerjaan yang sekarang sedang dijalani**

Dibawah ini merupakan hasil tanggapan responden berdasarkan indicator pertanyaan tentang pegawai RSUD Senang dengan kehidupan pribadi & pekerjaan yang sekarang sedang dijalani didalam kusioner yang telah diisi oleh pegawai RSUD Aek Kenopan.

**UNIVERSITAS  
ISLAM RIAU**



**Tabel 4.14 Senang dengan kehidupan pribadi & pekerjaan yang sekarang sedang dijalani**

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
5	Sangat Setuju	28	29.5%
4	Setuju	32	33,7%
3	Kurang Setuju	29	30.5%
2	Tidak Setuju	4	4,2%
1	Sangat Tidak Setuju	2	2,1
<b>Total</b>		<b>95</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data Primer Olahan 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui dari total responden yang berjumlah 95 orang, responden paling banyak menjawab setuju yaitu sebanyak 32 orang dengan tingkat persentase 33,7%, 28 orang menjawab sangat setuju dengan tingkat persentase 29,5%, 29 orang menjawab kurang setuju dengan tingkat persentase 30,5%, 4 orang menjawab tidak setuju dengan persentase 4,2%, sedangkan untuk kriteria sangat tidak setuju berjumlah 2 orang dengan persentase 2,1%. Pegawai senang bisa melakukan pekerjaan dengan baik dan kehidupan pribadi secara bersamaan.

#### **6. Saya lebih mengutamakan pekerjaan saya dari pada kehidupan pribadi**

Dibawah ini merupakan hasil tanggapan responden berdasarkan indicator pertanyaan yentang pegawai RSUD Saya lebih mengutamakan pekerjaan saya dari pada kehidupan pribadi didalam kusioner yang telah diisi oleh pegawai RSUD Aek Kenopan.

**ISLAM RIAU**



**Tabel 4.15 Saya lebih mengutamakan pekerjaan saya dari pada kehidupan pribadi**

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
5	Sangat Setuju	22	23,2%
4	Setuju	41	43,2%
3	Kurang Setuju	29	30,5%
2	Tidak Setuju	3	3,1%
1	Sangat Tidak Setuju	-	-
<b>Total</b>		<b>95</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data Primer Olahan 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui dari total responden yang berjumlah 95 orang, responden paling banyak menjawab setuju yaitu sebanyak 41 orang dengan tingkat persentase 43,2%, 22 orang menjawab sangat setuju dengan tingkat persentase 23,2%, 29 orang menjawab kurang setuju dengan tingkat persentase 30,5%, 3 orang menjawab tidak setuju dengan persentase 3,1%, sedangkan untuk kriteria sangat tidak setuju berjumlah 0 orang atau dapat dikatakan bahwa tidak ada yang memilih kriteria tersebut. Pegawai Harus lebih mengutamakan pekerjaan dibandingkan kehidupan pribadi karena ada pekerjaan yang selalu harus diselesaikan tepat waktu.

#### **7. Saya bahagia dengan peran kerja dan keluarga saya**

Dibawah ini merupakan hasil tanggapan berdasarkan indicator pertanyaan tentang pegawai RSUD Saya bahagia dengan peran kerja dan keluarga saya didalam kusioner yang telah diisi oleh pegawai RSUD Aek Kenopan.

**ISLAM RIAU**



**Tabel 4.16** Saya bahagia dengan peran kerja dan keluarga saya

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
5	Sangat Setuju	34	35,8%
4	Setuju	28	29,5%
3	Kurang Setuju	25	26,3%
2	Tidak Setuju	5	5,3%
1	Sangat Tidak Setuju	3	3,1%
<b>Total</b>		<b>95</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data Primer Olahan 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui dari total responden yang berjumlah 95 orang, responden paling banyak menjawab sangat setuju yaitu sebanyak 34 orang dengan tingkat persentase 35,8%, 28 orang menjawab setuju dengan tingkat persentase 29,5%, 25 orang menjawab kurang setuju dengan tingkat persentase 26,3%, 5 orang menjawab tidak setuju dengan persentase 5,3%, sedangkan untuk kriteria sangat tidak setuju berjumlah 2 orang dengan persentase 3,1%. Meskipun pegawai bekerja dengan penuh tekanan namun pegawai merasa senang dengan peran kerja mereka yang bisa membantu masyarakat sekitar dan juga bisa membagi waktu bersama keluarga.

#### **8. Saya puas dengan peran kerja dan keluarga saya**

Dibawah ini merupakan tanggapan responden berdasarkan inikator pertanyaan tentang pegawai RSUD Saya puas dengan peran kerja dan keluarga saya di dalam kusioner yang telah diisi oleh pegawai RSUD Aek Kenopan.



**Tabel 4.17 Saya puas dengan peran kerja dan keluarga saya**

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
5	Sangat Setuju	20	21,1%
4	Setuju	46	48,4%
3	Kurang Setuju	25	26,3%
2	Tidak Setuju	4	4,2%
1	Sangat Tidak Setuju	-	-
<b>Total</b>		<b>95</b>	<b>100%</b>

Sumber : Data Primer Olahan 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui dari total responden yang berjumlah 95 orang, responden paling banyak menjawab setuju yaitu sebanyak 46 orang dengan tingkat persentase 48,4%, 20 orang menjawab sangat setuju dengan tingkat persentase 21,1%, 25 orang menjawab kurang setuju dengan tingkat persentase 26,3%, 4 orang menjawab tidak setuju dengan persentase 4,2%, sedangkan untuk kriteria sangat tidak setuju berjumlah 0 orang atau dapat dikatakan bahwa tidak ada yang memilih kriteria tersebut. Dalam bekerja pegawai memiliki tingkat kepuasannya sendiri dan para pegawai di RSUD Aek Kenopan memiliki tingkat kepuasan peran kerja yang tinggi.

#### **9. Suasana pekerjaan dan kehidupan pribadi saya yang terasa tenang**

Dibawah ini merupakan hasil tanggapan responden berdasarkan indikator pertanyaan tentang pegawai RSUD Suasana pekerjaan dan kehidupan pribadi saya yang terasa tenang di dalam kuesioner yang telah diisi oleh pegawai RSUD Aek Kenopan.



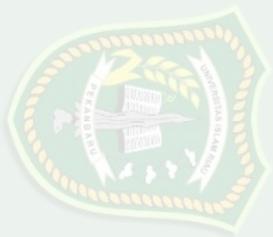
**Tabel 4.18 Suasana pekerjaan dan kehidupan pribadi saya yang terasa  
tentram**

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	34	35,8%
2	Setuju	37	38,9%
3	Kurang Setuju	19	20%
4	Tidak Setuju	5	5,3%
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
<b>Total</b>		<b>95</b>	<b>100%</b>

*Sumber: Data Primer Olahsan 2022*

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui dari total responden yang berjumlah 95 orang, responden paling banyak menjawab setuju yaitu sebanyak 37 orang dengan tingkat persentase 38,9%, 34 orang menjawab sangat setuju dengan tingkat persentase 35,8%, 19 orang menjawab kurang setuju dengan tingkat persentase 20%, 5 orang menjawab tidak setuju dengan persentase 5,3%, sedangkan untuk kriteria sangat tidak setuju berjumlah 0 orang atau dapat dikatakan bahwa tidak ada yang memilih kriteria tersebut. Pegawai merasakan adanya suasana pekerjaan yang terasa tentram sehingga ketika bekerja mengalami kenaikan tingkat kinerja pegawai

**UNIVERSITAS  
ISLAM RIAU**



**Tabel 4.19 Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden Berdasarkan Variabel**

**Work Life Balance**

No	Variabel work life balance	Jawaban					Skor
		5	4	3	2	1	
<b>Dimensi Kesimbangan Waktu</b>							
1	Aktivitas dalam kehidupan pribadi membuat saya dapat membagi waktu dan melakukan pekerjaan dengan baik	23	40	25	7	-	
	<b>Bobot Nilai</b>	<b>115</b>	<b>160</b>	<b>75</b>	<b>14</b>	<b>-</b>	<b>364</b>
2	Kehidupan sosial pribadi saya diluar pekerjaan bisa diatasi walaupun ada pekerjaan yang harus diselesaikan	27	38	25	5	-	
	<b>Bobot Nilai</b>	<b>135</b>	<b>152</b>	<b>75</b>	<b>10</b>	<b>-</b>	<b>372</b>
3	Kehidupan pribadi saya yang berhubungan dengan pekerjaan tidak mempengaruhi pekerjaan saya	14	53	24	4	-	
	<b>Bobot Nilai</b>	<b>70</b>	<b>212</b>	<b>72</b>	<b>8</b>	<b>-</b>	<b>362</b>
<b>Dimensi Keseimbangan Keterlibatan</b>							
4	Saya mampu membagi waktu kerja dan waktu keluarga	26	37	25	7	-	
	<b>Bobot Nilai</b>	<b>130</b>	<b>148</b>	<b>75</b>	<b>14</b>	<b>-</b>	<b>367</b>
5	Senang dengan kehidupan pribadi & pekerjaan yang sekarang sedang dijalani	28	32	29	4	2	
	<b>Bobot Nilai</b>	<b>140</b>	<b>128</b>	<b>87</b>	<b>8</b>	<b>2</b>	<b>365</b>
6	Saya lebih mengutamakan pekerjaan saya dari pada kehidupan pribadi	22	41	29	3	-	
	<b>Bobot Nilai</b>	<b>110</b>	<b>164</b>	<b>87</b>	<b>6</b>	<b>-</b>	<b>367</b>
<b>Dimensi Keseimbangan Kepuasan</b>							
7	Saya bahagia dengan peran kerja dan keluarga saya	34	28	25	5	3	
	<b>Bobot Nilai</b>	<b>170</b>	<b>112</b>	<b>75</b>	<b>10</b>	<b>3</b>	<b>370</b>



8	Saya puas dengan peran kerja dan keluarga saya	20	46	25	4	-	
	<b>Bobot Nilai</b>	<b>100</b>	<b>184</b>	<b>75</b>	<b>8</b>	<b>-</b>	<b>367</b>
9	Suasana pekerjaan dan kehidupan pribadi saya yang terasa tenang	34	37	19	5	-	
	<b>Bobot Nilai</b>	<b>170</b>	<b>148</b>	<b>57</b>	<b>10</b>	<b>-</b>	<b>385</b>
<b>Total Skor</b>							<b>3.319</b>
<b>Skor Tertinggi</b>							<b>385</b>
<b>Skor Terendah</b>							<b>362</b>

Sumber: Data Primer Olahan 2022

Dari tabel diatas dapat dilihat persentase tertinggi terletak pada dimensi Keseimbangan Kepuasan dengan indikator Suasana pekerjaan dan kehidupan pribadi saya yang terasa tenang dengan skor terbanyak yaitu 385. Sedangkan yang paling terendah terletak pada dimensi Keseimbangan Waktu dengan indikator Kehidupan pribadi saya yang berhubungan dengan pekerjaan tidak mempengaruhi pekerjaan saya dengan skor 362.

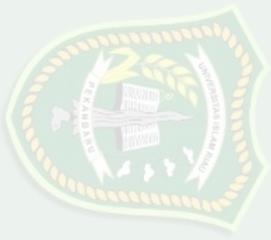
Untuk mengetahui bahwa dari total keseluruhan jawaban responden tertinggi maka dapat dilihat dari penjelasan berikut ini:

$$\text{Skor Maksimal} = \Sigma \text{Item} \times \text{bobot tertinggi} \times \Sigma \text{Responden}$$

$$= 9 \times 5 \times 95 = 4.275$$

$$\text{Skor Minimal} = \Sigma \text{Item} \times \text{bobot terendah} \times \Sigma \text{Responden}$$

$$= 9 \times 1 \times 95 = 855$$



$$\begin{aligned} \text{Rata-rata} &= \frac{\text{skor maksimal} - \text{skor minimal}}{5} \\ &= \frac{4.275 - 855}{5} \\ &= 684 \end{aligned}$$

Untuk mengetahui tingkat kategori variabel Pengaruh Work Life Balance di RSUD Aek Kenopan dapat ditentukan dibawah ini:

Sangat Sesuai	= 4.275 – 3.591
Sesuai	= 3.591 – 2.907
Kurang Sesuai	= 2.907 – 2.223
Tidak Sesuai	= 2.223 – 1.539
Sangat Tidak Sesuai	= 1.539 – 855

Berdasarkan pada tabel tersebut hasil skor total untuk variabel Work Life Balance pada pegawai RSUD Aek Kenopan adalah sebesar pada skala penelitian skor **3.319** tersebut berada pada rentang skala **3.591 – 2.907** yang termasuk kategori **Setuju**. Hal ini dikarenakan bahwa hasil tanggapan responden menilai bahwa mereka mendapatkan work life balance dengan baik sehingga meningkatkan kinerja mereka.

Dari hasil rekapitulasi yang di ambil dari kuesioner tersebut diketahui bahwa responden pegawai negeri lebih banyak memilih ketegori sangat sesuai dan sesuai dibandingkan pegawai honor yang lebih sering memilih kategori kurang sesuai, tidak sesuai, maupun sangat tidak sesuai. Hal ini membuktikan bahwa



pegawai negeri kinerjanya lebih baik dan lebih terarah dibandingkan dengan pegawai honor yang ada di RSUD Aek Kenopan

#### 4.4.2 Analisis Deskriptif Kinerja Pegawai (Y)

##### 1. Saya mampu bekerja dengan tepat waktu ketika di RSUD

Dibawah ini merupakan hasil tanggapan responden berdasarkan indikator pertanyaan tentang pegawai RSUD Saya mampu bekerja dengan tepat waktu ketika di RSUD Di dalam kuesioner yang telah diisi oleh pegawai RSUD Aek Kenopan.

**Tabel 4.20 Saya mampu bekerja dengan tepat waktu ketika di RSUD**

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
5	Sangat Setuju	19	20%
4	Setuju	42	44,2%
3	Kurang Setuju	22	23,1%
2	Tidak Setuju	11	11,6%
1	Sangat Tidak Setuju	1	1,1%
<b>Total</b>		<b>95</b>	<b>100%</b>

*Sumber: Data Primer Olahan*

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui dari total responden yang berjumlah 95 orang, responden paling banyak menjawab setuju yaitu sebanyak 42 orang dengan tingkat persentase 44,2%, 19 orang menjawab sangat setuju dengan tingkat persentase 20%, 22 orang menjawab kurang setuju dengan tingkat persentase 23,1%, 11 orang menjawab tidak setuju dengan persentase 11,6%, sedangkan untuk kriteria sangat tidak setuju berjumlah 1 orang dengan persentase 1,1%. Meskipun pegawai memiliki kehidupan pribadi yang lain seperti dengan



keluarga, namun pegawai ketika bekerja mampu dengan tepat waktu dan taat terhadap waktu

## 2. Kuantitas kerja saya sesuai dengan standar kerja yang ditentukan

Dibawah ini merupakan hasil tanggapan responden berdasarkan indicator pertanyaan tentang pegawai RSUD Kuantitas kerja saya sesuai dengan standar kerja yang ditentukan di dalam kusioner yang telah diisi oleh pegawai RSUD Aek Kenopan.

**Tabel 4.21 Kuantitas kerja saya sesuai dengan standar kerja yang ditentukan**

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
5	Sangat Setuju	25	26,3%
4	Setuju	40	42,1%
3	Kurang Setuju	21	22,1%
2	Tidak Setuju	8	8,4%
1	Sangat Tidak Setuju	1	1,1
	<b>Total</b>	<b>95</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data Primer Olahan 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui dari total responden yang berjumlah 95 orang, responden paling banyak menjawab setuju yaitu sebanyak 40 orang dengan tingkat persentase 42,1%,25 orang menjawab sangat setuju dengan tingkat persentase 26,3%, 21 orang menjawab kurang setuju dengan tingkat persentase 22,1%,8 orang menjawab tidak setuju dengan persentase 8,4%, sedangkan untuk kriteria sangat tidak setuju berjumlah 1 orang dengan persentase 1,1%. Pegawai melakukan pekerjaan sesuai dengan kuantitas pegawai dan telah memenuhi standar kerja yang dibutuhkan oleh RSUD.

## 3. Sebagai pegawai saya dapat tiba dikantor tepat pada waktunya



Di bawah ini merupakan hasil tanggapan responden berdasarkan indikator pertanyaan tentang pegawai RSUD Sebagai pegawai saya dapat tiba dikantor tepat pada waktunya di dalam kusioner yang telah diisi oleh pegawai RSUD Aek Kenopn.

**Tabel 4.22 Sebagai pegawai saya dapat tiba dikantor tepat pada waktunya**

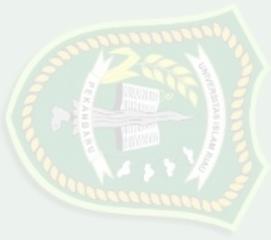
No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
5	Sangat Setuju	18	18,9%
4	Setuju	47	49,5%
3	Kurang Setuju	23	24,2%
2	Tidak Setuju	5	5,3%
1	Sangat Tidak Setuju	2	2,1
	<b>Total</b>	<b>95</b>	<b>100%</b>

*Sumber: Data Primer Olahan 2022*

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui dari total responden yang berjumlah 95 orang, responden paling banyak menjawab setuju yaitu sebanyak 47 orang dengan tingkat persentase 49,5%,18 orang menjawab sangat setuju dengan tingkat persentase 18,9%, 23 orang menjawab kurang setuju dengan tingkat persentase 24,2%,5 orang menjawab tidak setuju dengan persentase 5,3%, sedangkan untuk kriteria sangat tidak setuju berjumlah 2 orang dengan persentase 2,1%. Pegawai harus datang tepat waktu agar pekerjaan terselesaikan pada tepat waktu.

**4. Dalam menyelesaikan tugas saya dapat menyelesaikan dengan tepat dan cepat sesuai waktu yang di tentukan**

Dibawah ini merupakan hasil tanggapan responden berdasarkan indikator pertanyaan tentang Pegawai RSUD Dalam menyelesaikan tugas saya dapat



menyelesaikan dengan tepat dan cepat sesuai waktu yang ditentukan di dalam kusioner yang telah diisi oleh pegawai RSUD Aek Kenopan.

**Tabel 4.23 Dalam menyelesaikan tugas saya dapat menyelesaikan dengan tepat dan cepat sesuai waktu yang ditentukan**

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
5	Sangat Setuju	25	26,3%
4	Setuju	37	38,9%
3	Kurang Setuju	26	27,4%
2	Tidak Setuju	7	7,4%
1	Sangat Tidak Setuju	-	-
<b>Total</b>		<b>95</b>	<b>100%</b>

*Sumber: Data Primer Olahan 2022*

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui dari total responden yang berjumlah 95 orang, responden paling banyak menjawab setuju yaitu sebanyak 37 orang dengan tingkat persentase 38,9%, 25 orang menjawab sangat setuju dengan tingkat persentase 26,3%, 26 orang menjawab kurang setuju dengan tingkat persentase 27,4%, 7 orang menjawab tidak setuju dengan persentase 7,4%, sedangkan untuk kriteria sangat tidak setuju berjumlah 0 orang atau dapat dikatakan bahwa tidak ada yang memilih kriteria tersebut. Pegawai dituntut harus bisa menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu agar bisa mencapai tujuan yang diinginkan oleh RSUD.

##### **5. Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan tambahan dengan baik sesuai waktu yang ditentukan**

Dibawah ini merupakan hasil tanggapan responden berdasarkan indicator pertanyaan tetang pegawai RSUD Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan



tambahan dengan baik sesuai waktu yang ditentukan di dalam kusioner yang telah diisi oleh pegawai RSUD Aek Kenopan.

**Tabel 4.24 Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan tambahan dengan baik sesuai waktu yang ditentukan**

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
5	Sangat Setuju	23	24,2%
4	Setuju	34	35,8%
3	Kurang Setuju	29	30,5%
2	Tidak Setuju	9	9,5%
1	Sangat Tidak Setuju	-	-
<b>Total</b>		<b>95</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data Primer Olahan 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui dari total responden yang berjumlah 95 orang, responden paling banyak menjawab setuju yaitu sebanyak 34 orang dengan tingkat persentase 35,8%, 23 orang menjawab sangat setuju dengan tingkat persentase 24,2%, 29 orang menjawab kurang setuju dengan tingkat persentase 30,5%, 9 orang menjawab tidak setuju dengan persentase 9,5%, sedangkan untuk kriteria sangat tidak setuju berjumlah 0 orang atau dapat dikatakan bahwa tidak ada yang memilih kriteria tersebut. Jika seorang pegawai bisa menyelesaikan pekerjaan tambahan diluar jam kerja biasanya agak mendapatkan bonus dari atasan.

**6. Alat atau sarana dapat membantu menunjang menyelesaikan tugas yang diberikan kepada pegawai**

Dibawah ini merupakan tanggapan responden berdasarkan indikator pertanyaan tentang pegawai RSUD Alat atau sarana dapat membantu menunjang



menyelesaikan tugas yang diberikan kepada pegawai di dalam kusioner yang telah diisi oleh pegawai RSUD Aek Kenopan.

**Tabel 4.25 Alat atau sarana dapat membantu menunjang menyelesaikan tugas yang diberikan kepada pegawai**

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
5	Sangat Setuju	24	25,3%
4	Setuju	43	45,3%
3	Kurang Setuju	17	17,9%
2	Tidak Setuju	10	10,5%
1	Sangat Tidak Setuju	1	1%
<b>Total</b>		<b>95</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data Primer Olahan 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui dari total responden yang berjumlah 95 orang, responden paling banyak menjawab setuju yaitu sebanyak 43 orang dengan tingkat persentase 45,3%, 24 orang menjawab sangat setuju dengan tingkat persentase 25,3%, 17 orang menjawab kurang setuju dengan tingkat persentase 17,9%, 10 orang menjawab tidak setuju dengan persentase 10,5%, sedangkan untuk kriteria sangat tidak setuju berjumlah 1 orang dengan persentase 1%. Pekerjaan akan lebih mudah ketika alat atau sarana memenuhi suatu pekerjaan dan akan memperlancar suatu pekerjaan yang akan dilakukan oleh pegawai.

#### **7. Pegawai harus mempunyai hasil kerja yang baik untuk tercapainya tujuan**

Dibawah ini merupakan tanggapan responden berdasarkan indikator pertanyaan tentang pegawai RSUD Pegawai harus mempunyai hasil kerja yang



baik untuk tercapainya tujuan di dalam kusioner yang telah diisi oleh pegawai RSUD Aek Kenopan.

**Tabel 4.26 Pegawai harus mempunyai hasil kerja yang baik untuk tercapainya tujuan**

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
5	Sangat Setuju	34	35,8%
4	Setuju	28	29,5%
3	Kurang Setuju	25	26,3%
2	Tidak Setuju	8	8,4%
1	Sangat Tidak Setuju	-	-
<b>Total</b>		<b>95</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data Primer Olahan 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui dari total responden yang berjumlah 95 orang, responden paling banyak menjawab sangat setuju yaitu sebanyak 34 orang dengan tingkat persentase 35,8%, 28 orang menjawab setuju dengan tingkat persentase 29,5%, 25 orang menjawab kurang setuju dengan tingkat persentase 26,3%, 8 orang menjawab tidak setuju dengan persentase 8,4%, sedangkan untuk kriteria sangat tidak setuju berjumlah 0 orang atau dapat dikatakan bahwa tidak ada yang memilih kriteria tersebut. Pegawai dituntut untuk bisa menciptakan pekerja yang baik agar bisa tercapainya tujuan RSUD.

#### **8. Tugas yang menjadi pekerjaan saya ada kaitannya dengan keahlian yang saya miliki**

Dibawah ini merupakan tanggapan responden berdasarkan indikator pertanyaan tentang pegawai RSUD Tugas yang menjadi pekerjaan saya ada kaitannya dengan keahlian yang saya miliki di dalam kusioner yang telah diisi oleh pegawai RSUD Aek Kenopan.



**Tabel 4.27 Tugas yang menjadi pekerjaan saya ada kaitannya dengan keahlian yang saya miliki**

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
5	Sangat Setuju	19	20%
4	Setuju	48	50,5%
3	Kurang Setuju	20	21,1%
2	Tidak Setuju	7	7,4%
1	Sangat Tidak Setuju	1	1%
<b>Total</b>		<b>95</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data Primer Olahan 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui dari total responden yang berjumlah 95 orang, responden paling banyak menjawab setuju yaitu sebanyak 48 orang dengan tingkat persentase 50,5%, 19 orang menjawab sangat setuju dengan tingkat persentase 20%, 20 orang menjawab kurang setuju dengan tingkat persentase 21,1%, 7 orang menjawab tidak setuju dengan persentase 7,4%, sedangkan untuk kriteria sangat tidak setuju berjumlah 1 orang dengan persentase 1%. Pekerjaan yang dikerjakan oleh pegawai tentunya sesuai dengan keahlian yang mereka miliki agar pekerjaan dikerjakan sesuai dengan yang diharapkan oleh RSUD.

#### **9. Saya memiliki rekan kerja yang bisa membantu pekerjaan saya**

Dibawah ini merupakan tanggapan responden berdasarkan indikator pertanyaan tentang pegawai RSUD Saya memiliki rekan kerja yang bisa membantu pekerjaan saya di dalam kusioner yang telah diisi oleh pegawai RSUD Aek Kenopan.

**ISLAM RIAU**



**Tabel 4.28 Saya memiliki rekan kerja yang bisa membantu pekerjaan saya**

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
5	Sangat Setuju	23	24,2%
4	Setuju	43	45,3%
3	Kurang Setuju	25	26,3%
2	Tidak Setuju	4	4,2%
1	Sangat Tidak Setuju	-	-
<b>Total</b>		<b>95</b>	<b>100%</b>

*Sumber: Data Primer Olahan 2022*

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui dari total responden yang berjumlah 95 orang, responden paling banyak menjawab setuju yaitu sebanyak 43 orang dengan tingkat persentase 45,3%, 23 orang menjawab sangat setuju dengan tingkat persentase 24,2%, 25 orang menjawab kurang setuju dengan tingkat persentase 26,3%, 4 orang menjawab tidak setuju dengan persentase 4,2%, sedangkan untuk kriteria sangat tidak setuju berjumlah 0 orang atau dapat dikatakan bahwa tidak ada yang memilih kriteria tersebut. Dalam pekerjaan harus memiliki tim agar bisa bekerjasama dan mempermudah dalam melakukan suatu pekerjaan.

#### **10. Saya akan mempertimbangkan pendapat orang lain yang lebih berpengalaman dalam mengambil keputusan**

Dibawah ini merupakan tanggapan responden berdasarkan indikator pertanyaan tentang pegawai Saya akan mempertimbangkan pendapat orang lain yang lebih berpengalaman dalam mengambil keputusan di dalam kusioner yang telah diisi oleh pegawai RSUD Aek Kenopan.

**ISLAM RIAU**



**Tabel 4.29 Saya akan mempertimbangkan pendapat orang lain yang lebih berpengalaman dalam mengambil keputusan**

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
5	Sangat Setuju	16	16,8%
4	Setuju	46	48,4%
3	Kurang Setuju	26	27,4%
2	Tidak Setuju	6	6,3%
1	Sangat Tidak Setuju	1	1,1%
<b>Total</b>		<b>95</b>	<b>100%</b>

*Sumber: Data Primer Olahan 2022*

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui dari total responden yang berjumlah 95 orang, responden paling banyak menjawab setuju yaitu sebanyak 46 orang dengan tingkat persentase 48,4%, 16 orang menjawab sangat setuju dengan tingkat persentase 16,8%, 26 orang menjawab kurang setuju dengan tingkat persentase 27,4%, 6 orang menjawab tidak setuju dengan persentase 6,3%, sedangkan untuk kriteria sangat tidak setuju berjumlah 1 orang dengan persentase 1,1%. Ketika bekerja kita membutuhkan orang lain seperti pendapat untuk mengambil keputusan dalam sebuah masalah pekerjaan yang sedang kita alami.

#### **11. Saya bersedia membantu mengerjakan pekerjaan rekan kerja sesuai dengan kemampuan saya**

Dibawah ini merupakan tanggapan responden berdasarkan indikator pertanyaan tentang pegawai RSUD Saya bersedia membantu mengerjakan pekerjaan rekan kerja sesuai dengan kemampuan saya di dalam kusioner yang telah diisi oleh pegawai RSUD Aek Kenopan.

**UNIVERSITAS  
ISLAM RIAU**



**Tabel 4.30 Saya bersedia membantu mengerjakan pekerjaan rekan kerja sesuai dengan kemampuan saya**

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
5	Sangat Setuju	19	20%
4	Setuju	39	41%
3	Kurang Setuju	32	33,7%
2	Tidak Setuju	4	4,2%
1	Sangat Tidak Setuju	1	1,1
<b>Total</b>		<b>95</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data Primer Olahan 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui dari total responden yang berjumlah 95 orang, responden paling banyak menjawab setuju yaitu sebanyak 39 orang dengan tingkat persentase 41%,19 orang menjawab sangat setuju dengan tingkat persentase 20%, 32 orang menjawab kurang setuju dengan tingkat persentase 33,7%,4 orang menjawab tidak setuju dengan persentase 4,2%, sedangkan untuk kriteria sangat tidak setuju berjumlah 1 orang dengan persentase 1,1%. Dalam sebuah tim kita harus saling membantu satu sama lain selain untuk meningkatkan persatuan, pekerjaan yang akan dilakukan juga akan cepat selesai.

**UNIVERSITAS  
ISLAM RIAU**



**Tabel 4.31 Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden Berdasarkan Variabel**

**Kinerja Pegawai**

No	Variabel Kinerja Pegawai						Skor
		5	4	3	2	1	
<b>Dimensi Kuantitas Kerja</b>							
1	Saya mampu bekerja dengan tepat waktu ketika di RSUD	19	42	22	11	1	
	<b>Bobot Nilai</b>	<b>95</b>	<b>168</b>	<b>66</b>	<b>22</b>	<b>1</b>	<b>352</b>
2	Kuantitas kerja saya sesuai dengan standar kerja yang ditentukan	25	40	21	8	1	
	<b>Bobot Nilai</b>	<b>125</b>	<b>160</b>	<b>63</b>	<b>16</b>	<b>1</b>	<b>365</b>
3	Sebagai pegawai saya dapat tiba dikantor tepat pada waktunya	18	47	23	5	2	
	<b>Bobot Nilai</b>	<b>90</b>	<b>188</b>	<b>69</b>	<b>10</b>	<b>2</b>	<b>359</b>
4	Dalam menyelesaikan tugas saya dapat menyelesaikan dengan tepat dan cepat sesuai waktu yang di tentukan	25	37	26	7	-	
	<b>Bobot Nilai</b>	<b>125</b>	<b>148</b>	<b>78</b>	<b>14</b>	<b>-</b>	<b>365</b>
<b>Dimensi Kualitas Kerja</b>							
5	Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan tambahan dengan baik sesuai waktu yang ditentukan	23	34	29	9	-	
	<b>Bobot Nilai</b>	<b>115</b>	<b>136</b>	<b>87</b>	<b>18</b>	<b>-</b>	<b>356</b>
6	Alat atau sarana dapat membantu menunjang menyelesaikan tugas yang diberikan kepada pegawai	24	43	17	10	1	
	<b>Bobot Nilai</b>	<b>120</b>	<b>172</b>	<b>51</b>	<b>20</b>	<b>1</b>	<b>364</b>
7	Pegawai harus mempunyai hasil kerja yang baik untuk tercapainya tujuan	34	28	25	8	-	
	<b>Bobot Nilai</b>	<b>170</b>	<b>112</b>	<b>75</b>	<b>16</b>	<b>-</b>	<b>373</b>
8	Tugas yang menjadi pekerjaan saya ada kaitannya dengan keahlian yang	19	48	20	7	1	



	saya miliki						
	<b>Bobot Nilai</b>	<b>95</b>	<b>192</b>	<b>60</b>	<b>14</b>	<b>1</b>	<b>362</b>
<b>Dimensi Kerja Sama</b>							
9	Saya memiliki rekan kerja yang bisa membantu pekerjaan saya	23	43	25	4	-	
	<b>Bobot Nilai</b>	<b>115</b>	<b>172</b>	<b>75</b>	<b>8</b>	<b>1</b>	<b>371</b>
10	Saya akan mempertimbangkan pendapat orang lain yang lebih berpengalaman dalam mengambil keputusan	16	46	26	6	1	
	<b>Bobot Nilai</b>	<b>80</b>	<b>184</b>	<b>78</b>	<b>12</b>	<b>1</b>	<b>355</b>
11	Saya bersedia membantu mengerjakan pekerjaan rekan kerja sesuai dengan kemampuan saya	19	39	32	4	1	
	<b>Bobot Nilai</b>	<b>95</b>	<b>156</b>	<b>96</b>	<b>8</b>	<b>1</b>	<b>356</b>
<b>Total Skor</b>							<b>3.978</b>
<b>Skor Tertinggi</b>							<b>373</b>
<b>Skor Terendah</b>							<b>352</b>

Dari tabel diatas dapat dilihat persentase tertinggi terletak pada dimensi Kualitas Kerja dengan indikator Pegawai harus mempunyai hasil kerja yang baik untuk tercapainya tujuan skor terbanyak yaitu 373. Sedangkan yang paling terendah terletak pada dimensi Kuantitas Kerja dengan indikator Saya mampu bekerja dengan tepat waktu ketika di RSUD dengan skor 352.

Untuk mengetahui bahwa dari total keseluruhan jawaban responden tertinggi maka dapat dilihat dari penjelasan berikut ini:

$$\text{Skor Maksimal} = \sum \text{Item} \times \text{bobot tertinggi} \times \sum \text{Responden}$$



$$= 11 \times 5 \times 95 = 5.225$$

$$\text{Skor Minimal} = \Sigma \text{Item} \times \text{bobot terendah} \times \Sigma \text{Responden}$$

$$= 11 \times 1 \times 95 = 1.045$$

$$\text{Rata-rata} = \frac{\text{skor maksimal} - \text{skor minimal}}{5}$$

$$= \frac{5.225 - 1.045}{5}$$

$$= 836$$

Untuk mengetahui tingkat kategori variabel Kinerja Pegawai pada RSUD

Aek Kenopan dapat ditentukan dibawah ini:

$$\text{Sangat Sesuai} = 5.225 - 4.389$$

$$\text{Sesuai} = 4.389 - 3.553$$

$$\text{Kurang Sesuai} = 3.553 - 2.717$$

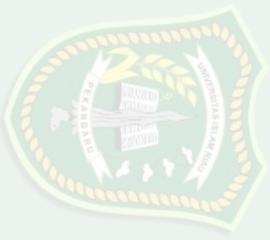
$$\text{Tidak Sesuai} = 2.717 - 1.881$$

$$\text{Sangat Tidak Sesuai} = 1.881 - 1.045$$

Berdasarkan pada tabel tersebut hasil skor total untuk variabel kinerja pegawai pada RSUD Aek Kenopan adalah sebesar **3.978** pada skala penelitian

skor tersebut berada pada rentang skala **4.389 - 3.553** yang termasuk kategori **setuju**. Hal ini dikarenakan bahwa hasil tanggapan responden menilai bahwa

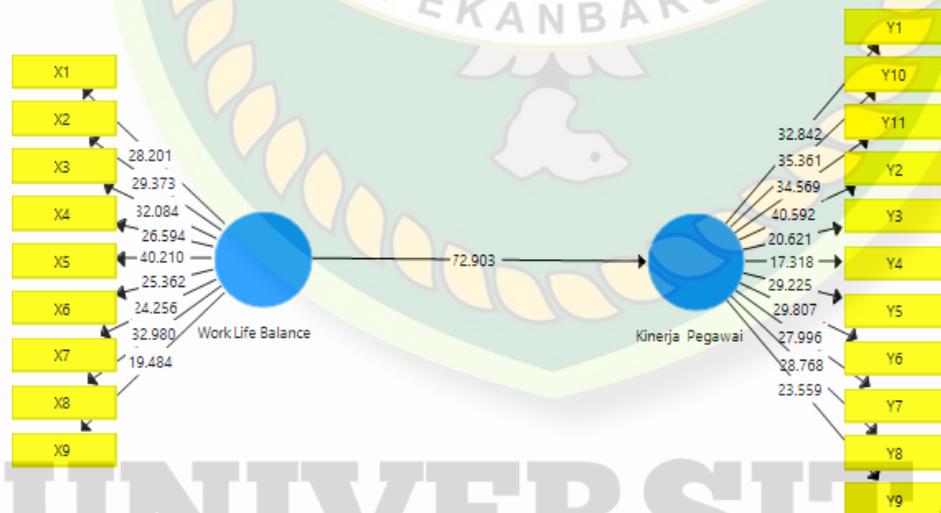
mereka mendapatkan Kinerja Pegawai dengan baik sehingga meningkatkan kinerja mereka.



Dari hasil rekapitulasi yang di ambil dari kuesioner tersebut diketahui bahwa responden pegawai negeri lebih banyak memilih ketegori sangat sesuai dan sesuai dibandingkan pegawai honor yang lebih sering memilih kategori kurang sesuai, tidak sesuai, maupun sangat tidak sesuai. Hal ini membuktikan bahwa pegawai negeri kinerja nya lebih baik dan lebih terarah dibandingkan dengan pegawai honor yang ada di RSUD Aek Kenopan

#### 4.5 Hasil Uji Hipotesis

##### 4.5.1 Analisis Modal Structural (Inner Model)



Gambar 4.1 Pengujian Model Pengukuran

Sumber: Data Primer Diolah 2022



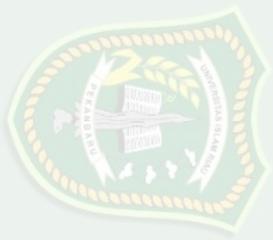
Evaluasi model struktural atau inner model bertujuan untuk memprediksi hubungan antar variabel laten. Model struktural dievaluasi dengan melihat besarnya presentase variance yang dijelaskan yaitu dengan melihat nilai R-Square untuk konstruk laten endogen, dan AVE untuk predictiveness dengan menggunakan prosedur resampling seperti jackknifing dan bootstrapping untuk memperoleh stabilitas dari estimasi.

#### 4.5.2 Analisis Pengaruh Langsung

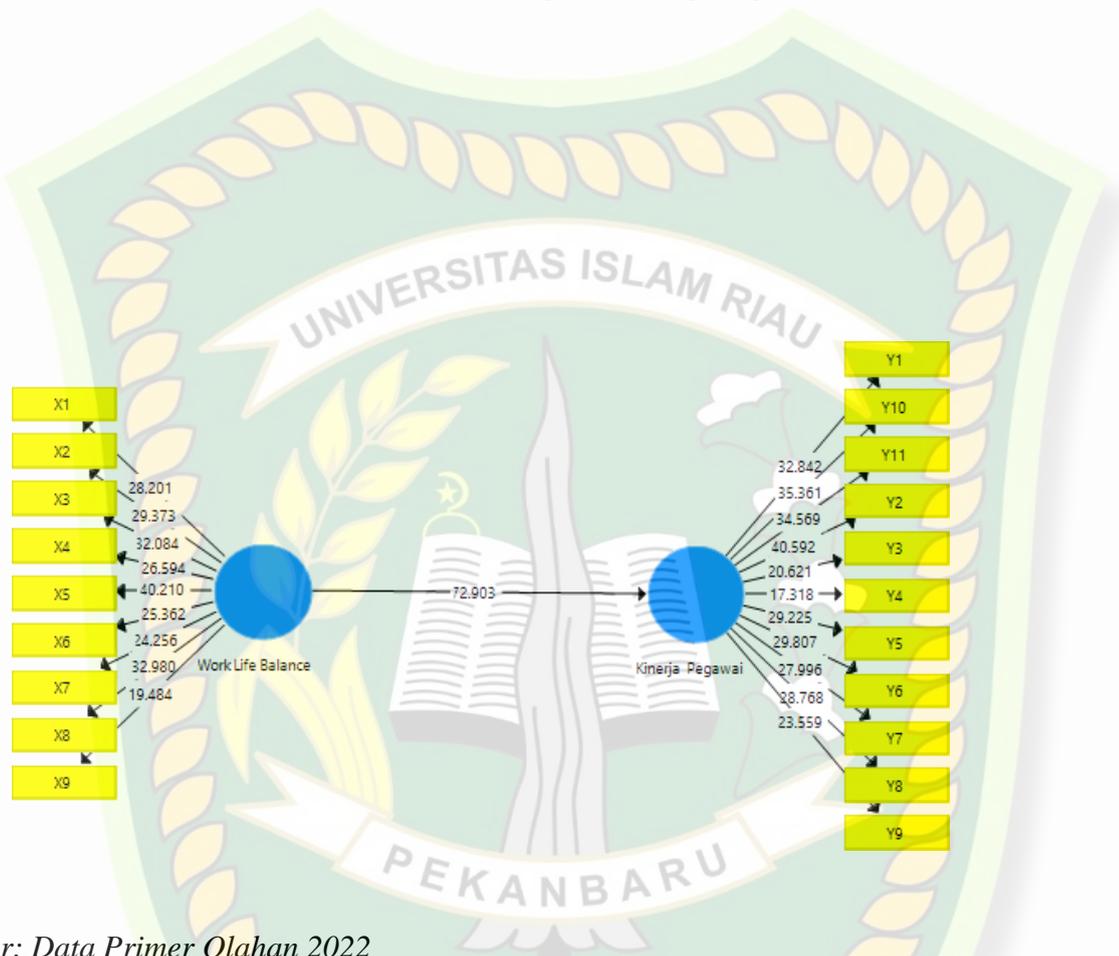
Untuk mengetahui pengaruh antar variabel dilakukan metode bootstrapping. Pendekatan bootstrapping merepresentasi nonparametik untuk precision dan estimasi. Dalam metode PLS, pengembalian keputusan untuk menerima ataupun menolak sebuah hipotesis didasarkan pada nilai signifikansi (p value), dan nilai t table. Dalam aplikasi SmartPLS, nilai signifikansi dapat diketahui dengan melihat nilai koefisien parameter dan nilai signifikansi t statistic.

Kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis adalah jika nilai signifikansi t statistik  $> 1,98$  dan atau p value  $< 0,05$  pada taraf signifikansi 5% ( $\alpha 5\%$ ) maka hipotesis yang dapat dihasilkan sebagai berikut:

**UNIVERSITAS  
ISLAM RIAU**



Gambar 4.2 Model Pengaruh Langsung



Sumber: Data Primer Olahan 2022

Tabel 4.32 Path Coefficient Model Pengaruh Langsung

Konstruk/Variabel	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standart Deviation (STDEV)	T Statistics ((O/STDEV))	P Values
Work Life Balance -> Kinerja Pegawai	0.931	0.932	0.013	72.903	0.000

Sumber: Data Primer Diolah 2022

Kesimpulan yang didapat dalam pengujian pengaruh work life balance terhadap kinerja pegawai adalah bahwa:

Konstruk eksogen work life balance mempunyai pengaruh positif (O = 0.931) signifikan terhadap konstruk mediasi kinerja pegawai berdasarkan pada T



Statistik  $72.903 > 1.98$  dan P Value  $0.000 < 0.005$ . Oleh karena itu, hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh Work Life Balance terhadap Kinerja Pegawai terbukti.

#### 4.5.3 Path Coefficient Pengukuran R Square

Tabel 4.33 Path Coefficient Pengukuran R Square

Variabel	R Square	R Square Adjusted
Kinerja Pegawai	0.867	0.865

Sumber: Data Primer Diolah 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa model pengaruh work life balance terhadap kinerja pegawai memberikan nilai sebesar 0.865, yang dapat diinterpretasikan bahwa variabilitas konstruk kinerja pegawai yang dapat dijelaskan oleh variabilitas konstruk work life balance sebesar 86,5% sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini.

#### 4.5.4 Path Coefficient Pengukuran F Square

Tabel 4.34 Path Coefficient Pengukuran F Square

	Kinerja Pegawai	Work Life Balance
Kinerja Pegawai	-	-
Work Life Balance	6.510	-

Sumber: Data Primer Diolah 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa model pengaruh work life balance terhadap kinerja pegawai memberikan nilai sebesar 6.510, yang dapat diinterpretasikan bahwa variabilitas konstruk kinerja pegawai yang dapat

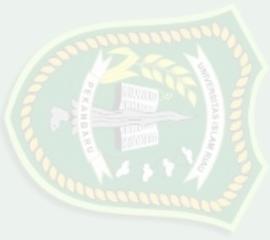


dijelaskan oleh variabilitas konstruk work life balance sebesar 65,1 % sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini.

#### 4.5.5 Penghitungan Uji T

Tabel 4.35 Uji T

$\alpha$ untuk uji dua pihak (two tail test)						
	0,50	0,20	0,10	0,05	0,02	0,01
$\alpha$ untuk uji satu pihak (one tail test)						
Dk	0,25	0,10	0,05	0,025	0,01	0,005
1	1,000	3,078	6,314	12,706	31,821	63,657
2	0,816	1,886	2,920	4,303	6,965	9,925
3	0,765	1,638	2,353	3,182	4,541	5,841
4	0,741	1,533	2,132	2,776	3,747	4,604
5	0,727	1,476	2,015	2,571	3,365	4,032
6	0,718	1,440	1,943	2,447	3,143	3,707
7	0,711	1,415	1,895	2,365	2,998	3,499
8	0,706	1,397	1,860	2,306	2,896	3,355
9	0,703	1,383	1,833	2,262	2,821	3,250
10	0,700	1,372	1,812	2,228	2,764	3,169
11	0,697	1,363	1,796	2,201	2,718	3,106
12	0,695	1,356	1,782	2,719	2,681	3,055
13	0,692	1,350	1,771	2,160	2,650	3,012
14	0,691	1,345	1,761	2,145	2,624	2,977
15	0,690	1,341	1,753	2,131	2,602	2,947
16	0,689	1,337	1,746	2,120	2,583	2,921
17	0,688	1,333	1,740	2,110	2,567	2,898



18	0,688	1,330	1,734	2,101	2,552	2,878
19	0,687	1,328	1,729	2,093	2,539	2,861
20	0,687	1,325	1,725	2,086	2,528	2,845
21	0,686	1,323	1,721	2,080	2,518	2,831
22	0,686	1,321	1,717	2,074	2,508	2,819
23	0,685	1,319	1,714	2,069	2,500	2,807
24	0,685	1,318	1,711	2,064	2,492	2,797
25	0,684	1,316	1,708	2,060	2,485	2,787
26	0,684	1,315	1,706	2,056	2,479	2,779
27	0,684	1,314	1,703	2,052	2,473	2,771
28	0,683	1,313	1,701	2,048	2,467	2,763
29	0,683	1,311	1,699	2,045	2,462	2,756
30	0,683	1,310	1,697	2,042	2,457	2,750
40	0,681	1,303	1,684	2,021	2,423	2,704
60	0,679	1,296	1,671	2,000	2,390	2,660
<b>120</b>	0,677	1,289	<b>1,658</b>	1,980	2,358	2,617
~	0,674	1,282	1,645	1,960	2,326	2,576

(Sugiyono , 2010; 372)

Berdasarkan perhitungan T-hitung pada T Statistic maka didapatkan nilai sebesar 72.903 untuk Konflik Kerja terhadap Semangat Kerja , maka rumus untuk mencari T-hitung adalah sebagai berikut

Responden = 95

Taraf Signifikan = 5%

DF = Degree Of Freedom (Nilai Derajat Bebas)



$N =$  Jumlah Sampel

$K =$  Jumlah Variabel

$DF = N - K = 95 - 2 = 93$

Untuk tahap selanjut nya ialah dengan mencari nilai T-tabel di setiap hipotesis yang ada pada penelitian ini

1. Terdapat pengaruh positif antara Work Life Balance (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y) = 1,658

Berikut ini adalah hasil kesimpulan dari T-hitung > T-tabel

1. Variabel Work Life Balance (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y), t-hitung adalah sebesar  $72.903 > t\text{-tabel } 1,658$  dengan tingkat signifikan  $0,000 < 0,005$  maka Hipotesis **berpengaruh signifikan**. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel Work Life Balance (X) berpengaruh signifikan secara simultan dan parsial terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Keterangan:

1. Apabila T-hitung > T-tabel, maka variabel bebas dapat menerangkan bahwa benar terdapat pengaruh antara variabel yang diteliti.
2. Apabila T-hitung < T-tabel, maka variabel bebas dapat menerangkan tidak terdapat pengaruh antara variabel yang diteliti

UNIVERSITAS  
ISLAM RIAU



## 4.6 Pembahasan

### 4.6.1 Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kinerja Pegawai

Konstruk Work Life Balance mempunyai pengaruh positif signifikan ( $O = 0.931$ ) dengan konstruk Kinerja Pegawai. Nilai T Statistik pada hubungan konstruk ini adalah  $72.903 > 1.98$  dan P Value  $0.000 < 0.05$ . Oleh karena itu, hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh Work Life Balance terhadap Kinerja Pegawai **terbukti**.

walaupun ada jawaban responden yang termasuk kategori rendah / kurang setuju seperti indikator atasan memberikan keseimbangan waktu kerja dan kehidupan pribadi kepada pegawai RSUD dengan skor 352 & 3642 namun tidak membuat pengaruh yang cukup besar.

Dan juga di dukung dengan adanya nilai R Square 0.867 atau dapat dijelaskan sebagai 86,7% bahwa Work Life Balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai dan sisanya dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh work life balance terhadap kepuasan kerja pada RSUD Lakipadada. Berdasarkan hasil analisis mengenai pengaruh work life balance dengan kepuasan kerja, dimana dalam penelitian ini diperoleh temuan secara empiric bahwa keseimbangan kehidupan dan pekerjaan (work life balance) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Dimana semakin tinggi work life balance yang diperoleh karyawan selama bekerja pada RSUD Lakipadada Tana Toraja maka akan meningkat kinerja karyawan.



Dari Pembahasan diatas bisa peneliti simpulkan bahwa masalah yang terjadi pada RSUD Aek Kenopan bisa dijadikan sebagai bahan penelitian skripsi, seperti halnya peneliti mendapatkan fakta bahwasanya variabel Work Life Balance berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai RSUD Aek Kenopan. Artinya, semakin tinggi tingkat keseimbangan kerja yang dirasakan oleh pegawai maka kinerja pegawai tersebut akan meningkat baik secara perlahan maupun secara drastis.



**UNIVERSITAS  
ISLAM RIAU**

DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

## BAB V

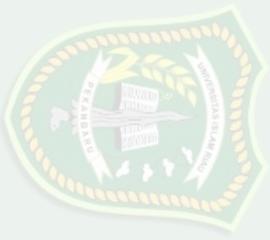
### PENUTUP

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan di RSUD Aek Kenopan, maka dapat ditarik kesimpulan seperti berikut ini.

1. Work Life Balance dapat disimpulkan bahwa yang terjadi pada RSUD dirasa sudah baik, pegawai memiliki tingkat kehidupan keseimbangan kerja yang baik sehingga kinerja pegawai dalam pekerjaan mulai meningkat.
2. Kinerja Pegawai yang dihasilkan pada RSUD Aek Kenopan dalam kategori setuju, hal ini menunjukkan bahwa Kinerja Pegawai yang dihasilkan baik, maka pekerjaan yang diberikan akan dapat terselesaikan dengan maksimal dan para pegawai menerapkan kedisiplinan sehingga tidak ada masalah dalam pekerjaan yang diberikan.
3. Work Life Balance memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada RSUD Aek Kenopan. Hal ini dibuktikan dengan nilai uji T Statistic dan Nilai R Square yang mana telah memenuhi syarat untuk signifikan dan didukung P Values dengan secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada kantor RSUD Aek Kenopan
4. Work Life Balance yang ada pada RSUD Aek Kenopan tentunya memiliki dampak positif dan negatif, dampak yang terjadi jika pegawai tidak merasakan adanya Work Life Balance ialah Kinerja yang dihasilkan





pegawai juga belum tentu bisa maksimal dan kemungkinan RSUD Aek Kenopan akan mengalami kemunduran akibat hal ini.

## 5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan penelitian tersebut, maka saran yang diberikan yaitu :

1. Bagi pihak RSUD Aek Kenopan meskipun hasil penelitian menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai pengaruh positif dan dilihat dari hasil tanggapan responden yang mayoritas baik, namun masih terdapat beberapa hal yang harus di benahi seperti pada variabel work life balance yang menunjukkan penilaian terendah yaitu, “Kehidupan pribadi membuat saya sulit berkonsentrasi saat bekerja” kemudian pada variabel kinerja pegawai “Pekerjaan saya tertunda karena kehidupan pribadi saya” maka disarankan RSUD agar dapat lebih memperhatikan jam kerja saat pegawai sedang melakukan urusan pribadi yang terjadi di luar jam kerja agar pegawai lebih konsentrasi saat melakukan pekerjaan.
2. Untuk peneliti selanjutnya bisa menggunakan responden dan indikator yang lebih banyak sehingga penelitian akan lebih valid dan populasi lebih luas.
3. Kepada peneliti selanjutnya diharapkan dapat lebih mengembangkan penelitian ini dengan menambahkan variabel atau judul lain, baik variabel tersebut independent maupun intervening yang sekiranya bisa mempengaruhi tingginya kinerja pegawai pada RSUD Aek Kenopan



# UNIVERSITAS ISLAM RIAU

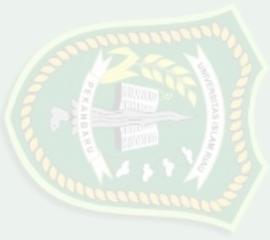
DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

## DAFTAR PUSTAKA

- Adiningtyas, N., & Mardhatillah, A. (2016). Work life balance index among technician. *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Sosial*, 5(3), 327-333.
- Anugrahadi, Y. D., & Prasetyo, A. (2019). Mengetahui Pengaruh Kinerja Islam terhadap Motivasi Islam, Komitmen Islam, dan Pelatihan Islam pada Karyawan PT. Asuransi Takaful Keluarga di Jakarta. *Jurnal Ekonomi Syariah Teori dan Terapan*, 6(11), 2252-2271.
- Buulolo, F. (2021). PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT ARAMO KABUPATEN NIAS SELATAN. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 4(2).
- Dihag, R. F., Tentama, F., & Bashori, K. (2022). PENGARUH WORK-LIFE BALANCE, KEPUASAN KERJA, DAN EFIKASI DIRI TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PADA PERAWAT RSUD GENERASI Y. *Psyche: Jurnal Psikologi*, 4(1), 16-30.
- Ganapathi, I. M. D. (2016). Pengaruh work-life balance terhadap kepuasan kerja karyawan (studi pada PT. Bio Farma Persero). *Jurnal Ecodemica Jurnal Ekonomi Manajemen dan Bisnis*, 4(1), 125-135.
- Indrastuti, S., & Rusli Tanjung, M. (2021). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Syariah. Pekanbaru: UR Press Pekanbaru.
- Maslichah, N. I., & Hidayat, K. (2017). *Pengaruh work-life balance dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan (Studi pada perawat RS Lavalette Malang tahun 2016)* (Doctoral dissertation, Brawijaya University).
- Nirmalasari, I. (2018). Analisis pengaruh work life balance terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja perawat sebagai mediator. Seminar Nasional dan The 5th Call For Syariah Paper (SANCALL) 2018.
- Pangemanan, F. L., Pio, R. J., & Tumbel, T. M. (2017). Pengaruh work-life balance dan burnout terhadap kepuasan kerja. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 5(003).
- Sari, K. D. C. (2019). PENGARUH WORK LIFE BALANCE TERHADAP KINERJA DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (Studi pada Perawat Puskesmas Rawat Inap di Kota Semarang). *J-LEE-Journal of Law, English, and Economics*, 1(1), 82-105.



Tangkeallo, D. I. (2018). Pengaruh Work Life Balance Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Pada RSUD Lakipadada Tana Toraja. *CAM JOURNAL: Change Agent For Management Journal*, 2(2), 200-213.



**UNIVERSITAS  
ISLAM RIAU**

**DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :  
PERPUSTAKAAN SOEMAN HS  
UNIVERSITAS ISLAM RIAU**

Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin



## LAMPIRAN 1

### Kuesioner Penelitian

Responden yang terhormat,

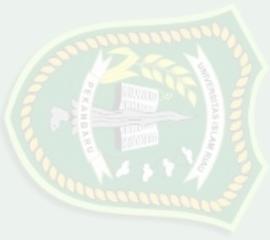
Saya Rita Ratna Sari mahasiswi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Riau yang sedang melakukan penelitian sebagai tugas akhir skripsi dengan judul “ **Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kinerja kasus pada perawat pegawai RSUD Aek Kenopan**, yang merupakan salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar sarjana ekonomi dari Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau, penulis mengharapkan kesediaan Bapak/Ibuk /Saudara/I pegawai RSUD Aek Kenopan dalam pengisian kusioner.

Demikian atas bantuan dan kerjasama Bapak/Ibuk/Saudara/I dalam melungkan waktu untuk mengisi kusioner penelitian, saya ucapkan terimakasih.

Pekanbaru, 20 sept 2022

Rita Ratna Sari  
NPM: 185210164

**UNIVERSITAS  
ISLAM RIAU**



## II. PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

- a. Dalam menjawab pertanyaan-pertanyaan dari kuesioner ini mohon kepada Bapak/Ibu/Saudara/i dapat memberikan jawaban yang jujur dan dengan keyakinan yang tinggi karena dengan jawaban Bapak/Ibu/Saudara/i dapat memberikan informasi yang digunakan untuk penelitian ilmiah ini.
- b. Berikan tanda centang (X) pada salah satu alternatif jawaban dari pertanyaan kuesioner ini yang Bapak/Ibu/ anggap paling benar dan sesuai yang dengan kenyataan yang sebelumnya. Ada lima alternatif jawaban, yaitu:
  - 5 : **Sangat Setuju (SS)**
  - 4 : **Setuju (S)**
  - 3 : **Cukup Setuju (CS)**
  - 2 : **Tidak Setuju (TS)**
  - 1 : **Sangat Tidak Setuju (STS)**
- c. Semua jawaban yang Bapak/Ibu berikan sangat dijaga kerahasiaannya dan atas pertispasinya dalam memberikan jawaban diucapkan terima kasih.

## III. DATA DIRI RESPONDEN

Nama : .....

Umur : .....

Jenis Kelamin : .....

Pendidikan Terakhir :D3  S1

Masa Kerja : Tahun

# UNIVERSITAS ISLAM RIAU



**Work Life Balance (X)**

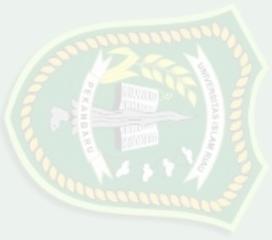
NO	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
		5	4	3	2	1
<b>Keseimbangan Waktu</b>						
1	Aktivitas dalam kehidupan pribadi membuat saya dapat membagi waktu dan melakukan pekerjaan dengan baik					
2	Kehidupan sosial pribadi saya diluar pekerjaan bisa diatasi walaupun ada pekerjaan yang harus diselesaikan					
3	Kehidupan pribadi saya yang berhubungan dengan pekerjaan tidak mempengaruhi pekerjaan saya					
<b>Keseimbangan Keterlibatan</b>						
1	Saya mampu membagi waktu kerja dan waktu keluarga					
2	Senang dengan kehidupan pribadi & pekerjaan yang sekarang sedang dijalani					
3	Saya lebih mengutamakan pekerjaan saya dari pada kehidupan pribadi					
<b>Keseimbangan Kepuasan</b>						
1.	Saya puas dengan peran kerja dan keluarga saya					
2.	Saya puas dengan peran kerja dan keluarga saya					
3.	Suasana pekerjaan dan kehidupan pribadi saya yang terasa tenang					

UNIVERSITAS  
ISLAM RIAU

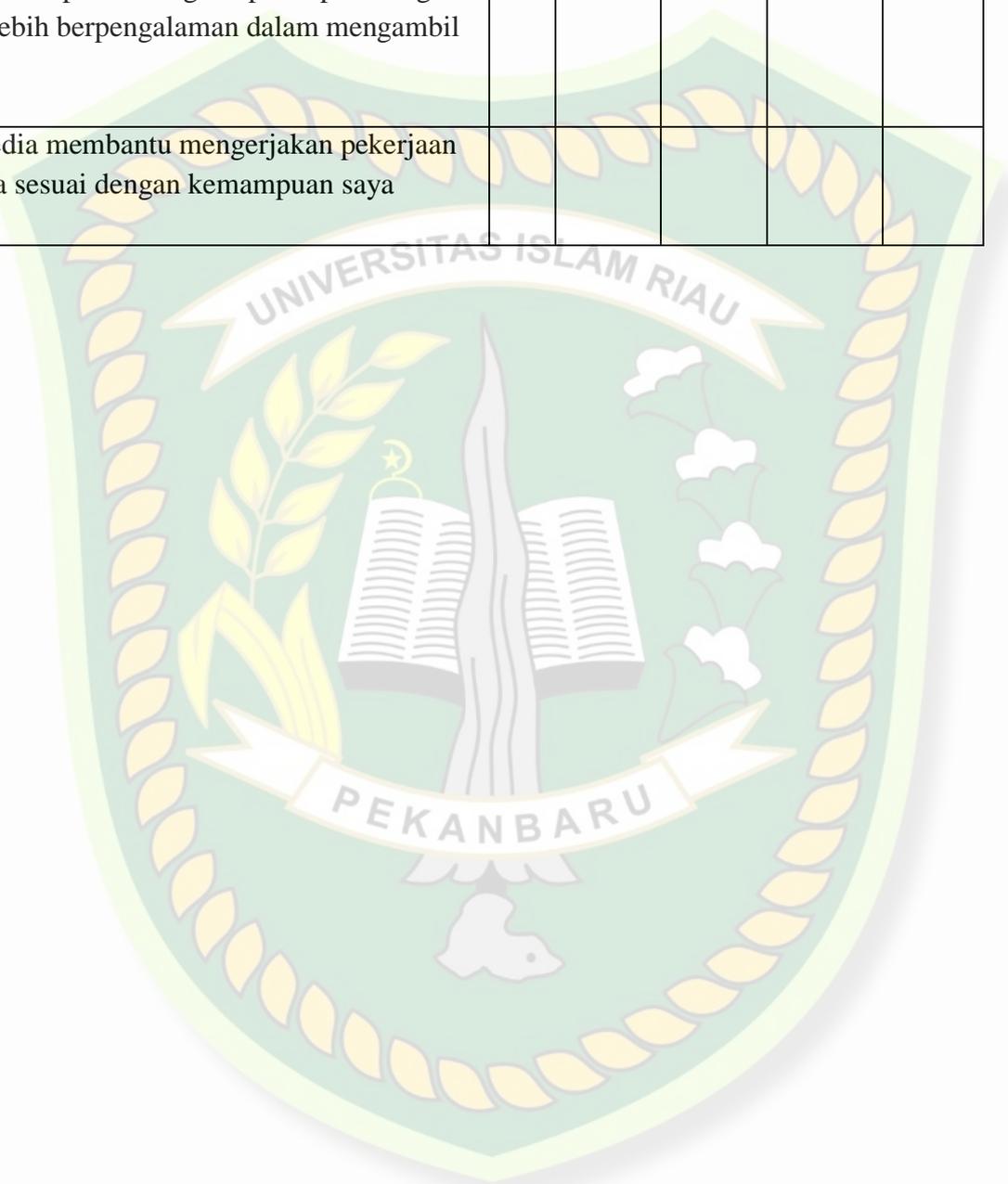


### KINERJA PEGAWAI (Y)

NO	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
		5	4	3	2	1
	Kuantitas Kerja					
1	Saya mampu bekerja dengan tepat waktu ketika di RSUD					
2	Kuantitas kerja saya sesuai dengan standar kerja yang ditentukan					
3	Sebagai pegawai saya dapat tiba dikantor tepat pada waktunya					
4	Dalam menyelesaikan tugas saya dapat menyelesaikan dengan tepat dan cepat sesuai waktu yang di tentukan					
	Kualitas Kerja					
1	Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan tambahan dengan baik sesuai waktu yang ditentukan					
2	Alat atau sarana dapat membantu menunjang menyelesaikan tugas yang diberikan kepada pegawai					
3	Pegawai harus mempunyai hasil kerja yang baik untuk tercapainya tujuan					
4	Tugas yang menjadi pekerjaan saya ada kaitannya dengan keahlian yang saya miliki					
	Kerja Sama					
1	Saya memiliki rekan kerja yang bisa membantu pekerjaan saya					



2	Saya akan mempertimbangkan pendapat orang lain yang lebih berpengalaman dalam mengambil keputusan					
3	Saya bersedia membantu mengerjakan pekerjaan rekan kerja sesuai dengan kemampuan saya					



DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

**UNIVERSITAS  
ISLAM RIAU**



## LAMPIRAN 2 (Hasil Olahan SmartPLS Versi 3.0)

### Frequencies

#### Frequency Table

<b>Jenis Kelamin</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	25	26,3	26,3	26,3
	Perempuan	70	73,7	73,7	100.0
	Total	95	100.0	100.0	

<b>Usia</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20 – 30 Tahun	65	68	68	68
	31 – 40 Tahun	30	32	32	100.0
	Total	95	100.0	100.0	

<b>Lama Bekerja</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4 - 3 Tahun	70	74	74	74
	2 – 1 Tahun	25	26	26	100.0
	Total	95	100.0	100.0	

<b>Tingkat Pendidikan</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Diploma	60	63	63	63
	Sarjana	35	37	37	100.0
	Total	95	100.0	100.0	



X1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	23	24,2	24,2	24,2
	Setuju	40	42,1	42,1	66,3
	Kurang Setuju	25	26,3	26,3	92,6
	Tidak Setuju	7	7,4	7,4	100,0
	Sangat Tidak Setuju	-	-	-	
	Total	95	100,0	100,0	

X2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	27	28,4	28,4	28,4
	Setuju	38	40	40	68,4
	Kurang Setuju	25	26,3	26,3	94,7
	Tidak Setuju	5	5,3	5,3	100,0
	Sangat Tidak Setuju	-	-	-	
	Total	95	100,0	100,0	

X3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	14	14,7	14,7	14,7
	Setuju	53	55,8	55,8	70,5
	Kurang Setuju	24	25,3	25,3	95,8
	Tidak Setuju	4	4,2	4,2	100,0
	Sangat Tidak Setuju	-	-	-	
	Total	95	100,0	100,0	

X4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	26	27,4	27,4	27,4
	Setuju	37	38,9	38,9	66,3
	Kurang Setuju	25	26,3	26,3	92,6
	Tidak Setuju	7	7,4	7,4	100,0
	Sangat Tidak Setuju	-	-	-	
	Total	95	100,0	100,0	



X5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	28	29,5	29,5	29,5
	Setuju	32	33,7	33,7	63,2
	Kurang Setuju	29	30,5	30,5	93,7
	Tidak Setuju	4	4,2	4,2	97,9
	Sangat Tidak Setuju	2	2,1	2,1	100
	Total	95	100,0	100,0	

X6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	22	23,2	23,2	23,2
	Setuju	41	43,2	43,2	66,4
	Kurang Setuju	29	30,5	30,5	96,9
	Tidak Setuju	3	3,1	3,1	100,0
	Sangat Tidak Setuju	-	-	-	
	Total	95	100,0	100,0	

X7					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	34	35,8	35,8	35,8
	Setuju	28	29,5	29,5	65,3
	Kurang Setuju	25	26,3	26,3	91,6
	Tidak Setuju	5	5,3	5,3	96,9
	Sangat Tidak Setuju	3	3,1	3,1	100,0
	Total	95	100,0	100,0	

X8					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	20	21,1	21,1	21,1
	Setuju	46	48,4	48,4	69,5
	Kurang Setuju	25	26,3	26,3	95,8
	Tidak Setuju	4	4,2	4,2	100,0
	Sangat Tidak Setuju	-	-	-	
	Total	95	100,0	100,0	



X9					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	34	35,8	35,8	35,8
	Setuju	37	38,9	38,9	74,7
	Kurang Setuju	19	20	20	94,7
	Tidak Setuju	5	5,3	5,3	100,0
	Sangat Tidak Setuju	-	-	-	
	Total	95	100,0	100,0	

Y1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	19	20	20	20
	Setuju	42	44,2	44,2	64,2
	Kurang Setuju	22	23,1	23,1	87,3
	Tidak Setuju	11	11,6	11,6	98,9
	Sangat Tidak Setuju	1	1,1	1,1	100,0
	Total	95	100,0	100,0	

Y2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	25	26,3	26,3	26,3
	Setuju	40	42,1	42,1	68,4
	Kurang Setuju	21	22,1	22,1	90,5
	Tidak Setuju	8	8,4	8,4	98,9
	Sangat Tidak Setuju	1	1,1	1,1	100,0
	Total	95	100,0	100,0	

Y3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	18	18,9	18,9	18,9
	Setuju	47	49,5	49,5	68,4
	Kurang Setuju	23	24,2	24,2	92,6
	Tidak Setuju	5	5,3	5,3	97,9
	Sangat Tidak Setuju	2	2,1	2,1	100,0
	Total	95	100,0	100,0	



Y4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	25	26,3	26,3	26,3
	Setuju	37	38,9	38,9	65,2
	Kurang Setuju	26	27,4	27,4	92,6
	Tidak Setuju	7	7,4	7,4	100,0
	Sangat Tidak Setuju	-	-	-	
	Total	95	100,0	100,0	

Y5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	23	24,2	24,2	24,2
	Setuju	34	35,8	35,8	60
	Kurang Setuju	29	30,5	30,5	90,5
	Tidak Setuju	9	9,5	9,5	100,0
	Sangat Tidak Setuju	-	-	-	
	Total	95	100,0	100,0	

Y6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	24	25,3	25,3	25,3
	Setuju	43	45,3	45,3	70,6
	Kurang Setuju	17	17,9	17,9	88,5
	Tidak Setuju	10	10,5	10,5	99
	Sangat Tidak Setuju	1	1	1	100,0
	Total	95	100,0	100,0	

Y7					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	34	35,8	35,8	35,8
	Setuju	28	29,5	29,5	65,3
	Kurang Setuju	25	26,3	26,3	91,6
	Tidak Setuju	8	8,4	8,4	100,0
	Sangat Tidak Setuju	-	-	-	
	Total	95	100,0	100,0	



Y8					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	19	20	20	20
	Setuju	48	50,5	50,5	70,5
	Kurang Setuju	20	21,1	21,1	91,6
	Tidak Setuju	7	7,4	7,4	99
	Sangat Tidak Setuju	1	1	1	100,0
	Total	95	100,0	100,0	

Y9					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	23	24,2	24,2	24,2
	Setuju	43	45,3	45,3	69,5
	Kurang Setuju	25	26,3	26,3	95,8
	Tidak Setuju	4	4,2	4,2	100,0
	Sangat Tidak Setuju	-	-	-	
	Total	95	100,0	100,0	

Y10					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	16	16,8	16,8	16,8
	Setuju	46	48,4	48,4	65,2
	Kurang Setuju	26	27,4	27,4	92,6
	Tidak Setuju	6	6,3	6,3	98,9
	Sangat Tidak Setuju	1	1,1	1,1	100,0
	Total	95	100,0	100,0	

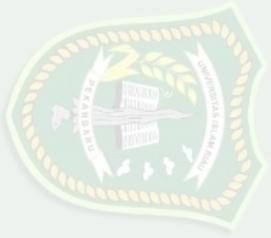
Y11					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	19	20	20	20
	Setuju	39	41	41	61
	Kurang Setuju	32	33,7	33,7	94,7
	Tidak Setuju	4	4,2	4,2	98,9
	Sangat Tidak Setuju	1	1,1	1,1	100,0
	Total	95	100,0	100,0	



### LAMPIRAN 3

### TABULASI RESPONDEN

Work Life Balance									
No	X.1	X.2	X.3	X.4	X.5	X.6	X.7	X.8	X.9
1	3	3	3	3	3	3	3	3	4
2	4	4	4	3	3	4	4	4	4
3	3	4	5	3	3	4	4	4	4
4	4	4	4	3	4	3	5	4	3
5	4	3	3	4	4	3	4	4	4
6	4	4	4	3	3	3	3	4	5
7	4	4	4	3	4	4	3	4	5
8	4	3	3	4	4	3	4	4	3
9	3	3	3	4	3	3	4	3	4
10	3	3	4	4	3	3	4	3	3
11	3	5	4	4	3	4	3	4	4
12	3	4	3	3	3	3	4	4	4
13	4	3	4	3	3	4	3	3	4
14	3	4	4	3	3	3	4	3	5
15	3	3	4	4	4	3	3	4	4
16	3	4	3	4	3	4	3	4	3



DOKUMEN INI ADALAH ARSIP M

PERPUSTAKAAN SOEMAN H

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

17	3	3	4	4	4	4	4	4	4
18	3	3	4	3	3	3	3	3	4
19	4	4	4	3	4	4	4	3	3
20	3	4	4	3	3	4	4	4	4
21	4	4	3	3	4	4	3	4	3
22	3	4	4	4	4	4	3	3	4
23	3	5	4	4	4	3	3	4	4
24	4	4	4	3	4	3	3	3	4
25	4	4	4	3	4	3	3	4	4
26	4	3	3	3	4	3	3	4	3
27	3	4	3	4	4	4	4	3	4
28	4	4	4	4	4	4	5	3	4
29	4	4	4	4	3	3	5	4	4
30	4	3	3	4	4	4	5	4	3
31	4	3	3	5	4	4	4	4	4
32	4	4	3	3	3	4	4	4	4
33	4	3	4	4	4	4	4	5	4
34	3	4	4	5	4	4	3	4	4
35	3	4	4	5	4	5	3	4	4
36	5	3	4	4	4	4	3	4	4
37	4	4	3	4	4	4	4	4	3
38	4	4	4	4	4	3	4	3	4
39	4	4	4	4	3	4	3	3	3
40	4	2	4	5	3	4	4	3	4
41	2	2	3	2	2	3	3	3	2



42	3	3	3	3	2	3	1	3	3
43	2	2	3	3	2	3	3	2	2
44	2	3	3	2	3	3	2	2	3
45	3	2	2	2	2	3	2	3	3
46	3	3	2	3	1	3	2	3	3
47	2	3	3	3	1	3	3	3	2
48	3	3	2	2	3	3	3	2	2
49	3	3	3	3	3	3	2	2	3
50	2	3	3	2	3	2	1	3	3
51	3	3	3	3	3	2	3	3	5
52	2	3	3	2	3	3	4	3	3
53	2	3	2	3	3	3	3	3	3
54	3	2	3	3	3	3	1	3	2
55	3	3	3	2	3	2	2	3	3
56	4	4	4	5	4	5	5	4	4
57	5	4	4	5	4	4	5	5	5
58	5	5	5	4	5	4	4	4	4
59	4	5	4	4	4	4	4	4	5
60	5	4	4	5	5	5	4	4	4
61	5	4	4	4	4	4	5	4	5
62	5	4	4	4	4	5	3	5	4
63	5	4	4	4	3	4	4	4	4
64	4	5	4	5	5	5	5	5	5
65	4	5	4	5	5	4	4	4	5
66	4	5	5	4	5	4	5	5	4



DOKUMEN INI ADALAH ARSIP M

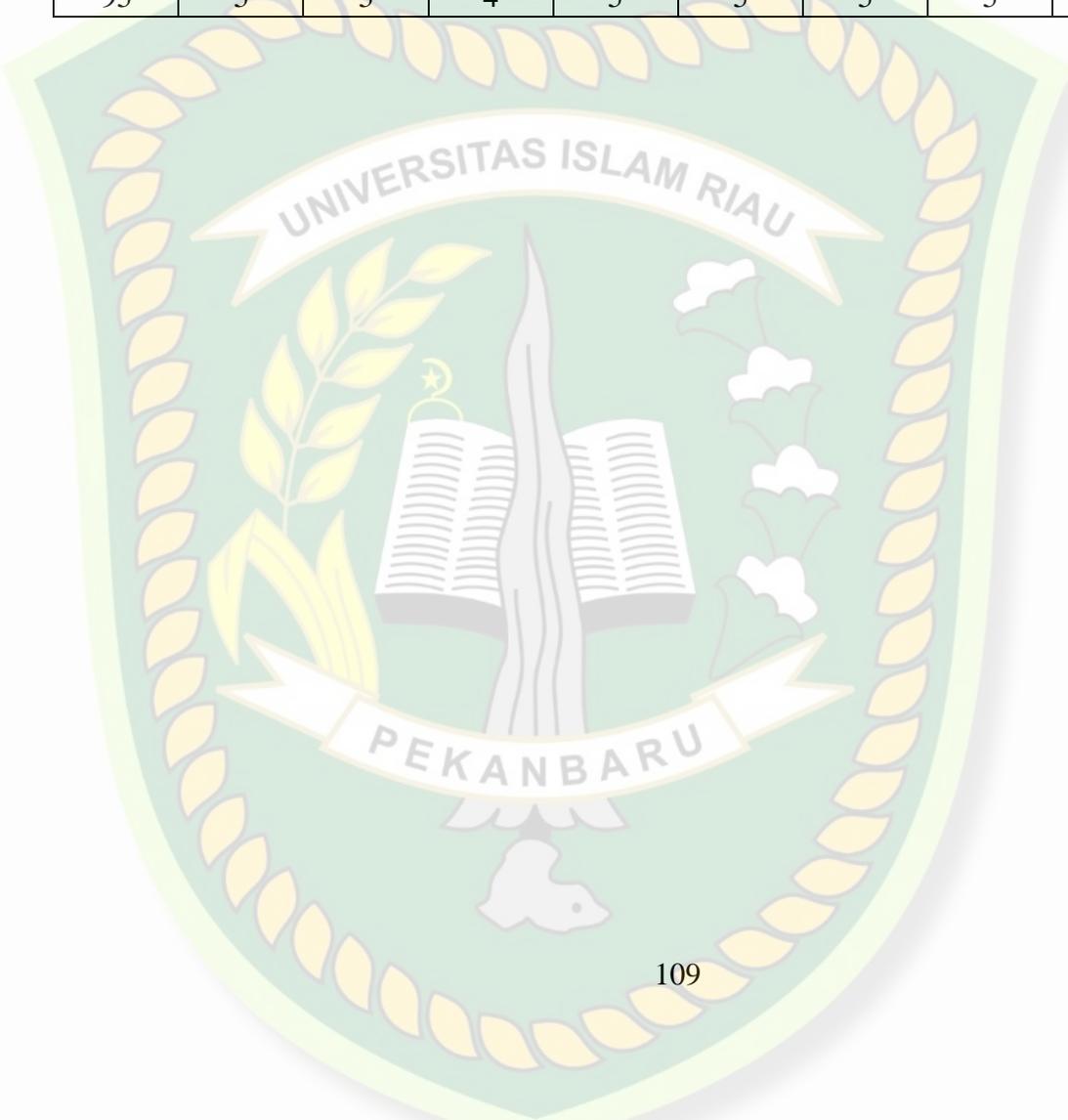
PERPUSTAKAAN SOEMAN H

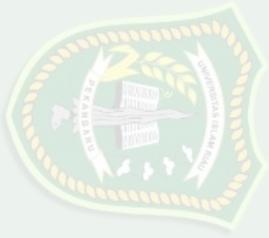
UNIVERSITAS ISLAM RIAU

67	5	4	4	5	4	5	5	4	5
68	5	4	5	4	3	4	5	4	4
69	4	5	5	4	5	5	4	5	5
70	4	5	4	4	5	4	4	4	5
71	4	5	5	5	4	5	5	4	4
72	5	4	4	5	5	5	5	5	5
73	5	5	4	5	4	5	5	4	5
74	5	5	5	5	5	5	5	5	5
75	5	4	4	4	5	4	5	5	5
76	5	5	5	4	5	4	5	5	5
77	4	5	4	5	5	4	5	4	5
78	5	5	5	5	5	5	5	5	5
79	4	5	4	5	5	5	5	5	4
80	5	4	4	4	5	5	5	4	5
81	5	5	5	5	5	5	5	5	5
82	5	4	4	5	5	4	4	4	5
83	4	5	4	5	4	4	5	4	5
84	4	4	5	4	4	4	5	5	5
85	4	5	4	4	5	3	5	5	5
86	4	5	4	4	5	5	5	5	5
87	5	5	4	5	5	4	4	5	5
88	4	4	4	5	5	5	5	4	5
89	4	5	4	4	5	4	5	4	5
90	4	4	5	4	5	5	5	4	5
91	5	5	4	4	5	5	5	5	5

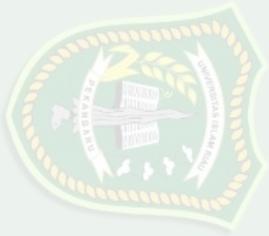


92	5	5	4	5	5	4	5	4	4
93	4	5	5	5	5	5	5	4	5
94	5	5	5	5	5	5	5	5	5
95	5	5	4	5	5	5	5	5	5





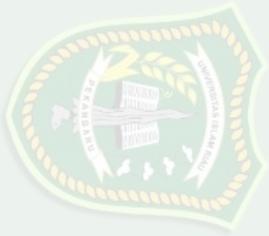
Kinerja Pegawai											
No	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Y.11
1	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4
2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3
4	3	4	3	4	5	4	4	4	5	3	3
5	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4
6	4	3	4	5	3	4	3	4	4	3	4
7	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
8	3	4	4	3	3	4	5	4	3	3	3
9	4	4	3	3	3	5	3	4	4	4	3
10	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4
11	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3
12	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4
13	3	3	3	3	4	4	5	4	4	4	3
14	4	3	3	5	3	4	3	4	3	3	4
15	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3
16	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3
17	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4
18	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3
19	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3
20	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3



21	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3
22	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
23	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3
24	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4
25	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3
26	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3
27	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4
28	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3
29	3	4	4	4	3	3	5	3	3	3	4
30	3	4	5	4	4	4	3	3	4	3	4
31	4	5	4	4	5	4	4	3	3	4	3
32	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4
33	4	3	4	4	4	5	4	3	3	4	3
34	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3
35	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4
36	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3
37	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3
38	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4
39	5	5	4	3	3	4	4	4	4	4	4
40	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3
41	3	1	3	3	2	2	2	2	3	1	2
42	1	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3
43	2	2	2	2	2	1	2	2	3	2	2
44	2	2	3	2	3	2	3	1	3	3	2
45	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2	3



46	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	1
47	2	2	2	3	2	2	3	2	3	3	3
48	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3
49	2	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3
50	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3
51	2	2	1	3	2	2	3	2	2	3	2
52	2	2	4	3	3	2	3	3	2	2	3
53	2	2	1	3	3	2	2	2	3	2	3
54	2	3	3	4	2	3	3	3	2	3	3
55	2	3	2	4	2	2	2	3	3	3	3
56	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5
57	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5
58	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5
59	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5
60	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
61	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4
62	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5
63	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5
64	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5
65	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5
66	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4
67	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4
68	3	4	3	5	5	5	4	4	5	4	5
69	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
70	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5

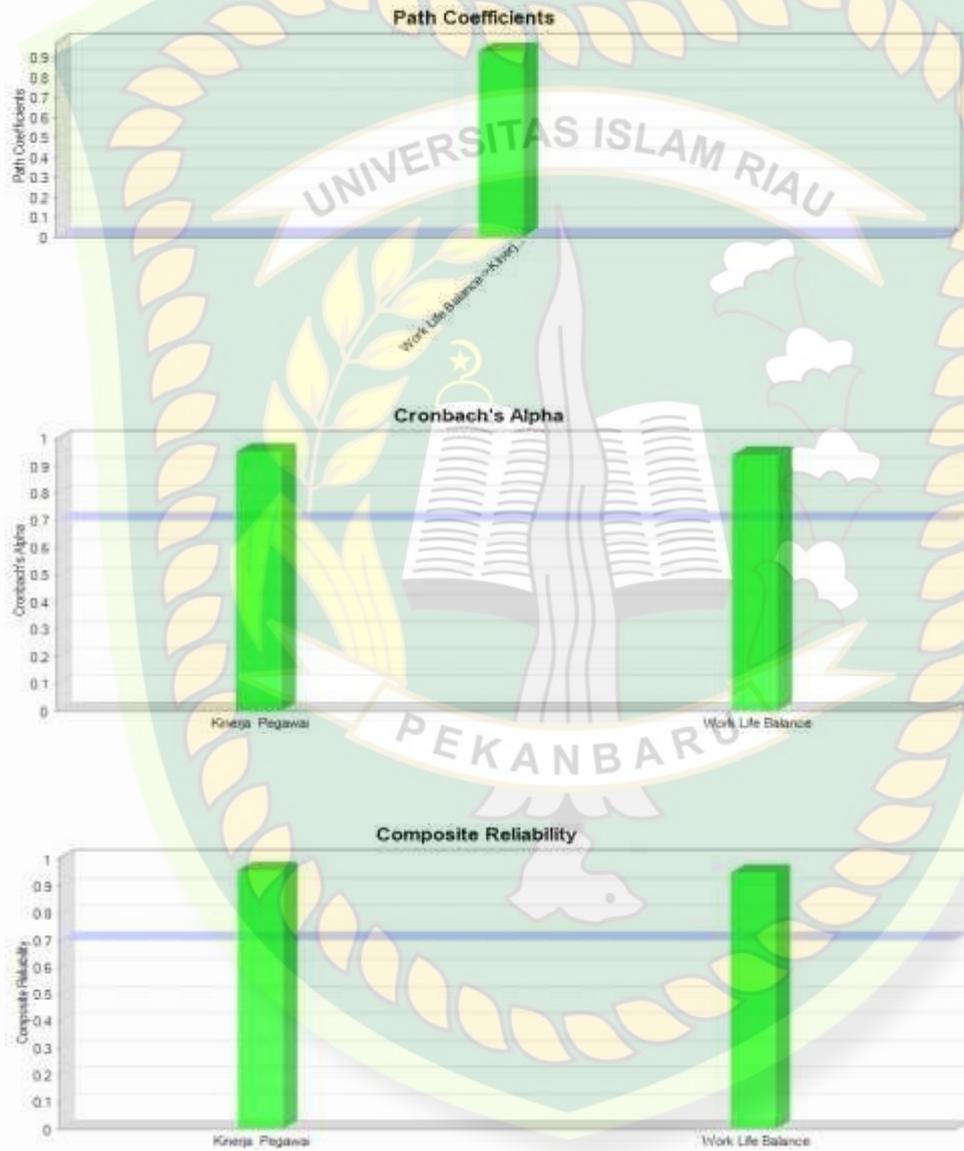


71	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4
72	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5
73	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4
74	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5
75	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4
76	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4
77	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4
78	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4
79	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4
80	5	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4
81	4	4	4	4	4	4	5	4	3	5	4
82	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4
83	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4
84	4	4	4	4	4	5	5	3	4	4	5
85	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4
86	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4
87	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4
88	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5
89	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5
90	4	4	4	3	4	5	5	4	4	5	4
91	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4
92	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4
93	5	5	4	3	3	5	5	5	5	4	4
94	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
95	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5

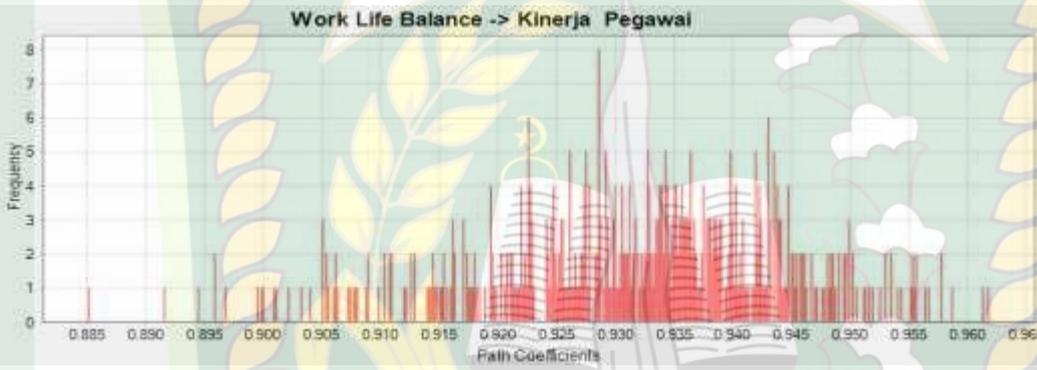
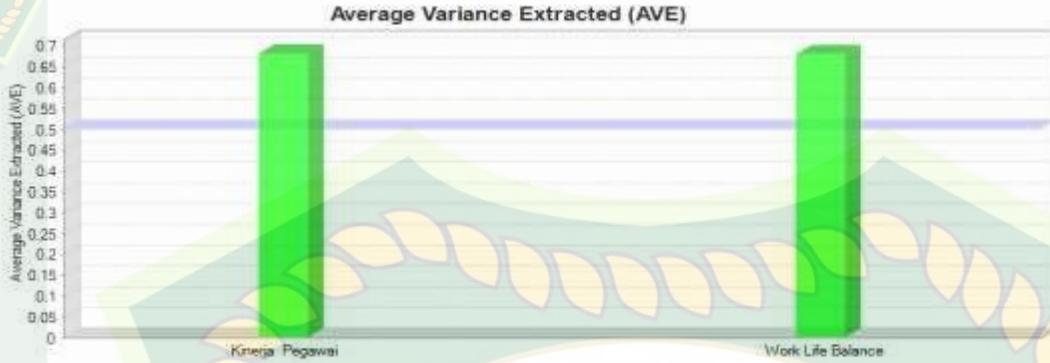


LAMPIRAN 4

Hasil olahan data SEM-PLS 3.0 2022



**UNIVERSITAS  
ISLAM RIAU**



DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

**UNIVERSITAS  
ISLAM RIAU**

Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin



### Lampiran Gambar



UNIVERSITAS ISLAM RIAU

PUSTAKA

MENINAD

# UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin