

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP WORK LIFE BALANCE
PEGAWAI SELAMA MASA PANDEMI COVID-19
PADA KANTOR DINAS PARIWISATA DAN
KEBUDAYAAN KABUPATEN BOALEMO**

Oleh :

**STENGLY DUNGGIO
E.21.17.195**

SKRIPSI

Untuk memenuhi salah satu syarat ujian

Guna memperoleh gelar Sarjana



**PROGRAM SARJANA
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO
GORONTALO
2021**

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP *WORK LIFE BALANCE*
PEGAWAI SELAMA MASA PANDEMI
PADA KANTOR DINAS PARIWISATA
KABUPATEN BOALEMO**

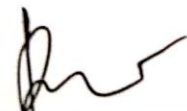
Oleh :

STENGLI DUNGGIO
E.21.17.195

SKRIPSI

Untuk memenuhi salah satu syarat ujian guna memperoleh gelar Sarjana
dan telah di setujui oleh Tim Pembimbing pada tanggal
Gorontalo, 29 Mei 2021

Pembimbing I



Dr. Ariawan, SE, S.Psi., MM
NIDN. 0922057502

Pembimbing II



La Dju Samiu., SE., MM
NIDN. 0901029302

HALAMAN PERSETUJUAN

PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP *WORK LIFE BALANCE* PEGAWAI SELAMA MASA PANDEMI PADA KANTOR DINAS PARIWISATA KABUPATEN BOALEMO

Oleh :

STENGLI DUNGGIO
E.21.17.195

Diperiksa Oleh Dewan Penguji Strata Satu (S1)
Universitas Ichsan Gorontalo

1. DR. Rahmisyari, MM
2. Hasmirati S.Kom., MM
3. Nur Rahmi, S.Pd.I., SE., MM
4. Dr. Ariawan, S.Psi., SE., MM
5. La Dju Samia, SE., MM

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi


Dr. Ariawan, S.Psi., SE., MM
NIDN. 09 220575 02

Ketua Program Studi Manajemen


Eka Zahra Solikhah, SE., MM
NIDN. 09 220185 01

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini adalah asli dan belum pernah di ajukan untuk mendapatkan gelar Akademik (sarjana) baik di Universitas Ichsan Gorontalo maupun perguruan Tinggi lainnya
2. skripsi ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa Tanpa bantuan dari pihak lain, kecuali arahan tim pembimbing.
3. dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang telah di publikasikan orang lain Kecuali secara tertulis di cantumkan sebagai acuan naskah dengan disebutkan Nama pengarang dan di cantumkan dalam daftar pustaka.
4. pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari Terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya Bersedia menerima sanksi akademik berupa percabutan gelar yang telah di Peroleh karena skripsi ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang Berlaku dalam perguruan tinggi.

Gorontalo, 28 Mei 2021

Yang membuat pernyataan



STENLI DUNGGIO
E2117195

ABSTRAK

STENLI DUNGGIO. E2117195. THE EFFECT OF WORKLOAD AND WORK ENVIRONMENT ON THE APPARATUS WORK LIFE BALANCE DURING THE COVID-19 PANDEMIC AT THE OFFICE OF TOURISM AND CULTURE OF BOALEMO DISTRICT.

This study aims to determine and analyze how much influence Workload (X1) and Work Environment (X2) both simultaneously and partially on Work Life Balance (Y). Research is quantitative research. The method of analysis used multiple linear regression. The results showed that the Workload (X1) and Work Environment (X2) both simultaneously and partially on the Work Life Balance (Y) at the Office of Tourism and Culture of Boalemo Regency was 0.616. Workload (X1) partially has a significant effect on Work Life Balance (Y) of 0.535. Work Environment (X2) partially has a significant effect on Work Life Balance (Y) of 0.169.

Keywords: *Workload, Work Environment, Work Life Balance*

ABSTRAK

STENLI DUNGGIO. E2117195. PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP WORK LIFE BALANCE PEGAWAI SELAMA MASA PANDEMI COVID-19 PADA KANTOR DINAS PARIWISATA DAN KEBUDAYAAN KABUPATEN BOALEMO

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis seberapa besar pengaruh Beban Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) baik secara *simultan* maupun *parsial* terhadap *Work Life Balance* (Y). Penelitian adalah penelitian kuantitatif. Metode analisis menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Beban Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) baik secara *simultan* maupun *parsial* terhadap *Work Life Balance* (Y) pada Kantor Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Boalemo sebesar 0,616. Beban Kerja (X1) secara *parsial* berpengaruh signifikan terhadap *Work Life Balance* (Y) sebesar 0,535. Lingkungan Kerja (X2) secara *parsial* berpengaruh signifikan terhadap *Work Life Balance* (Y) sebesar 0,169.

Kata kunci: Beban Kerja, Lingkungan Kerja, *Work Life Balance*

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, karena atas berkat dan rahmat-nya penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini dengan judul “pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap work life balance pegawai selama masa pandemic covid 19 pada kantor dinas pariwisata dan kebudayaan kabupaten boalemo”, sesuai dengan yang sudah direncanakan. skripsi ini dibuat untuk memenuhi salah satu syarat untuk mengikuti ujian guna mendapatkan gelar sarjana ekonomi. Penulis dapat menyadari bahwa tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, skripsi ini tidak dapat di selesaikan oleh penulis. Oleh karenanya penulis menyampaikan terima kasih kepada:

Muhammad Ichsan Gaffar, SE, M.AK, selaku Ketua Yayasan pengembangan ilmu pengetahuan dan Teknologi (YPIPT) Ichsan Gorontalo. Dr. Abdul Gafar La Tjokke M.Si, selaku Rektor Universitas Ichsan Gorontalo. Dr Ariawan,SE., MM, selaku Dekan Fakultas Ekonomi, Dr Ariawan.SE., MM i, Eka Zahra Solikahan, SE., MM, selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi. Nurhayati Olii,SE.,MM selaku pembimbing 1, Alfin Akuba,SE., MM selaku Pembimbing II, yang telah membimbing penulis selama mengerjakan skripsi ini. Bapak dan Ibu Dosen yang telah mendidik dan membimbing penulis dalam mengerjakan skripsi ini. Ucapan terima kasih kepada kedua orang tua dan keluarga yang sudah membantu/mendukung saya. Semua yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini. Saran dan kritik, penulis harapkan dari para dewan penguji dan semua pihak untuk penyempurnaan penulisan skripsi lebih lanjut. Semoga usulan penelitian ini dapat bermanfaat bagi pihak yang berkepentingan.

Gorontalo, Mei 2021

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iii
PERNYATAAN.....	iv
ABSTRAK.....	v
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian.....	6
1.3.1 Maksud Penelitian.....	6
1.3.2 Tujuan Penelitian	6
1.4 Manfaat Penelitian	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN	
DAN HIPOTESIS	8
2.1 Kajian Pustaka.....	8
2.1.1 pengertian beban kerja	8
2.1.2 tujuan beban kerja	8
2.1.3 faktor faktor yg mempengaruhi beban kerja	9
2.1.4 dimensi dan indikator beban kerja	10
2.1.5 pengertian lingkungan kerja.....	11
2.1.6 jenis jenis lingkungan kerja.....	12

2.1.7 indikator lingkungan kerja	14
2.1.8 pengertian work life balance	15
2.1.9 faktor faktor yg mempengaruhi keseimbangan Kehidupan kerja	16
2.1.10 indikator work life balance.....	17
2.1.11 penelitian terdahulu.....	18
2.2 Kerangka Pemikiran.....	19
2.3 Hipotesis.....	20
BAB III OBJEK DAN METODE PENELITIAN	22
3.1 Objek Penelitian	22
3.2 Metode Penelitian.....	22
3.2.1 Metode yang Di Gunakan	22
3.2.2 Operasional Variabel.....	22
3.2.3 Populasi dan sampel.....	24
3.2.3.1 Populasi	24
3.2.3.2 sampel	25
3.2.4 jenis dan teknik pengumpulan data.....	25
3.2.4.1 Jenis Data	25
3.2.4.2 Teknik Pengumpulan Data.....	25
3.2.5 prosedur penelitian	26
3.2.5.1 Uji validitas	26
3.2.5.1 uji reliabilitas.....	26
3.2.6.metode analisis data	27
3.2.6.1 uji asumsi klasik.....	27
3.2.7 analisis regresi linear berganda	29
3.2.8 rancangan uji hipotesis.....	30
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	32
4.1 hasil penelitian	32
4.1.1 gambaran umum objek penelitian	32
4.1.2 visi dan misi	33
4.1.3 struktur organisasi	34

4.1.4 tugas dan fungsi	35
4.1.5 analisis karakteristik responden	37
4.1.6 analisis deskriptif variabel penelitian.....	42
4.1.7 uji validitas dan reliabilitas	43
4.2 analisis data statistik.....	44
4.2.1 uji asumsi klasik.....	44
4.2.2 hasil analisis regresi berganda.....	49
4.3 pembahasan	51
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	58
5.1 Kesimpulan	58
5.2 Saran.....	58
DAFTAR PUSTAKA	60
LAMPIRAN	
RIWAYAT HIDUP	

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	20
Gambar 3.1 Struktur regresi berganda	39
Gambar 4.1 struktur organisasi	46
Gambar 4.2 normal p-plot.....	48
Gambar 4.3 hasil uji heterokedastisitas.....	50

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 3.1 Operasional variabel	23
Tabel 3.2 bobot nilai variabel	24
Tabel 4.1 responden berdasarkan jenis kelamin	35
Tabel 4.2 responden berdasarkan pendidikan teraktir	36
Tabel 4.3 responden berdasarkan umur	37
Tabel 4.skala penelitian jawaban responden	38
Tabel 4.5 tanggapan responden tentang beban kerja.....	39
Tabel 4.6 tanggapan responden tentang lingkungan hidup	40
Tabel 4.7work life balance	41
Tabel 4.8 hasil uji validitas dan reliabilitas beban kerja.....	42
Tabel 4.9 hasil uji validitas dan reliabilitas lingkungan hidup	43
Tabel 4.10 hasil uji validitas dan reliabilitas work life balance	43
Tabel 4.3 hasil uji normalitas	44
Tabel 4.4 uji multikolineritas.....	46
Tabel 4.5 uji autokorelasi	49
Tabel 4.6 uji regresi berganda	50
Tabel 4.7 hasil uji simultan.....	51
Tabel 4.8 hasil uji parsial.....	52

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1. Instrumen Penelitian	63
Lampiran 2.Data Hasil Penelitian	68
Lampiran 3.Surat Izin Penelitian Dari Lemlit.....	87
Lampiran 4. Surat Keterangan Telah Meneliti.....	88
Lampiran 5. Surat Rekomendasi Bebas Plagiasi.....	89
Lampiran 6. Hasil Turnitin.....	90
Lampiran 7. Terjemahan Abstrak	92
Lampiran 8. Biodata.....	94

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Manusia adalah sumber daya utama yang organisasi tidak dapat digantikan oleh teknologi canggih lainnya. Sebagaimana dalam era globalisasi, pembangunan sumber daya manusia adalah proses peningkatan kualitas atau kemampuan personel untuk mencapai tujuan pembangunan nasional, termasuk perencanaan, pembangunan dan pengelolaan sumber daya manusia. Dengan meningkatkan kualitas pegawai dalam organisasi, maka pegawai tersebut dituntut untuk menjalankan tugasnya dan mencapai tujuan organisasi.

Harapan kerja keras para karyawan ini dapat mencapai tujuannya, namun di sisi lain, dalam organisasi, juga perlu keseimbangan antara peran karyawan di dunia kerja dan di luar pekerjaan. Keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan sangatlah penting, namun jika dikaitkan dengan konsep work life balance, maka work life balance bersumber dari efektivitas dan dampak positif terhadap peran pekerjaan dan keluarga, dan karyawan akan mendapatkan keuntungan jika karyawan dapat mengatur dan bekerja Hal-hal terkait internal dan eksternal, yang berdampak pada tanggung jawab pekerjaan mereka.

Menurut Pangemanan (2017 : 2) menyatakan bahwa *work life balance* adalah sejauh mana seseorang merasa puas dengan menjalankan segala peran dalam kehidupan diluar dan didalam pekerjaannya. Tingkat kepuasan menjalankan peran ganda dalam individu berkenaan dengan keseimbangan dengan mempertahankan segala aspek dalam kehidupannya.

Menurut Ramadhani (2013 : 7) mengemukakan bahwa *work life balance* adalah kemampuan seseorang untuk menyeimbangkan antara kebutuhan kerja dengan kebutuhan pribadi dan keluarga. Menurut teori di atas, *work-life balance* didefinisikan sebagai kemampuan individu untuk memenuhi komitmen pekerjaan dan keluarga serta tugas non-kerja lainnya (Ganapathi, 2016).

Menurut Nurwahyuni (2019) salah satu faktor yang mempengaruhi *work-life balance* adalah beban kerja. Menurut Munandar (2014 : 20) beban kerja merupakan tugas yang diberikan kepada pekerja atau pegawai yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi angkatan kerja. Beban kerja adalah banyaknya produk kerja atau catatan hasil kerja, yang dapat menunjukkan beban kerja banyak pegawai pada suatu departemen tertentu (Moekijat, 2010 : 28).

Menurut Aifha & Suwarsi (2018) faktor lain yang dapat mempengaruhi *work-life balance* adalah lingkungan kerja. Menurut Sedarmayanti (2017 : 25) lingkungan kerja adalah seluruh alat dan bahan yang dihadapi seseorang, lingkungan sekitar tempat seseorang bekerja, cara kerjanya dan pengaturan kerja individu dan kelompok.

Menurut Siagian (2015 : 56) lingkungan kerja adalah lingkungan tempat karyawan bekerja sehari-hari. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu di sekitar pekerja, yang akan mempengaruhi pelaksanaan tugas yang diberikan (Sunyoto, 2015 : 38).

Berdasarkan survey awal yang dilakukan calon peneliti pada Kantor Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Boalemo diketahui bahwa masih banyak

permasalahan yang terjadi pada pegawai khususnya terkait dengan masalah keseimbangan kebutuhan pekerjaan dan kebutuhan pribadi dan keluarga pegawai, misalnya misalnya pegawai terkadang sulit untuk menyeimbangkan waktu dalam bekerja maupun untuk urusan pribadi dan keluarga, pegawai terkadang lebih banyak terlibat dalam urusan pekerjaan sehingga untuk urusan pribadi dan keluarga terabaikan selain itu terkadang pegawai merasa kurang puas dengan apa yang dilakukan baik masalah pekerjaan maupun yang berhubungan dengan pribadi dan keluarganya. sebagai pegawai yang sudah berkeluarga harus mampu menyesuaikan keseimbangan antara pekerjaan yang memberikan penghasilan dengan tetap mengemban tanggung jawab sebagai bagian dari keluarga, namun kondisi yang terjadi justru banyak pegawai yang sulit untuk mengatur keseimbangan antar pekerjaan di kantor dengan urusan keluarga sehingga permasalahan tersebut menjadi beban pikiran dan berdampak pada pekerjaan yang tidak bisa diselesaikan. Terlebih dimasa pandemic covid-19 dengan diberlakukannya WFH yang mengharuskan pekerjaan untuk dikerjakan di rumah masing-masing. Hal ini membuat pegawai lebih sulit untuk menyeimbangkan waktu untuk pekerjaan dengan waktu untuk keluarga maupun untuk urusan pribadi.

Berikut data capaian kinerja Kantor Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Boalemo:

Sasaran Strategis (SS)	Indikator Kinerja	Satuan	Realisasi Kinerja 2019		
			Target	Realisasi	Capaian Kinerja
SS 1 : Meningkatnya Kualitas Pelayanan Publik Serta Akuntabilitas Keuangan dan Kinerja di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan	Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM)	Skala 0-5	3,25	3,00	92,31
	Persentase Penurunan Jumlah Temuan	%	0	0	100,00
	Persentase Tindaklanjuti Temuan Inspektorat/BPK/BPKP	%	100	100	100,00
	Predikat Evaluasi SAKIP Dinas Pariwisata dan Kebudayaan	Predikat	BB	A	100,00
	Indeks Reformasi Birokrasi	Nilai	50	n/a	0,00
Rata - Rata Capaian Realisasi Kinerja SS 1					78,46
SS 2 : Meningkatnya Pelestarian dan Pengembangan Budaya Lokal Mendukung Pariwisata	Pelaku Adat, Seni dan Budaya Yang Aktif Mendukung Peningkatan Daya Tarik Wisata	Pelaku	25	17	68,00
	Jumlah Jenis Adat Budaya Asli Daerah Yang Dilestarikan	Jenis	30	30	100,00
	Persentase Benda, Situs dan Kawasan Cagar Budaya Yang Dilestarikan	%	23,53	15,00	63,75
	Cakupan Gelar Seni dan Budaya Mendukung Peningkatan Kunjungan Wisata	Kegiatan	7	8	114,29
Rata - Rata Capaian Realisasi Kinerja SS 2					86,51
SS 3 : Meningkatnya Daya Saing Sektor Pariwisata	Jumlah Kunjungan Wisatawan Nusantara Yang Meningkat	Orang	200.000	219.978	109,99
	Jumlah Kunjungan Wisatawan Mancanegara Yang Meningkat	Orang	3.500	3.567	101,91
	Rata-Rata Lama Menginap Wisatawan (<i>Average Length of Stay</i>)	Hari	2,60	1,25	48,08
	Jumlah Pengeluaran Rata-Rata Wisatawan (<i>Daily Expenditure</i>)	Rp. Juta	1.700	1.473	86,65
	Jumlah PAD Dari Sektor Pariwisata Yang Meningkat	Rp. Juta	500.000	250.273	50,05
Rata - Rata Capaian Realisasi Kinerja SS 3					79,34
SS 4 : Meningkatnya Daya Ungkit Ekonomi Melalui Sektor Ekonomi Kreatif	Jenis Produk Unggulan Sektor Ekonomi Kreatif Yang Meningkat	Jenis Produk	6	6	100,00
Rata - Rata Capaian Realisasi Kinerja SS 4					100,00
Rata - Rata Capaian Realisasi Kinerja (Keseluruhan)					86,06

Gambar 1.1. Capaian Kinerja Kantor Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Boalemo

Berdasarkan gambar capaian kinerja diatas dapat dilihat bahwa dari target kerja yang direncanakan masih ada beberapa yang realisasinya tidak mencapai 100%. Permasalahan tersebut diduga karena tingginya beban kerja yang melebihi kemampuan pegawai, beban kerja yang dirasakan pegawai terlalu tinggi yang dapat mempengaruhi kondisi mental dan fisik pegawai. Tingginya beban kerja terjadi karena adanya pandemic dimana pegawai dituntut untuk menyelesaikan pekerjaannya dirumah masing-masing dan mengharuskan bekerja mandiri sehingga pegawai akan merasa pekerjaan lebih berat. Pemimpin atau atasan harusnya bisa mengerti kondisi pegawainya selama mengerjakan tugas, dan pembagian pekerjaan untuk setiap pegawai yang harus disesuaikan dengan kemampuan dan posisi pegawai tersebut agar pegawai tidak merasa pekerjaan yang dihadapi menjadi beban kerja yang berat. Semakin rendah beban kerja

semakin meningkat pula *work life balance* yang dirasakan pegawai, sebaliknya semakin tinggi beban kerja yang diberikan kepada pegawai maka akan semakin rendah *work life balance* pegawai tersebut. Tuntutan kerja yang tinggi membuat bertambahnya beban kerja yang memaksa karyawan agar lebih maksimal dalam menyelesaikan tugas yang telah diberikan dengan batas waktu tertentu.

Selain itu belum terciptanya lingkungan kerja yang baik dan kondusif. Saat ini bangunan masih dalam kondisi lama, fasilitas dan bangunan atau ruangan masih dalam tahap perencanaan perbaikan kearah yang diinginkan dan belum terealisasi serta sistem pendukung yang terbatas seperti komputer yang sudah banyak yang rusak sehingga menghambat pekerjaan sehingga para pegawai cenderung menggunakan barang-barang milik pribadi seperti laptop dan hp untuk menyelesaikan tugas yang diberikan, pendelegasian kerja yang tidak adil sehingga menimbulkan kecemburuan diantara para pegawai misalnya lebih banyak pekerjaan yang harus diselesaikan atau dipertanggung jawabkan oleh pegawai tertentu. Selain itu dengan adanya pandemic covid-19 dimana pegawai bekerja dirumah masing-masing dengan lingkungan yang kurang mendukung. Seperti yang diketahui tidak semua pegawai punya ruang kerja khusus dirumahnya sehingga akan mempengaruhi pegawai dalam melakukan pekerjaannya serta lebih sulit untuk menyeimbangkan waktu.

Bersadarkan uraian diatas maka calon peneliti tertarik memilih judul: **“Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap *Work Life Balance* Pegawai Selama Masa Pandemi Covid-19 Pada Kantor Dinas Pariwisata Dan Kebudayaan Kabupaten Boalemo”.**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka rumusan masalah yang dapat dikemukakan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Seberapa besar pengaruh Beban Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2), secara simultan terhadap *Work Life Balance* Pegawai Selama Masa Pandemi Covid-19 pada Kantor Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Boalemo?
2. Seberapa besar pengaruh Beban Kerja (X1) secara parsial terhadap *Work Life Balance* Pegawai Selama Masa Pandemi Covid-19 pada Kantor Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Boalemo?
3. Seberapa besar pengaruh Lingkungan Kerja (X2) secara parsial terhadap *Work Life Balance* Pegawai Selama Masa Pandemi Covid-19 pada Kantor Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Boalemo?

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Adapun yang menjadi maksud dari penelitian ini ialah untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap *Work Life Balance* Selama Masa Pandemi Covid-19 pada Kantor Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Boalemo.

1.3.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang dikemukakan di atas maka yang menjadi tujuan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Beban Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2), secara simultan terhadap *Work Life Balance* Pegawai Selama Masa Pandemi Covid-19 pada Kantor Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Boalemo.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Beban Kerja (X1) secara parsial terhadap *Work Life Balance* Pegawai Selama Masa Pandemi Covid-19 pada Kantor Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Boalemo.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Lingkungan Kerja (X2) secara parsial terhadap *Work Life Balance* Pegawai Selama Masa Pandemi Covid-19 pada Kantor Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Boalemo.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka manfaat penelitian yang dapat dikemukakan pada penelitian ini adalah:

1. Manfaat Teoritis

Dapat digunakan untuk menambah referensi bidang kerja keilmuan dimana ilmu pengetahuan dapat dikembangkan. Penelitian ini merupakan mata kuliah yang mengaplikasikan teori-teori yang diperoleh untuk menambah pengetahuan.

2. Manfaat Praktis

Diharapkan penelitian ini memberikan sumbangan pemikiran dalam pengembangan ilmu Manajemen khususnya Manajemen Sumber Daya Manusia yang berhubungan dengan variabel penelitian yaitu mengenai masalah beban kerja, lingkungan kerja dan *work life balance*.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Pengertian Beban Kerja

Menurut Munandar (2014 : 20) beban kerja merupakan tugas yang diberikan kepada pekerja atau pegawai yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi angkatan kerja. Beban kerja adalah banyaknya produk kerja atau catatan hasil kerja, yang dapat menunjukkan beban kerja banyak pegawai pada suatu departemen tertentu (Moekijat, 2010 : 28).

Menurut Siswanto dalam Nova Ellyzar (2017 : 38) dalam Novas Ellyzar, beban kerja mengacu pada banyaknya kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pimpinan kantor secara sistematis menggunakan teknik analisis jabatan, teknik analisis beban kerja atau teknik manajemen lainnya untuk diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. mendapatkan informasi. Mengenai efisiensi dan efektivitas unit organisasi.

Menurut Mudayana dalam Hannani (2016 : 4) beban kerja dihasilkan karena adanya interaksi antara tuntutan tugas lingkungan kerja, yang digunakan sebagai rekan kerja, keterampilan, perilaku, dan persepsi pekerja.

2.1.2 Tujuan Beban Kerja

Menurut Suci R.Mar'ih Koesomowidjojo (2017 : 20) tujuan dari analisis beban kerja adalah:

1. Menentukan jumlah SDM yang dibutuhkan
Beban kerja menjadi dasar untuk menambah atau mengurangi jumlah sumber daya manusia pada suatu posisi atau unit kerja.
2. Mengoptimalkan (mendesain ulang) penugasan kerja
Beban kerja adalah dasar untuk meningkatkan atau mengurangi tanggung jawab pekerjaan untuk mencapai kisaran beban kerja standar (optimal).
3. Memperbaiki (mendesain ulang) struktur organisasi
Gabungkan 2 (dua) posisi atau lebih menjadi 1 (satu) posisi, bagi 1 posisi menjadi 2 posisi atau lebih, atau buat posisi baru.
4. Memperbaiki (mendesain ulang) prosedur operasi standar (SOP)
Sehubungan dengan perancangan ulang tanggung jawab / kegiatan pekerjaan dan perbaikan struktur organisasi, SOP telah diperbaiki.
5. Menentukan waktu standar tugas dan kegiatan (Standard Time)
Memperoleh waktu standar untuk setiap tugas dan aktivitas sesuai dengan standar normal organisasi atau perusahaan.

2.1.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja

Tentunya pihak organisasi / perusahaan berharap agar kelebihan beban kerja para karyawan tidak menimbulkan beban, dan hal tersebut sejalan dengan karyawan atau kemampuan mereka secara keseluruhan. Menurut Suci R.Mar'ih Koesomowidjojo (2017 : 24) yaitu:

1. Faktor Internal
Faktor internal yang mempengaruhi beban kerja adalah yang berasal dari tubuh manusia akibat respon beban kerja, seperti jenis kelamin, usia, postur

fisik, kesehatan (faktor fisik) dan motivasi, kepuasan, keinginan atau persepsi (faktor psikologis).

2. Faktor Eksternal

Faktor eksternal di lingkungan kerja juga mempengaruhi beban kerja karyawan. Faktor eksternal yang bermasalah adalah faktor eksternal karyawan atau tubuh karyawan, seperti:

a. Lingkungan Kerja

Lingkungan yang berkaitan dengan lingkungan kerja kimia, psikologis, biologis dan fisik.

b. Tugas-tugas fisik

Hal-hal yang berkaitan dengan alat dan alat bantu, digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan, tanggung jawab pekerjaan, tingkat kesulitan.

c. Organisasi kerja

Tentunya karyawan membutuhkan jadwal kerja yang teratur untuk menyelesaikan pekerjaannya.

2.1.4 Dimensi dan Indikator Beban Kerja

Menurut Munandar (2014 : 23) dimensi dan indikator untuk mengukur beban kerja adalah:

1. Beban Fisik

Beban kerja fisik mengacu pada beban kerja yang mempengaruhi gangguan kesehatan yang disebabkan oleh kondisi kerja (seperti sistem fisiologis tubuh manusia, jantung, pernapasan dan organ sensorik). Indikator beban fisik adalah beban fisik fisiologis dan beban fisik biomekanik.

2. Beban Mental

Beban psikologis merupakan beban kerja karyawan pada saat melakukan aktivitas psikologis di lingkungan kerja. Indikator beban mental adalah: konsentrasi, kebingungan, kewaspadaan dan ketepatan layanan.

3. Beban Waktu

Beban waktu merupakan beban kerja pada saat karyawan diharuskan menyelesaikan tugasnya sesuai dengan waktu yang telah dijadwalkan. Indikator beban waktu adalah: percepat pekerjaan dan selesaikan dua atau lebih pekerjaan pada saat yang bersamaan.

2.1.5 Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2017 : 25) lingkungan kerja adalah seluruh alat dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar tempat seseorang bekerja, metode kerjanya, dan pengaturan kerja individu dan kelompok.

Menurut Siagian (2015 : 56) lingkungan kerja adalah lingkungan tempat karyawan bekerja sehari-hari. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu di sekitar pekerja dan dapat mempengaruhi kinerja mereka dalam tugas yang diberikan (Sunnyoto, 2015 : 38).

Menurut Afandi (2018 : 66) lingkungan kerja merupakan suatu hal yang ada di lingkungan pekerja yang akan mempengaruhi kinerja dirinya seperti suhu, kelembaban, ventilasi, pencahayaan, kebisingan, kebersihan tempat kerja, peralatan kerja dan kurangnya pekerjaan.

2.1.6 Jenis-jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2017 : 29) terdapat dua jenis lingkungan kerja, yaitu:

1. Lingkungan kerja fisik

Semua kondisi fisik di sekitar tempat kerja akan berdampak langsung maupun tidak langsung kepada karyawan. Lingkungan kerja fisik dibedakan menjadi dua kategori, yaitu:

- a. Lingkungan kerja yang berhubungan langsung dengan karyawan, seperti work center, kursi, meja dan sebagainya.
- b. Lingkungan antara atau lingkungan umum juga dapat disebut sebagai lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, seperti suhu, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dll.

2. Lingkungan kerja non fisik

Menunjukkan semua situasi atau peristiwa yang terkait dengan hubungan kerja, termasuk hubungan dengan atasan, hubungan dengan rekan kerja atau bawahan. Kondisi lingkungan kerja non fisik meliputi:

a. Faktor lingkungan sosial

Lingkungan sosial yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah latar belakang keluarga yaitu status keluarga, ukuran keluarga, tingkat kesejahteraan, dll.

b. Faktor status sosial

Semakin tinggi posisinya, semakin tinggi kekuatan dan fleksibilitas pengambilan keputusan.

c. Faktor hubungan kerja dalam perusahaan

Hubungan kerja yang ada di dalam perusahaan adalah hubungan kerja antara karyawan dan antara karyawan dengan atasannya.

d. Faktor sistem informasi

Jika terjalin komunikasi yang baik antar anggota perusahaan maka hubungan kerja akan berjalan dengan baik. Melalui komunikasi yang baik di dalam perusahaan, anggota perusahaan akan berinteraksi, saling memahami, dan menghilangkan sengketa kesalahpahaman.

Menurut Siagian (2015 : 57) secara umum terdapat dua jenis lingkungan kerja yaitu:

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah segala kondisi fisik di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan. Tempat kerja yang baik memiliki beberapa kondisi fisik yaitu:

- a. Selain tampilannya yang menarik, keselamatan kerja juga harus diperhatikan saat membangun tempat kerja.
- b. Peralatan kerja yang memadai.
- c. Ruang kosong di rest area, seperti kafetaria di perusahaan atau area sekitar yang mudah dijangkau karyawan.
- d. Tempat ibadah tersedia bagi karyawan, seperti masjid dan mushola.

- e. Menyediakan fasilitas transportasi yang nyaman, murah dan mudah dijangkau bagi karyawan dan angkutan umum.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Dari perspektif menjalin hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dengan atasannya, lingkungan kerja non material merupakan lingkungan kerja yang menyenangkan, karena pada hakikatnya manusia tidak hanya mencari uang, tetapi bekerja adalah salah satu bentuk kepuasan, aktivitas.

2.1.7 Indikator Lingkungan Kerja

Berikut ini adalah beberapa indikator lingkungan kerja yang dijabarkan oleh Mangkunegara (2015 : 129) yaitu:

1. Penerangan / cahaya di tempat kerja

Cahaya sangat bermanfaat bagi karyawan untuk mendapatkan pekerjaan yang aman dan lancar, karena jika kurang cahaya akan berpengaruh pada ketrampilan karyawan tersebut. Para karyawan tersebut akan banyak menemui kesalahan dalam melaksanakan tugasnya. Kesalahan tersebut pada akhirnya akan mengurangi efisiensi dan membuat perusahaan semakin tujuan sulit dicapai.

2. Sirkulasi udara di tempat kerja

Ketika kandungan oksigen di udara berkurang dan bercampur dengan gas atau bau berbahaya, dikatakan udara di sekitarnya menjadi kotor. Oksigen adalah gas yang dibutuhkan organisme untuk mempertahankan kehidupan, yaitu proses metabolisme.

3. Kebisingan di tempat kerja

Suara bising merupakan bunyi telinga yang tidak diinginkan, karena dalam jangka panjang suara tersebut akan mengganggu ketenangan kerja, merusak pendengaran dan menyebabkan kesalahan komunikasi. Standar kerja memerlukan konsentrasi, sehingga kebisingan harus dihindari agar pekerjaan dapat diselesaikan secara efisien.

4. Hubungan Karyawan

Dalam hubungan karyawan ini terdapat dua hubungan yaitu hubungan sebagai individu dan hubungan sebagai kelompok. Sebagai hubungan pribadi, karyawan dimotivasi oleh rekan kerja dan atasan. Jika hubungan antara karyawan dengan rekan kerja dan atasan berjalan harmonis, maka menjadi motivasi. Begitu pula sebaliknya, jika hubungan di antara mereka tidak harmonis maka akan menimbulkan kurangnya motivasi atau kurangnya motivasi di antara karyawan.

5. Keamanan di tempat kerja

Untuk menjaga keamanan tempat dan lingkungan kerja, keselamatan kerja harus diperhatikan. Oleh karena itu perlu adanya faktor keamanan. Salah satu tugas menjaga keselamatan di tempat kerja adalah dengan menggunakan Satuan Kerja Safety (SATPAM).

2.1.8 Pengertian *Work Life Balance*

Menurut Ramadhani (2013 : 7) mengemukakan bahwa *work life balance* adalah kemampuan seseorang untuk menyeimbangkan antara kebutuhan kerja dengan kebutuhan pribadi dan keluarga. Menurut teori di atas, *work-life balance*

didefinisikan sebagai kemampuan individu untuk memenuhi komitmen pekerjaan dan keluarga serta tugas non-pekerjaan lainnya (Ganapathi, 2016).

Menurut Pangemanan (2017 : 2) *work life balance* adalah sejauh mana kepuasan seseorang dalam melaksanakan semua peran eksternal dan peran kerja. Dengan menjaga semua aspek kehidupan pribadi, tingkat kepuasan berperan ganda dalam keseimbangan pribadi.

2.1.9 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Keseimbangan Kehidupan Kerja (*Work Life Balance*)

Menurut Sudarsan (2014 : 5) faktor-faktor yang mempengaruhi individu untuk mencapai *work life balance* adalah sebagai berikut:

1. Gender

Peran pribadi berbasis gender sering digunakan dalam sistem pembagian kerja tradisional di lingkungan keluarga. Oleh karena itu, jika peran tersebut terhambat di lingkungan kerja, kemungkinan besar akan terjadi konflik peran.

2. Perencanaan kerja

Perencanaan waktu kerja yang fleksibel dan kebijakan kerja juga dapat membantu karyawan menyeimbangkan peran kerja mereka dengan peran di luar pekerjaan.

3. Dukungan Organisasi

Sama seperti mendapatkan dukungan dari atasan atau kolega, hal itu berdampak pada karyawan yang bisa menyeimbangkan pekerjaan dan

kehidupan. Semakin tinggi dukungan yang diberikan dan diterima di tempat kerja, semakin tinggi keseimbangan kehidupan kerja karyawan.

4. Dukungan Keluarga

Ini sangat penting karena kehidupan seorang karyawan diawali dengan kehidupan keluarga. Dengan dukungan anggota keluarga, dapat membawa energi positif untuk bekerja hingga mencapai keseimbangan antara kehidupan kerja.

5. Job Stress

Ketidaknyamanan atau stres di lingkungan kerja membuat karyawan mudah frustrasi, serta mempengaruhi pekerjaan dan kehidupan di luar pekerjaan.

2.1.10 Manfaat Menerapkan Program *Work Life Balance*

Manurut Pangemanan (2017 : 2) program *work-life balance* memberikan manfaat baik bagi perusahaan atau organisasi maupun karyawan itu sendiri. Manfaatnya adalah sebagai berikut:

1. Bagi Organisasi
 - a. Kurangi absensi dan penundaan karyawan.
 - b. Meningkatkan hasil kerja karyawan.
 - c. Loyalitas dan komitmen karyawan.
 - d. Tingkat retensi pelanggan yang tinggi.
 - e. Kurangi pergantian karyawan.
2. Bagi Pegawai
 - a. Tingkatkan kepuasan kerja.

- b. Meningkatkan keamanan kerja (job safety).
- c. Memperkuat kendali atas lingkungan kerja dan tempat tinggal.
- d. Kurangi tingkat tekanan kerja.
- e. Meningkatkan kesehatan fisik dan mental.

2.1.11 Indikator *Work Life Balance*

indikator untuk mengukur work-life balance meliputi menurut Pangemanan (2017 : 5) terdiri dari:

1. Keseimbangan waktu

Keseimbangan waktu mengacu pada waktu yang dapat dialokasikan seseorang untuk bekerja atau waktu di luar pekerjaan.

2. Keseimbangan keterlibatan

Mengacu pada derajat atau tingkat masukan dan masukan psikologis individu dalam pekerjaan atau hal-hal di luar pekerjaan.

3. Keseimbangan kepuasan.

Mengacu pada kepuasan keseluruhan individu dengan aktivitas pekerjaannya dan hal-hal di luar pekerjaan.

2.1.12 Penelitian Terdahulu

Makhmut (2020) Dampak konflik beban kerja dan peran terhadap *work-life balance* pegawai Biro Pajak Pratama Jember digunakan sebagai variabel intervensi. Metode analisis yang digunakan adalah analisis jalur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja dan konflik peran berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan *work-life balance* karyawan.

Nurwahyuni (2019) menggunakan *work-life balance* dan dampak beban kerja terhadap kinerja karyawan (studi kasus PT. Telkom Indonesia Regional V). Dengan bantuan program SmartPLS 3.0, teknik analisis yang digunakan adalah Partial Least Squares (PLS). Hasil ini menunjukkan bahwa beban kerja memiliki dampak negatif yang besar terhadap keseimbangan kehidupan kerja.

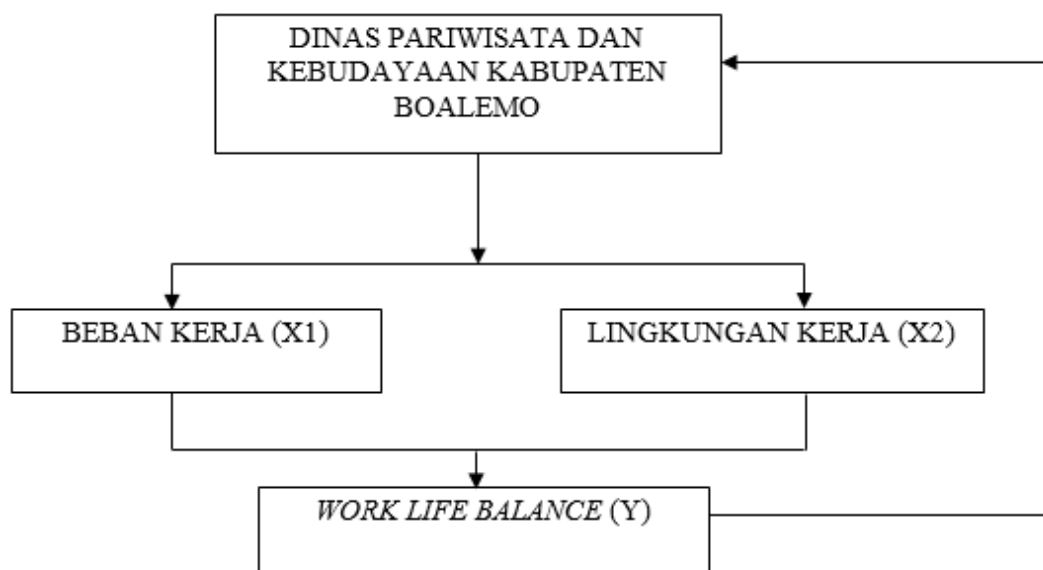
Rizky & Afrianty (2018) Pengaruh beban kerja terhadap stres kerja dengan *work-life balance* sebagai variabel perantara (Penelitian Dinas Sosial Jawa Timur, Surabaya). Analisis data meliputi analisis deskriptif dan analisis jalur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berdampak negatif terhadap *work-life balance*.

Aifha & Suwarsi (2018) pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap *work-life balance* pada PT Pos Indonesia (Persero) Bandung. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja termasuk dalam kategori rendah yang artinya tidak berpengaruh signifikan terhadap *work-life balance*.

2.2 Kerangka Pemikiran

Mengemukakan bahwa *work life balance* adalah kemampuan seseorang untuk menyeimbangkan antara kebutuhan kerja dengan kebutuhan pribadi dan keluarga. Indikator *work life balance* dapat dilihat dari beberapa faktor yaitu keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan dan keseimbangan kepuasan. *work life balance* dipengaruhi oleh beban kerja dan lingkungan kerja. Beban kerja merupakan tugas yang diberikan kepada pekerja atau pegawai yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi angkatan kerja. Indikator beban kerja dapat dilihat dari beberapa faktor yaitu

beban fisik, beban mental dan beban waktu. Lingkungan kerja adalah lingkungan tempat karyawan bekerja sehari-hari. Indikator lingkungan kerja dapat dilihat dari beberapa faktor yaitu penerangan, sirkulasi udara, kebisingan, hubungan karyawan dan keamanan ditempat kerja. Kerangka pemikiran tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:



Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran

2.3 Hipotesis

Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah, tinjauan pustaka, dan penelitian sebelumnya maka dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. Beban Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2), secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *Work Life Balance* selama masa pandemi Covid-19 pada Kantor Dinas Pariwisata Dan Kebudayaan Kabupaten Boalemo.
2. Beban Kerja (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *Work Life Balance* selama masa pandemi Covid-19 pada Kantor Dinas Pariwisata Dan Kebudayaan Kabupaten Boalemo.

3. Lingkung Kerja (X2), secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *Work Life Balance* selama masa pandemi Covid-19 pada Kantor Dinas Pariwisata Dan Kebudayaan Kabupaten Boalemo.

BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Sebagaimana telah dijelaskan pada bab terdahulu maka yang menjadi objek penelitian adalah pengaruh Beban Kerja (X1), dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap *Work Life Balance* (Y) Selama Masa Pandemi Covid-19 pada Kantor Dinas Pariwisata Dan Kebudayaan Kabupaten Boalemo.

3.2 Metode Penelitian

3.2.1 Metode yang digunakan

Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif. Menurut Sugiyono (2015 : 5) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai penelitian yang didasarkan pada filsafat positivis, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, menggunakan metode penelitian numerik dan menggunakan statistik untuk analisis. Meskipun metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian survei, penelitian survei digunakan untuk menjelaskan kausalitas dan menguji hipotesis. Penelitian ini mengambil sampel dari karyawan dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data primer atau primer.

3.2.2 Operasionalisasi Variabel

Menurut Nazir (2013 : 149) pengertian variabel yang dimanipulasi adalah mempelajari bagaimana mengukur unsur-unsur variabel. Variabel adalah konsep

dengan nilai yang beragam. Adapun variabel penelitian ini adalah Beban Kerja (X1), dan Lingkungan Kerja (X2), terhadap *Work Life Balance* (Y)

Untuk memahami penelitian ini dengan lebih jelas, maka perlu dilakukan manipulasi variabel sesuai dengan latar belakang dan gagasan masalah guna menentukan indikator dari variabel yang relevan dan menentukan pengukuran instrumen atau variabel tersebut. Tabel berikut mencantumkan indikator dari variabel di atas:

Tabel 3.1 Operasional Variabel

Variabel	Indikator	Skala
<u>Beban Kerja (X1)</u>	1. <u>Beban fisik</u> 2. <u>Beban mental</u> 3. <u>Beban waktu</u>	<u>Ordinal</u>
<u>Lingkungan Kerja (X2)</u>	1. Penerangan / cahaya di tempat kerja 2. Sirkulasi udara di tempat kerja 3. Kebisingan di tempat kerja 4. Hubungan Karyawan 5. <u>Keamanan di tempat kerja</u>	<u>Ordinal</u>
Work Life Balance (Y)	1. Keseimbangan waktu 2. <u>Keseimbangan keterlibatan</u> 3. <u>Keseimbangan kepuasan</u>	Ordinal

Munandar (2015), Mangkunegara (2003), Pangemanan (2017)

Saat pengujian, setiap variabel akan diukur menggunakan skala likert. Teknologi skala likert yang digunakan dalam penelitian ini digunakan untuk menilai item jawaban, dan setiap jawaban dari pertanyaan yang diajukan kepada narasumber dalam penelitian ini diberi skor, pernyataan Sugiyono (2010 : 86) yang akan digunakan yaitu menggunakan skala Likert. tanggapan untuk setiap alat

berkisar dari sangat positif hingga sangat negatif, yang dapat berupa kata-kata. Susun kuesioner dengan menyiapkan (lima) pilihan (yaitu: sangat setuju, setuju, tidak setuju, tidak setuju, sangat tidak setuju). Tabel berikut menunjukkan nilai bobot setiap opsi, setiap nilai berbeda:

Tabel 3.3 Bobot Nilai Variabel

Pilihan	Bobot
Sangat setuju (sangat positif)/Sangat	5
Setuju (positif).sering	4
Ragu-ragu (netral)/kadang – kadang	3
Tidak setuju (negative)/Jarang	2
Sangat tidak setuju (sangat negative)/tidak pernah	1

3.2.3 Populasi dan Sampel Penelitian

3.2.3.1 Populasi

Dalam melakukan penelitian, kegiatan pengumpulan data merupakan langkah penting guna mengetahui karakteristik dari populasi yang merupakan elemen-elemen dalam objek penelitian. Data tersebut digunakan untuk pengambilan keputusan atau digunakan untuk pengujian hipotesis. Sugiyono (2010 : 115) mengemukakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Berdasarkan pengertian populasi tersebut maka populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai yang berjumlah 63 orang bekerja pada Kantor Dinas Pariwisata Dan Kebudayaan Kabupaten Boalemo baik PNS maupun PTT.

3.2.3.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2015 : 62) sampel merupakan bagian dari sekian banyak karakteristik populasi ini. Jika populasinya besar dan peneliti tidak dapat mempelajari semua yang ada dalam populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diperoleh dari populasi tersebut. Oleh karena itu, sampel yang dikumpulkan dari populasi tersebut harus benar-benar representatif. Karena populasi sekaligus merupakan sampel maka sampel penelitian ini adalah 63 orang termasuk PNS dan PTT.

3.2.4 Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data

3.2.4.1 Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Data utama diperoleh langsung dari kuesioner yang dibagikan kepada responden.
2. Data sekunder adalah data yang sebelumnya tersedia yang diperoleh dari buku, artikel dan karya ilmiah.

3.2.4.2 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan metode yang digunakan penulis dalam penelitian ini. Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Observasi, mengamati aktivitas organisasi yang berkaitan dengan masalah penelitian.

- b. Penulis melakukan wawancara untuk memperoleh data berupa informasi dan informasi, yang diwawancarai adalah Kepala dan pegawai Dinas Pariwisata Budaya Kabupaten Boalemo.
- c. Survei kuesioner dilakukan dengan membagikan daftar pertanyaan tertulis kepada responden.
- d. Dokumentasi yaitu pengumpulan data melalui buku penelitian, makalah, dan jurnal ilmiah untuk memperoleh informasi tentang teori dan konsep yang berkaitan dengan masalah penelitian.

3.2.5 Prosedur Penelitian

3.2.5.1 Uji Validitas

Uji validitas merupakan alat yang digunakan untuk mengukur validitas angket. Jika pertanyaan dalam kuesioner dapat mengungkapkan apa yang akan diukur dengan kuesioner tersebut, maka kuesioner tersebut dianggap valid. Untuk menginterpretasikan hasil uji validitas, kriteria yang digunakan adalah:

1. Jika nilai R_{hitung} lebih besar dari ($>$) nilai R_{tabel} maka item kuesioner dinyatakan valid dan dapat digunakan.
2. Jika nilai R_{hitung} kurang dari ($<$) kurang dari nilai R_{tabel} maka item kuesioner dinyatakan tidak valid dan tidak dapat digunakan.

3.2.5.2 Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas adalah suatu tingkatan dimana suatu alat ukur melakukan pengukuran secara stabil dan konsisten yang artinya alat ukur yang digunakan dapat diandalkan dan konsisten apabila pengukuran diulang. Tingkat keandalan diwakili oleh koefisien, yaitu koefisien reliabilitas. Cronbach alpha

digunakan untuk pengujian reliabilitas, nilai yang lebih besar dari 0,60 menunjukkan reliabilitas instrumen, jika nilai alpha kurang dari 0,60 maka nilai tersebut dianggap tidak reliabel (Ghozali,2005).

3.2.6 Metode Analisis Data

3.2.6.1 Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan perhitungan statistik regresi berganda untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen diperlukan pengujian hipotesis klasik (Ghozali, 2005). Uji hipotesis klasik adalah sebagai berikut:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji ada tidaknya uji normalitas dalam model regresi (Ghozali, 2005). Model regresi yang baik adalah data dengan distribusi normal. Untuk menguji ada tidaknya distribusi normal pada model regresi digunakan uji Kolmogorof & Smirnov dan analisis grafis. Pada pengujian ini apabila taraf signifikansi hasil 5% berarti data yang akan diolah berdistribusi normal, jika taraf signifikansi hasil kurang dari 5% maka data tidak berdistribusi normal. Selain itu, analisis grafik juga digunakan. Pada grafik hasil, jika data tersebar di sekitar diagonal dan mengikuti arah diagonal, model regresi akan memenuhi asumsi normalitas data. Sebaliknya, jika data tersebar secara diagonal atau tidak mengikuti arah garis lurus, model regresi tidak dapat memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolineritas

Uji multikolinearitas untuk menguji apakah model regresi menemukan adanya korelasi antara variabel independen. Jika variabel ini terkait, maka variabel tersebut tidak ortogonal. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas, penelitian ini menggunakan *R-squared*. Nilai estimasi model regresi empiris yang dihasilkan *R-squared* sangat tinggi, namun banyak variabel independen yang tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen sehingga akan terjadi multikolinearitas, atau matriks toleransi juga dapat digunakan dalam program SPSS (Ghozali, 2005).

c. Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah terdapat ketidaksamaan varians pada residual dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya dalam model regresi. Jika perbedaan dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya masih disebut homoskedastisitas, dan jika perbedaannya berbeda disebut heteroskedastisitas. Dalam penelitian ini untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas digunakan uji Parker. Jika koefisien parameter beta (β) dari persamaan regresi signifikan secara statistik, hal ini menandakan telah terjadi heteroskedastisitas pada model data empiris. Begitu pula sebaliknya, jika parameter beta (β) bersifat statistik, maka hipotesis homoseksual dalam model data tidak dapat ditolak (Ghozali, 2005).

d. Uji Autokorelasi

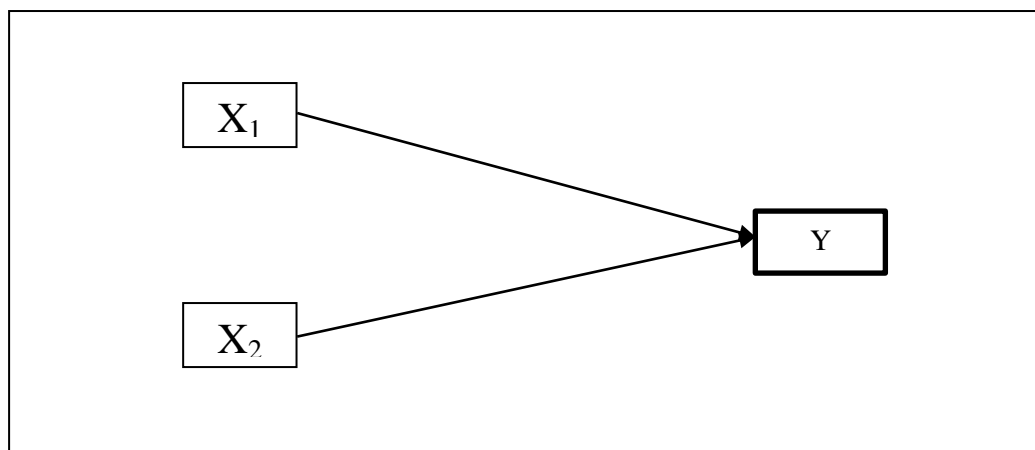
Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah model regresi linier memiliki korelasi antara kesalahan periode 1 dan kesalahan periode 11. Jika

ada korelasi disebut masalah autokorelasi. Biasanya dapat ditemukan pada data time series, sedangkan pada data cross-sectional, masalah autokorelasi jarang terjadi. Model regresi yang baik adalah regresi tanpa autokorelasi. Dalam penelitian ini, uji Durbin Watson digunakan untuk mendeteksi adanya pengencangan otomatis. (Ghozali, 2005) Uji Durbin Watson digunakan untuk mendeteksi ada tidaknya autokorelasi dan membutuhkan konstanta dalam model regresi, sedangkan variabel lain dalam variabel bebas tidak ada. Gunakan program SPSS untuk menghitung.

3.2.7 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi adalah analisis yang melihat pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap *work life balance*.

Hipotesis penelitian dilihat melalui struktur pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat, Gambar tersebut dapat dilihat pada struktur berikut:



Gambar 3.1 Struktur Regresi Berganda

Dari gambar di atas dapat dilihat dalam persamaan berikut:

$$\hat{Y} = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$

Dimana:

\hat{Y} = *Work Life Balance*

X1 = Beban Kerja

X2 = Lingkungan Kerja

β_0 = intercept (titik potong regresi)

β_1 - β_2 = koefesien regresi

ε = error (tingkat kesalahan)

3.2.1 Rancangan Uji Hipotesis

a. Uji Simultan (Uji F)

Uji F dapat menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara bersamaan. Standar uji F standar adalah sebagai berikut:

1. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, H_0 diterima, H_a ditolak yang berarti variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen pada saat yang bersamaan.
2. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti variabel independen juga berpengaruh terhadap variabel dependen. Uji F hanya dapat diselesaikan dengan melihat nilai signifikansi F yang terdapat pada keluaran analisis regresi. Apabila nilai signifikan F lebih kecil dari α (0,05) maka dapat dikatakan variabel independen juga berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

b. Uji Parsial (Uji-t)

Uji t secara parsial dapat menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Standar uji t adalah sebagai berikut:

1. Jika $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.
2. Jika $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$, maka H_a ditolak dan H_0 diterima yang berarti variabel dependen secara parsial akan mempengaruhi variabel dependen. Uji t hanya dapat dilakukan dengan melihat nilai signifikansi masing-masing variabel yang termasuk dalam keluaran analisis regresi. Jika nilai signifikan t lebih kecil dari α (0,05) maka dapat dikatakan variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

Dinas Pariwisata dan Kebudayaan adalah untuk semua pos yang terkait dengan pariwisata atau perjalanan. Pemerintah pusat mengontrol seluruh industri pariwisata Indonesia dan mengeluarkan Keputusan Presiden No. 30 tahun 1986, yang termasuk pembentukan Komite Penasihat Pariwisata Nasional. Tugas utama badan tersebut adalah membantu presiden dalam menentukan kebijakan umum departemen pariwisata nasional. Keputusan tersebut juga mencakup pembentukan Administrasi Umum Pariwisata dalam struktur organisasi Kementerian Perhubungan.

Kabupaten Boalemo dan ibu kota Tilamuta dibentuk setelah pemekaran Kabupaten Gorontalo pada tahun 1999. Meskipun Kabupaten telah dipertahankan kurang dari 20 tahun, Boalemo sebenarnya adalah kota kuno, karena pada abad ke-17, layaknya kota kuno, merupakan instansi pemerintah yang berbentuk kerajaan. Kalau tidak, tujuan wisata ada dimana-mana. Bedanya,

Boalemo memiliki panorama alam yang menakjubkan, sehingga wisata alam justru memiliki nilai jual yang lebih tinggi daripada wisata sejarah.

4.1.2 Visi dan Misi

VISI:

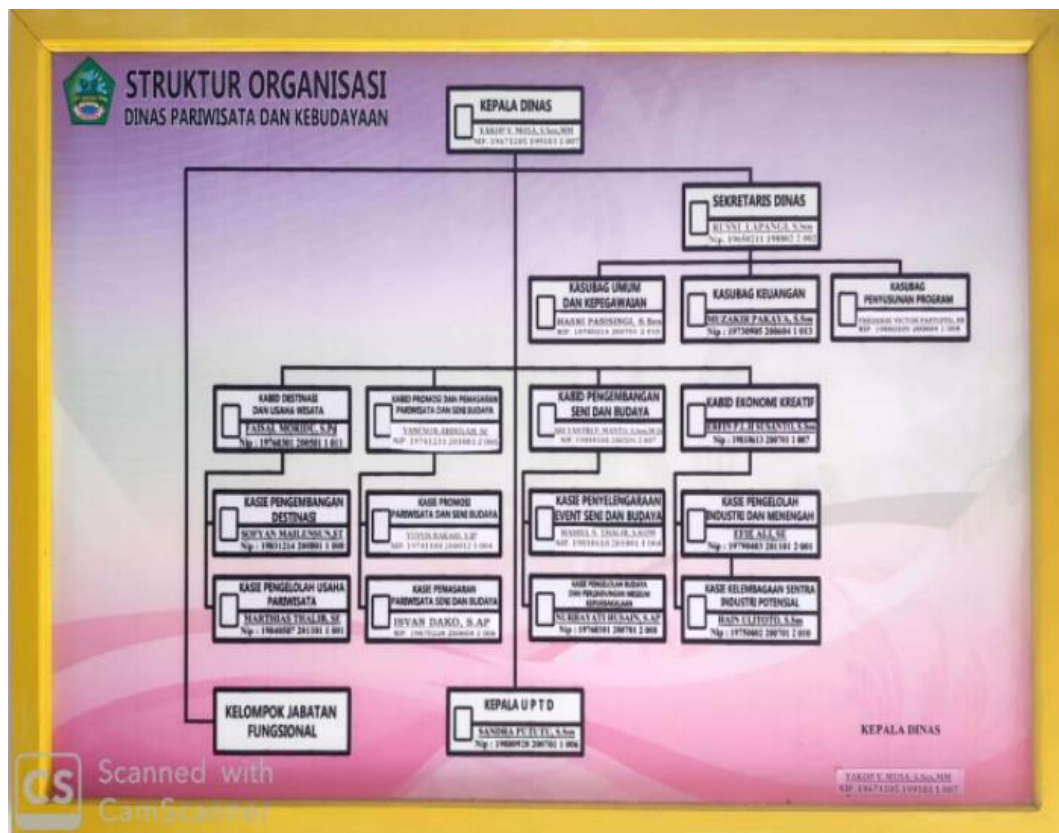
Visi pemerintah daerah untuk RPJMD periode 2017-2022 adalah mengikuti visi pemilihan bupati dan wakil bupati: bupati yang damai, cerdas, dan Jun dalam suasana religius pada tahun 2022.

MISI:

1. Mewujudkan Kabupaten Boalemo yang religius.
2. Ciptakan Kabupaten Boalemo yang damai.
3. Mewujudkan Kabupaten Boalemo yang sejahtera.
4. Mewujudkan Kabupaten Boalemo yang cerdas.

4.1.3 Struktur Organisasi

Adapun sumber daya manusia dalam organisasi Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Boalemo dapat digambarkan dalam struktur organisasi berikut ini:



Gambar 4.1 Struktur Organisasi

4.1.4 Tugas dan Fungsi

Berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Boalemo Nomor 06 Tahun 2016, Peraturan Daerah ini merevisi Peraturan Daerah Nomor 10 Tahun 2012 tentang Organisasi dan Tata Kerja Pembentukan Kantor Wilayah Kabupaten Boalemo. Urusan Budaya Wajib Urusan Pariwisata dan Urusan Selektif Pariwisata mempunyai fungsi sebagai berikut:

1. Menyiapkan bahan penyiapan rencana dan program di bidang destinasi pariwisata dan pengembangan usaha, promosi dan pemasaran pariwisata, pengembangan seni dan budaya, serta pengembangan ekonomi kreatif.

2. Menyiapkan bahan perumusan, pelaksanaan dan evaluasi kebijakan teknis di bidang pariwisata, budaya, dan ekonomi kreatif.
3. Menyiapkan bahan bimbingan teknis dan pengendalian kegiatan UPTD dalam lingkup kantor publik.
4. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan tugasnya
5. Menyiapkan bimbingan teknis dan bahan pengendalian untuk mengumpulkan dan mengelola informasi tentang pariwisata, budaya dan data ekonomi kreatif, dan memberikan laporan penelitian.

4.1.5 Analisis Karakteristik Responden

Hasil penelitian yang dimuat dalam kuesioner berdasarkan sampel sebelumnya adalah sebanyak 63 responden. Dalam penelitian ini, pihak yang menjadi responden adalah Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Tidak Tetap pada Kantor Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Boalemo.

a. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jumlah responden dalam penelitian ini adalah 63 orang. Berikut ini merupakan data responden berdasarkan atas jenis kelamin.

Tabel 4.1 Tabel Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Keterangan	Jumlah Orang	Persentase (%)
Pria	35	56
Wanita	28	44
Total Responden	63	100

Sumber: Hasil Olahan Data 2021

Seperti terlihat pada tabel di atas, terdapat 35 responden laki-laki (56% dari total jumlah responden) dan 28 responden perempuan (44% dari total jumlah responden). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa responden laki-laki lebih banyak dibandingkan dengan responden perempuan.

b.Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Klasifikasi responden berikutnya ialah berdasarkan atas pendidikan terakhir.

Berikut ini merupakan data responden berdasarkan atas pendidikan terakhir:

Tabel 4.2 Tabel Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Keterangan	Jumlah Orang	Persentase (%)
SMA	15	24
D3	10	16
S1	37	59
S2	1	1
Total Responden	63	100


Sumber: Hasil Olahan Data 2021

Berdasarkan tabel diatas. Responden yang berpendidikan terakhir SMA sebanyak 15 orang, dengan persentase sebesar 24%. Responden yang berpendidikan D3 berjumlah 10 orang, dengan presentase sebesar 16% dari jumlah keseluruhan responden. Responden yang berpendidikan S1 sebanyak 37 orang, dengan persentase sebesar 59%. dari keshuruhan responden. Responden yang berpendidikan terakhir S2 sebanyak 1 orang, dengan persentase sebesar 1%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa jumlah responden terbanyak berpendidikan terakhir S1 yaitu sebanyak 37 orang, dengan persentase sebesar 59% dari total responden.

c. Responden Berdasarkan Umur

Klasifikasi responden berikutnya ialah berdasarkan atas umur. Berikut ini merupakan data responden berdasarkan atas umur.

Tabel 4.3 Tabel Responden Berdasarkan Umur

Keterangan	Jumlah Orang	Persentase (%)
21 - 30 Tahun	18	29
31 - 40 Tahun	27	43
41 - 50 Tahun	12	19
51 - 60 Tahun	6	9
 Total Responden	63	100

Sumber: Hasil Olahan Data 2021

Seperti terlihat pada tabel di atas, terdapat 18 responden yang berusia di bawah 31 tahun atau mencapai 29%. Ada 27 responden di bawah 41 tahun, terhitung 43%. Ada 12 responden berusia antara 41 dan 50 tahun, terhitung 19%. Ada 6 responden berusia 51-60 tahun, terhitung 9%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa jumlah responden yang berusia antara 31-40 tahun merupakan yang terbesar yaitu sebanyak 27 orang atau mencapai 43% dari total jumlah responden.

4.1.6 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Seluruh variabel bebas dalam penelitian ini diharapkan dapat menjelaskan variabel dependen yaitu *Work Life Balance*. Bobot item instrumen berbasis variabel dideskripsikan dengan menghitung frekuensi dan skor berdasarkan bobot yang dipilih oleh jawaban. Perhitungan frekuensi dilakukan dengan menghitung jumlah bobot yang dipilih.

Perhitungan skala peringkat konsisten dengan pendapat yang diungkapkan oleh Riduwan (2015: 15), yaitu, metode perhitungan skor setiap komponen yang dipelajari adalah mengalikan semua frekuensi data dengan nilai bobotnya. Kemudian dapat menentukan skala peringkat untuk setiap item pertanyaan dengan terlebih dahulu menghitung rentang skala.

Bobot tertinggi X item X jumlah responden: $5 \times 1 \times 63 = 315$

Bobot terendah X item X jumlah responden: $1 \times 1 \times 63 = 63$

Hasil perhitungan tersebut diintervalkan dalam bentuk rentang skala penelitian sebagaimana pada tabel di bawah ini:

Rentang Skalanya yaitu: $\frac{315-63}{5} = 50,4$ dibulatkan menjadi 50

Tabel 4.4 Skala Penelitian Jawaban Responden

Rentang	Kategori
263 – 315	Sangat Tinggi
213 – 262	Tinggi
163 – 212	Sedang
113 – 162	Rendah
63 – 112	Sangat Rendah

Sumber: Hasil Olahan Data 2021

Berikut ini akan disajikan gambaran hasil tabulasi data atau variabel yang menjadi objek penelitian.

1. Gambaran Umum Beban Kerja (X1)

Hasil tabulasi data variabel Pengembangan Karir (X1), yang dijawab oleh 63 responden (sampel) dapat divisualisasikan melalui tabel berikut:

Tabel 4.5 Tanggapan Responden Tentang Beban Kerja (X1)

SKOR	Item								
	X1.1			X1.2			X1.3		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
5	31	155	49.2	12	60	19.0	13	65	20.6
4	16	64	25.4	37	148	58.7	38	152	60.3
3	14	42	22.2	12	36	19.0	10	30	15.9
2	2	4	3.2	1	2	1.6	2	4	3.2
1	0	0	0.0	1	1	1.6	0	0	0.0
Σ	63	265	100.0	63	247	100.0	63	251	100.0
Kategori	Sangat Tinggi			Tinggi			Tinggi		

Sumber: Hasil Olahan Data 2021

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa variabel Beban Kerja (X1) responden yang menjawab item pernyataan X1.1 memperoleh skor 265 dengan kategori sangat tinggi. Responden yang menjawab item pernyataan X1.2 memperoleh skor 247 dengan kategori tinggi. Responden yang menjawab item pernyataan X1.3 memperoleh skor 251 dengan kategori tinggi.

2. Gambaran Umum Lingkungan Kerja (X2)

Hasil tabulasi data variabel Lingkungan Kerja (X2), yang dijawab oleh 63 responden (sampel) dapat divisualisasikan melalui tabel berikut:

Tabel 4.6 Tanggapan Responden Tentang Lingkungan Kerja (X2)

SKOR	Item								
	X2.1			X2.2			X2.3		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
5	19	95	30.2	17	85	27.0	16	80	25.4
4	15	60	23.8	17	68	27.0	17	68	27.0
3	16	48	25.4	17	51	27.0	21	63	33.3
2	11	22	17.5	11	22	17.5	7	14	11.1
1	2	2	3.2	1	1	1.6	2	2	3.2
Σ	63	227	100.0	63	227	100.0	63	227	100.0
Kategori	Tinggi			Tinggi			Tinggi		

SKOR	Item					
	X2.4			X2.5		
	F	Skor	%	F	Skor	%
5	19	95	30.2	17	85	27.0
4	37	148	58.7	32	128	50.8
3	5	15	7.9	10	30	15.9
2	2	4	3.2	4	8	6.3
1	0	0	0.0	0	0	0.0
Σ	63	262	100.0	63	251	100.0
Kategori	Tinggi			Tinggi		

Sumber: Hasil Olahan Data 2021

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa variabel Lingkungan Kerja (X2) responden yang menjawab item pernyataan X2.1 memperoleh skor 227 dengan kategori tinggi. Responden yang menjawab item pernyataan X2.2

memperoleh skor 227 dengan kategori tinggi. Responden yang menjawab item pernyataan X2.3 memperoleh skor 227 dengan kategori tinggi. Responden yang menjawab item pernyataan X2.4 memperoleh skor 262 dengan kategori tinggi. Responden yang menjawab item pernyataan X2.5 memperoleh skor 251 dengan kategori tinggi.

3. Gambaran Umum *Work Life Balance* (Y)

Hasil tabulasi data variabel Kinerja Pegawai (Y), yang dijawab oleh 63 responden (sampel) dapat divisualisasikan melalui tabel berikut:

Tabel 4.7 Tanggapan Responden *Work Life Balance* (Y)

SKOR	Item								
	Y.1			Y.2			Y.3		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
5	29	145	46.0	10	50	15.9	12	60	19.0
4	18	72	28.6	42	168	66.7	39	156	61.9
3	12	36	19.0	8	24	12.7	10	30	15.9
2	4	8	6.3	2	4	3.2	2	4	3.2
1	0	0	0.0	1	1	1.6	0	0	0.0
Σ	63	261	100.0	63	247	100.0	63	250	100.0
Kategori	Tinggi			Tinggi			Tinggi		

Sumber: Hasil Olahan Data 2021

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa variabel *Work Life Balance* (Y) Responden yang menjawab item pernyataan Y.1 memperoleh skor 261 dengan kategori tinggi. Responden yang menjawab item pernyataan Y.2 memperoleh skor 247 dengan kategori tinggi. Responden yang menjawab item pernyataan Y1.3 memperoleh skor 250 dengan kategori tinggi.

4.1.7 Uji Validitas dan Reliabilitas

Dalam analisis ini, tingkat validitas dapat dilihat pada data yang diolah. validitas dan reliabilitas alat penelitian diuji pada 63 orang yang diwawancarai. Jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ menandakan alat penelitian valid, jika nilai Cronbach's Alpha > 0.6 berarti alat penelitian reliabel.

1. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Variabel Beban Kerja (X1)

Berdasarkan hasil analisis data pada lampiran Uji Validitas dan Uji Reliabilitas diperoleh hasil penelitian sebagaimana pada tabel berikut:

Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Beban Kerja

Variabel	Indikator	Uji Validitas			Uji Reliabilitas	
		r_{hitung}	r_{tabel}	Ket	Alpha	Ket
Beban Kerja (X1)	X.1	0,843	0,248	Valid	0,793	> 0,60 = Reliabel
	X.2	0,873	0,248	Valid		
	X.3	0,819	0,248	Valid		

Sumber: Hasil Olahan Data 2021

Tabel di atas menjelaskan bahwa semua item pernyataan untuk variabel Beban Kerja (X1) menunjukkan hasil yang valid, keputusan ini diambil karena nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, sedangkan koefisien alphanya sebesar 0,793 dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk variabel Beban Kerja reliabel karena nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,6$.

2. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Berdasarkan hasil analisis data pada lampiran Uji Validitas dan Uji Reliabilitas diperoleh hasil penelitian sebagaimana pada tabel berikut:

Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Lingkungan Kerja

Variabel	Indikator	Uji Validitas			Uji Reliabilitas	
		r_{hitung}	r_{tabel}	Ket	Alpha	Ket
Lingkungan Kerja (X2)	X2.1	0,802	0,248	Valid	0,808	> 0,60 = Reliabel
	X2.2	0,837	0,248	Valid		
	X2.3	0,796	0,248	Valid		
	X2.4	0,608	0,248	Valid		
	X2.5	0,710	0,248	Valid		

Sumber: Hasil Olahan Data 2021

Tabel di atas menunjukkan bahwa semua item pernyataan variabel lingkungan kerja (X2) menunjukkan hasil yang valid. Alasan dari keputusan ini adalah nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, dan koefisien alpha sebesar 0,808 yang berarti bahwa semua item pernyataan variabel lingkungan kerja Sangat reliabel, karena nilai Cronbach's Alpha > 0.6 .

3. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Variabel *Work Life Balance* (Y)

Berdasarkan hasil analisis data pada lampiran Uji Validitas dan Uji Reliabilitas diperoleh hasil penelitian sebagaimana pada tabel berikut:

Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas *Work Life Balance* (Y)

Variabel	Indikator	Uji Validitas			Uji Reliabilitas	
		r_{hitung}	r_{tabel}	Ket	Alpha	Ket
Work Life Balance (Y)	Y.1	0,837	0,248	Valid	0,716	> 0,60 = Reliabel
	Y.2	0,764	0,248	Valid		
	Y.3	0,808	0,248	Valid		

Sumber: Hasil Olahan Data 2021

Tabel di atas menunjukkan bahwa semua item kalimat variabel *work life balance* (Y) menunjukkan hasil yang valid. Alasan dari keputusan ini adalah nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, dan koefisien alpha adalah 0,716, jadi semua kalimat dari benda kerja Variabel *work life balance* reliabel karena nilai Cronbach's Alpha > 0.6 .

4.2 Analisis Data Statistik

4.2.1 Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas yang disetujui untuk dibahas adalah model regresi dengan variabel pengganggu atau variabel residual, dan variabel tersebut berdistribusi normal. Dengan melihat plot probabilitas normal dan statistik uji One-Kolmogorov-Sminov. Nampaknya titik-titik tersebut tersebar disekitar diagonal dan overlap serta mengikuti diagonal, sehingga dapat disimpulkan bahwa data residual berdistribusi normal, atau data tersebut sesuai dengan asumsi klasik normalitas. Jika nilai signifikansi yang diperoleh $> 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal secara multivariat (Latan, Hengky, & Temalagi, 2013 : 57)

Tabel 4.3 Hasil Uji Normalitas

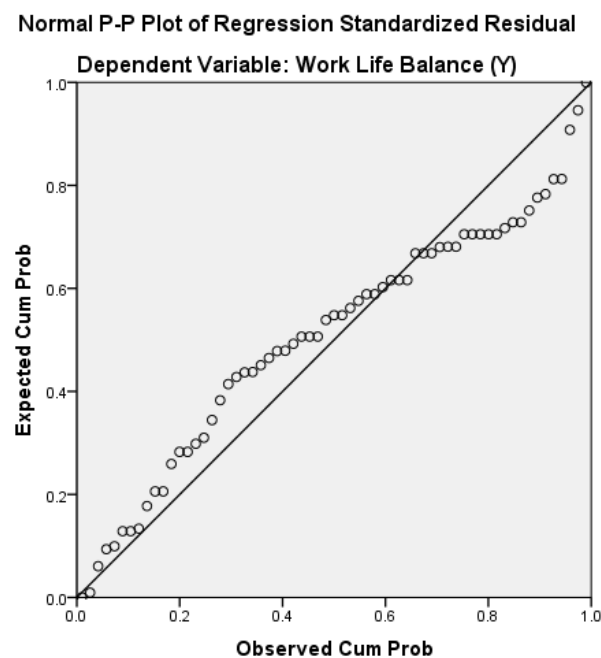
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		63
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.19332957
Most Extreme Differences	Absolute	.141
	Positive	.141
	Negative	-.127
Test Statistic		.141
Asymp. Sig. (2-tailed)		.073 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber: Olahan Data SPSS 24, 2021

Berdasarkan tabel di atas (*One Kolmogrov Smirnov*) terlihat bahwa nilai Kolmogrov-Smirnov variabel beban kerja, lingkungan kerja dan *work life balance* adalah 0,073 lebih besar dari 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa datanya adalah variabel multivariat dengan distribusi normal. Atau data memenuhi asumsi klasik.

Metode deteksi lainnya adalah dengan melihat sebaran data pada sumber diagonal pada plot P normal dari plot residual standar regresi sebagai dasar pengambilan keputusan. Jika meluas di sekitar garis lurus dan mengikuti garis diagonal, residu dalam model regresi terdistribusi normal (Priyatno & Duwi, 2011 : 289)

Adapun hasil yang diperoleh dengan menggunakan metode propability-plot adalah sebagai berikut:



Gambar 4.1 Normal P-Plot

Berdasarkan grafik normal P Plot pada gambar di atas, terlihat bahwa titik-titik tersebut berada disekitar diagonal dan mengikuti arah diagonal. Oleh karena itu pada penelitian ini tidak terdapat gangguan normalitas, dan data berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas adalah korelasi linier yang di antara variabel independen, jika terjadi korelasi yang lebih besar maka telah terjadi multikolinearitas antara variabel independen dengan menggunakan *tolerance* dan *Variances Inflating Factors* (VIF) maka nilai VIF yang digunakan kurang dari 10. Dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel Hasil 4.4 Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Beban Kerja (X1)	.722	1.385
	Lingkungan Kerja (X2)	.722	1.385

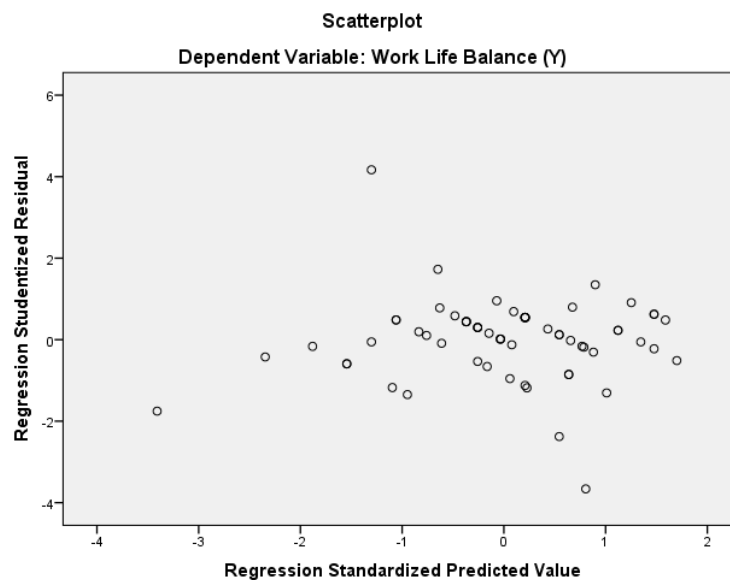
a. Dependent Variable: Work Life Balance (Y)

Sumber: Olahan Data SPSS 24, 2021

Berdasarkan hasil olahan data statistik kolinearitas terlihat bahwa tolerance Beban Kerja sebesar 0,722 dengan VIF sebesar 1,385, sedangkan Lingkungan Kerja dengan tolerance sebesar 0,722 dan VIF sebesar 1,385. Karena nilai VIF kedua variabel tersebut kurang dari 10 berarti data yang akan digunakan dalam model regresi tidak ada persoalan multikolinearitas.

1. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas akan menyebabkan estimasi koefisien regresi yang tidak efisien. Kriteria heterogenitas dapat diselesaikan dengan memperhatikan residual dan variabel yang diprediksi. Jika distribusi titik pada grafik tersebar di sekitar nol (0 pada sumbu Y) dan tidak membentuk pola atau garis tren tertentu, dapat dikatakan bahwa model tersebut tidak memenuhi asumsi heterogenitas, atau model regresi dianggap memenuhi syarat untuk prediksi. Hasil uji Heteroskedastisitas adalah sebagai berikut:



Gambar 4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Seperti yang dapat di lihat dari gambar di atas, titik-titik ini tersebar secara acak pada sumbu Y di atas dan di bawah nol. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak akan menunjukkan heteroskedastisitas.

2. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui ada tidaknya penyimpangan dari hipotesis autokorelasi klasik yaitu korelasi antara residual suatu observasi

dalam model regresi dengan observasi lainnya. Prasyarat yang harus dipenuhi adalah tidak adanya autokorelasi dalam model regresi Metode pengujian yang umum digunakan adalah uji Durbin Watson (DW test) dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. Jika DW kurang dari dL atau lebih besar dari (4-dL), hipotesis nol ditolak yang berarti terjadi autokorelasi.
- b. Jika DW berada di antara dU dan (4-dU), terima hipotesis nol, yang berarti tidak ada autokorelasi.
- c. jika DW berada di antara dL dan dU atau antara (4-dU) dan (4-dL), tidak ada kesimpulan pasti yang dapat ditarik. Nilai du dan dl dapat diperoleh dari tabel statistik Durbin Watson, yang bergantung pada jumlah pengamatan dan jumlah variabel penjelas. Hasil uji autokorelasi adalah sebagai berikut.

Tabel Hasil 4.5 Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.785 ^a	.616	.603	1.21306	1.832
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X2), Beban Kerja (X1)					
b. Dependent Variable: Work Life Balance (Y)					

Sumber: Olahan Data SPSS 24, 2021

Dari hasil pengolahan data *SPSS 24* menunjukkan bahwa nilai Durbin Watson Hitung sebesar $dW = 1.832$. Dengan diketahui nilai n (jumlah data) = 63, k (Jumlah Variabel bebas) = 2, nilai dL (batas bawah) = 1,52 dan dU (batas atas) = 1,65. Maka dapat dihitung $(4-dU)$ yaitu $4 - 1,65 = 2,35$. Karena nilai $dU = 1,65$

$< 1,832 < 2,35$ berarti dapat disimpulkan bahwa data regresi tidak memiliki autokorelasi.

4.2.2 Hasil Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengukur seberapa besar pengaruh Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap *Work Life Balance* pada kantor Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Boalemo, sehingga persamaan regresinya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.6 Uji Regresi Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.343	.999		2.344	.022
	Beban Kerja (X1)	.535	.090	.558	5.930	.000
	Lingkungan Kerja (X2)	.169	.048	.331	3.513	.001
a. Dependent Variable: Work Life Balance (Y)						

Sumber: Olahan Data SPSS 24, 2021

$$\hat{Y} = 2.343 + 0.535X_1 + 0.169X_2 + 0.384\varepsilon$$

Dari fungsi regresi tersebut di atas, maka diketahui bahwa:

Beban Kerja (X1), sebesar 0,535 dan bertanda positif menunjukkan bahwa Beban Kerja (X1) yang mengukur *Work Life Balance* (Y) memiliki kontribusi yang positif terhadap *Work Life Balance* Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Boalemo, artinya bahwa apabila Beban Kerja meningkat satu satuan maka *Work Life Balance* akan menurun.

Lingkungan Kerja (X2), sebesar 0,169 dan bertanda positif menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja (X2) yang mengukur *Work Life Balance* (Y) memiliki kontribusi yang positif terhadap *Work Life Balance*, artinya bahwa apabila Lingkungan Kerja meningkat satu satuan maka *Work Life Balance* akan menurun.

Sedangkan $\varepsilon = 0,384$ menunjukkan bahwa terdapat variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini sebesar 38,4%.

4.2.3 Pengujian Hipotesis

Untuk menguji digunakan analisis regresi berganda dengan program spss versi 24 for windows. Uji hipotesis terdiri atas hipotesis simultan dan parsial.

1. Hasil Uji Simultan (Uji F)

Pengujian simultan digunakan untuk mengetahui apakah semua variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen pada saat yang bersamaan. Metode untuk menguji uji F adalah dengan menggunakan tabel analysis of variance (ANOVA).

Tabel Hasil 4.7 Uji Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	141.646	2	70.823	48.130	.000 ^b
	Residual	88.290	60	1.472		
	Total	229.937	62			
a. Dependent Variable: Work Life Balance (Y)						
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X2), Beban Kerja (X1)						

Sumber: Olahan Data SPSS 24, 2021

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi uji simultan adalah 0,000, dan nilai tersebut lebih kecil dari $\alpha = 5\%$ (0,05), maka dapat disimpulkan bahwa variabel bebas (yaitu beban kerja dan kerja lingkungan)

memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel pengaruh. Ketergantungan adalah keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan. Oleh karena itu, diasumsikan beban kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *work life balance* Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Boalemo pada saat pandemi Covid-19. **Diterima**

2. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Setelah melakukan uji F, langkah selanjutnya adalah melakukan uji parsial (uji T) untuk menghitung koefisien regresi secara terpisah untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Kriteria penerimaan dan penolakan beberapa hipotesis melalui uji-t adalah:

- Jika tingkat signifikansi \leq signifikansi $\alpha = 0,05$ maka terdapat pengaruh secara parsial.
- Jika taraf signifikansi adalah \geq level signifikansi $\alpha = 0,05$, maka tidak terdapat pengaruh parsial.

Tabel 4.8 Hasil Uji Parsial

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.343	.999		2.344	.022
	Beban Kerja (X1)	.535	.090	.558	5.930	.000
	Lingkungan Kerja (X2)	.169	.048	.331	3.513	.001
a. Dependent Variable: Work Life Balance (Y)						

Sumber: Olahan Data SPSS 24, 2021

Uji statistik yang dilakukan pada tingkat kepercayaan sebesar 95% menunjukkan bahwa analisis diperoleh nilai signifikansi untuk variabel Beban Kerja (X1) sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai signifikansi alpha (0,05). Sehingga

disimpulkan bahwa Beban Kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap *Work Life Balance* (Y). Jadi hipotesis yang menyatakan bahwa Beban Kerja (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *Work Life Balance* selama masa pandemi Covid-19 pada Kantor Dinas Pariwisata Dan Kebudayaan Kabupaten Boalemo.

Diterima

4.3 Pembahasan

1. Pengaruh Beban Kerja (X1), dan Lingkungan Kerja (X2) Secara Simultan Terhadap *Work Life Balance* (Y) Pada Kantor Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Boalemo.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Beban Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap *Work Life Balance*. Hal ini disebabkan berdasarkan jawaban responden dalam item kuesioner yang dibagikan dari total responden yang menjawab kuesioner lebih banyak yang menjawab setuju bahkan sangat setuju tentang kemampuan para pegawai membagi waktu antara pekerjaan dengan kehidupan sosial atau keluarga, bahkan para pegawai meyakini mampu menyisihkan waktu untuk aktivitas lainnya misalnya liburan dengan keluarga ditengah padatnya waktu bekerja untuk menghindari kejenuhan dalam pekerjaan.

Hasil penelitian ini didukung oleh teori menurut Munandar (2001:383) beban kerja adalah tugas-tugas yang harus dikerjakan atau diselesaikan oleh pegawai dalam waktu yang sudah ditetapkan oleh instansi. Beban kerja berkaitan erat dengan *work life balance* semakin rendah beban kerja semakin meningkat pula *work life balance* yang dirasakan pegawai, sebaliknya semakin tinggi beban

kerja yang diberikan kepada pegawai maka akan semakin rendah *work life balance* pegawai tersebut.

Menurut Nitisemito (2013: 97), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar seorang pegawai dan dapat mempengaruhi pelaksanaan tugas yang diberikan kepadanya, misalnya karena pemasangan alat pendingin ruangan (AC), penerangan yang memadai, dll. Menurut teori Herzberg, menyatakan hubungan antara lingkungan kerja yang aman dan nyaman dapat membuat pegawai lebih optimal dalam bekerja, dan merupakan rasa kepuasan bagi individu untuk mencapai keseimbangan hidup di dalam dan di luar kantor.

2. Pengaruh Beban Kerja (X1) Secara Parsial Terhadap Work Life Balance (Y) Pada Kantor Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Boalemo.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Beban Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *Work Life Balance*. Hal ini disebabkan selama pandemic covid-19 pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Boalemo selama melakukan pekerjaan yang diberikan tidak pernah mendapatkan gangguan kesehatan yang diakibatkan oleh pekerjaan yang diberikan, bahkan para pegawai mampu menyelesaikan dua pekerjaan dalam waktu yang bersamaan, selain itu para pegawai berusaha menyelesaikan pekerjaan yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan secara bersamaan dengan teman-teman lainnya yang paham terhadap pekerjaan tersebut sehingga pekerjaan yang diberikan bisa terselesaikan tepat waktu.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori menurut Menurut Robbins (2013 : 39) Beban kerja sebagai sejumlah kegiatan yang diberikan sebagai tuntutan bagi setiap karyawan, dengan membutuhkan keahlian dan kemampuan untuk dikerjakan dalam jangka waktu yang sudah ditetapkan oleh organisasi terdapat aspek beban kerja yang dapat mempengaruhi keseimbangan kehidupan kerja karyawan di antaranya terdapat waktu, jumlah pekerjaan, faktor internal dan faktor eksternal. Positif maupun negatifnya beban kerja merupakan masalah persepsi, hal ini berkaitan bagaimana individu memberi arti/ makna kepada lingkungan individu tersebut.

Penelitian sebelumnya yang sejalan dengan hasil penelitian ini menurut Mohammad Rizki, (2018) dengan judul penelitian Hubungan Beban Kerja Dengan Work-Life Balance Pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) Wanita Di Kementerian Agama Kota Gorontalo. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap *work life balance*.

Penelitian lainnya yang sejalan dengan hasil penelitian ini menurut Umartiwi (2017) judul penelitian Hubungan Antara Persepsi Beban Kerja Dengan Work Life Balance Pada Karyawan Bagian Produksi PT X. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work life balance*.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) Secara Parsial Terhadap Work Life Balance (Y) Pada Kantor Dinas Pariwisata Kabupaten Boalemo.

Berdasarkan hasil penelitian menggambarkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Lingkungan Kerja terhadap *Work Life*

Balance. Hal ini disebabkan kondisi lingkungan kerja Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Boalemo memudahkan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan baik dari segi pencahayaan ditempat kerja, ventilasi udara yang sudah cukup baik, bahkan keamanan ditempat kerja membuat para pegawai nyaman sehingga pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori menurut Sedarmayanti (2017 : 23) lingkungan kerja adalah tempat dimana terdapat sejumlah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas untuk mendukung dalam mencapai tujuan organisasi sesuai visi dan misi organisasi sehingga pegawai memiliki kepuasan dalam mencapai keseimbangan kehidupan dalam pekerjaannya. 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. Tujuannya adalah agar pegawai memperoleh kesempatan untuk dapat menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan tanggung jawab rumah.

Penelitian terdahulu yang sejalan dengan hasil penelitian ini menurut Aifha & Suwarsi (2018) judul penelitian Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap *Work Life Balance* di PT.Pos Indonesia (Persero) Bandung. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan Stres Kerja memiliki pengaruh terhadap Keseimbangan Kehidupan Kerja di PT. Pos Indonesia (Persero) di Bandung.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan pada bab sebelumnya terdapat simpulan secara simultan dan parsial sebagai berikut:

1. Beban Kerja (X1), dan Lingkungan Kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *Work Life Balance* (Y) selama masa pandemi Covid-19 pada Kantor Dinas Pariwisata Dan Kebudayaan Kabupaten Boalemo.
2. Beban Kerja (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *Work Life Balance* (Y) selama masa pandemi Covid-19 pada Kantor Dinas Pariwisata Dan Kebudayaan Kabupaten Boalemo.
3. Lingkungan Kerja (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *Work Life Balance* (Y) selama masa pandemi Covid-19 pada Kantor Dinas Pariwisata Dan Kebudayaan Kabupaten Boalemo.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang dikemukakan sebelumnya maka dapat disarankan sebagai berikut:

1. Disarankan kepada Pimpinan Instansi (oganisasi) beban kerja dan lingkungan kerja merupakan faktor yang tidak boleh diabaikan dalam aktivitas instansi saat ini. Oleh karena itu hendaknya pemberian beban kerja tidak terlalu berlebihan dan lingkungan kerja diperhatikan baik dari segi penerangan maupun fasilitas lainnya yang dapat memudahkan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan.

2. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai acuan atau bahan referensi bagi peneliti selanjutnya dengan topik yang sama dengan mengembangkan variabel-variabel bebas lainnya yang dapat mempengaruhi *work life balance* terlepas dari variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanaf Publishing.
- Aifha, S. N., & Suwarsi, S. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Work Life Balance di PT . Pos Indonesia (Persero) Bandung . *Prosiding Manajemen*, 4, 349–355.
- Ganapathi. (2016). Pengaruh Work Life Balance terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada PT. Bio Farma Persero). *Jurnal Komunikasi Ecodemica*, 4, 1.
- Ghozali, I. (2005). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS, Edisi kelima. In *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS*.
- Hannani, A. (2016). Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan, Fasilitas Terhadap Kinerja Perawat Di Ruang Perawatan Mawar Lantai II Rumah Sakit Umum Wisata UTT Makasar. *Jurnal Mirai Manajemen*, 1, 2.
- Latan, Hengky, & Temalagi, S. (2013). *Analisis Multivariate Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program IBM SPSS 20,0*. Bandung: Alfabeta.
- Makhmut, K. D. I. (2020). *PENGARUH BEBAN KERJA DAN KONFLIK PERAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR PELAYAN PAJAK PRATAMA JEMBER DENGAN WORK LIFE BALANCE SEBAGAI VARIABEL INTERVENING*.
- Mangkunegara. (2015). *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Moekijat. (2010). *Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Mohammad Rizki. (2018). *Hubungan Beban Kerja Dengan Work-Life Balance Pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) Wanita Di Kementerian Agama Kota Gorontalo*.
- Munandar. (2014). *Psikologi Kepribadian*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Nazir, M. (2013). *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nova Ellyzar. (2017). Pengaruh Mutasi Kerja, Beban Kerja Dan Konflik Interpersonal Terhadap Setres Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja

- Karyawan Bpkp Perwakilan Provinsi Aceh. *Magister Manajemen Fakultas Ekonomi & Bisnis Unsyiah*, 1, 37.
- Nurwahyuni, S. (2019). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Work Life Balance (Studi Kasus PT. Telkom Indonesia Regional V). *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 7(1), 1–9.
- Pangemanan. (2017). *Pengaruh Work Life Balance dan Burnout Terhadap Kepuasan Kerja*.
- Priyatno, & Duwi. (2011). *Buku Saku Analisis Yogyakarta. Statistik Data SPSS, Mediakom, Rahardja*,.
- Ramadhani, M. (2013). Analisis Pengaruh Keseimbangan Kehidupan-Kerja Terhadap Kesuksesan Karir (Studi pada Karyawan PT. Asuransi Jiwa Generali Indonesia). *Jurnal FEB Universitas Brawijaya Malang*.
- Rizky, D., & Afrianty, T. W. (2018). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Dengan Work Life Balance Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Dinas Sosial Provinsi Jawa Timur Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 61(4), 47–53.
- Robbins. (2013). *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi, Aplikasi*. Jakarta: Prenhallindo.
- Sedarmayanti. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- siagian, sondang. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Askara.
- Suci R.Mar'ih Koesomowidjojo. (2017). *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja*. Jakarta: Penebar Suadaya.
- Sudarsan. (2014). Work Life Balance. *International Journal of Advances in Management and Economics*, 3, 2.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2015). *Manajemen Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.

Umartiwi. (2017). *Hubungan Antara Persepsi Beban Kerja Dengan Work Life Balance Pada Karyawan Bagian Produksi PT X.*

LAMPIRAN

1. Instrumen Penelitian

A. IDENTITAS

1. Nomor urut responden : _____
2. Jenis Kelamin : Pria / Wanita
3. Unit kerja : _____

B. Instrumen Beban Kerja dan Lingkungan Kerja

Berilah tanda (√) jawaban yang anda anggap paling benar dan dalam satu nomor tidak boleh ada jawaban lebih dari satu. Mohon kejujuran anda dalam menjawab pertanyaan atau pernyataan dibawah ini, karena akan dipakai dalam pengolahan data dalam Skripsi.

Beban Kerja (X1)

1. Saya sering kali mendapatkan gangguan kesehatan selama melakukan pekerjaan.
 - a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Ragu-ragu
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat tidak setuju
2. Saya sering kali mengerjakan dua atau lebih pekerjaan dalam waktu yang bersamaan.
 - a. Sangat setuju

- b. Setuju
 - c. Ragu-ragu
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat tidak setuju
3. Saya merasa bingung dan gelisah jika mengerjakan pekerjaan yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan saya.
- a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Ragu-ragu
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat tidak setuju

Lingkungan Kerja (X2)

4. Pencahayaan ditempat kerja memudahkan saya dalam menyelesaikan pekerjaan.
- a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Ragu-ragu
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat tidak setuju
5. Ventilasi udara ditempat saya bekerja sudah cukup baik.
- a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Ragu-ragu

- d. Tidak Setuju
 - e. Sangat tidak setuju
6. Tempat kerja saya jauh dari kebisingan sehingga pegawai tidak terganggu dalam bekerja.
- a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Ragu-ragu
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat tidak setuju
7. Saya menjalin hubungan baik dengan pegawai lain terutama dalam menyelesaikan pekerjaan.
- a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Ragu-ragu
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat tidak setuju
8. Keamanan ditempat kerja saya sudah mampu membuat saya bekerja dengan nyaman.
- a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Ragu-ragu
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat tidak setuju.

C. Instrumen *Work Life Balance* (Y)

Berilah tanda (√) yang anda anggap paling benar dan dalam satu nomor tidak boleh ada jawaban lebih dari satu. Mohon kejujuran anda dalam menjawab pertanyaan-pertanyaan dibawah ini, karena akan dipakai dalam pengolahan data dalam Skripsi.

1. Saya mampu membagi waktu antara pekerjaan dengan kehidupan sosial atau keluarga.
 - a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Ragu-ragu
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat tidak setuju
2. Saya mampu menyisihkan waktu untuk aktivitas lainnya (liburan/refreshing) ditengah padatnya waktu bekerja untuk menghindari kejenuhan dalam pekerjaan.
 - a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Ragu-ragu
 - d. Tidak Setuju
 - e. Sangat tidak setuju
3. Saya merasa puas dengan apa yang saya dapatkan dari pekerjaan ini.
 - a. Sangat setuju
 - b. Setuju

- c. Ragu-ragu
- d. Tidak Setuju
- e. Sangat tidak setuju

Data Beban Kerja (X1)

N0	X1.1	X1.2	X1.3	X1.total
1	4	4	3	11
2	3	3	4	10
3	5	4	4	13
4	5	4	4	13
5	5	5	4	14
6	5	4	4	13
7	5	4	4	13
8	5	4	4	13
9	4	4	4	12
10	5	5	4	14
11	5	4	5	14
12	3	3	3	9
13	5	4	4	13
14	5	4	4	13
15	5	5	4	14
16	5	4	4	13
17	5	4	4	13
18	3	2	3	8
19	5	4	5	14
20	4	4	4	12
21	5	5	5	15
22	4	4	4	12
23	5	3	4	12
24	3	3	3	9
25	3	3	3	9
26	3	4	4	11
27	5	5	5	15
28	3	3	3	9
29	4	4	4	12
30	4	4	4	12
31	5	4	4	13
32	3	4	4	11
33	5	5	5	15
34	5	5	5	15
35	5	5	5	15

36	2	4	4	10
37	5	5	4	14
38	5	5	5	15
39	3	3	3	9
40	5	3	5	13
41	5	4	5	14
42	5	3	2	10
43	5	4	4	13
44	5	5	4	14
45	5	5	5	15
46	4	4	4	12
47	4	4	5	13
48	4	4	4	12
49	5	4	4	13
50	3	4	4	11
51	5	3	4	12
52	4	4	4	12
53	4	4	4	12
54	4	4	4	12
55	4	4	4	12
56	2	1	2	5
57	3	3	3	9
58	4	4	4	12
59	3	4	5	12
60	4	4	3	11
61	3	4	4	11
62	4	4	3	11
63	3	3	4	10

SKOR	Item								
	X1.1			X1.2			X1.3		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	
5	31	155	49.2	12	60	19.0	13	65	
4	16	64	25.4	37	148	58.7	38	152	

3	14	42	22.2	12	36	19.0	10	30	
2	2	4	3.2	1	2	1.6	2	4	
1	0	0	0.0	1	1	1.6	0	0	
Σ	63	265	100.0	63	247	100.0	63	251	
Kategori									

Variabel	Indikator	Uji Validitas			Uji Reliabilitas	
		r_{hitung}	r_{tabel}	Ket	Alpha	Ket
Beban Kerja (X1)	X.1	0,843	0,248	Valid	0,793	> 0,60 = Reliabel
	X.2	0,873	0,248	Valid		
	X.3	0,819	0,248	Valid		

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1total
X1.1	Pearson Correlation	1	.583**	.486**	.843**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	63	63	63	63
X1.2	Pearson Correlation	.583**	1	.651**	.873**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	63	63	63	63
X1.3	Pearson Correlation	.486**	.651**	1	.819**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	63	63	63	63
X1total	Pearson Correlation	.843**	.873**	.819**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	63	63	63	63

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

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	63	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	63	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.793	3

Data Lingkungan Kerja (X2)

No	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.total
1	2	2	2	4	3	13
2	3	2	1	4	4	14
3	5	5	5	5	4	24
4	5	3	3	5	5	21
5	5	5	3	4	4	21
6	2	3	3	5	4	17
7	5	5	4	4	5	23
8	5	4	4	4	4	21
9	5	5	5	5	5	25
10	5	5	5	5	5	25
11	5	5	4	5	4	23
12	3	3	3	3	3	15
13	3	3	3	4	5	18
14	4	5	5	4	4	22
15	3	2	2	4	4	15
16	4	3	3	4	4	18
17	4	3	3	4	4	18
18	2	2	2	2	3	11
19	4	4	5	5	5	23
20	3	3	3	4	4	17
21	2	3	4	4	4	17
22	2	3	3	5	4	17
23	5	5	5	5	5	25
24	1	1	4	4	2	12
25	4	5	4	4	5	22
26	4	5	4	5	5	23

27	3	4	5	4	5	21
28	3	3	3	3	3	15
29	3	4	3	4	4	18
30	4	4	4	3	4	19
31	3	4	3	4	4	18
32	4	5	4	4	4	21
33	5	5	5	4	4	23
34	5	5	5	5	5	25
35	5	4	5	4	5	23
36	5	4	4	3	4	20
37	5	4	4	4	5	22
38	5	4	5	5	4	23
39	5	4	4	5	5	23
40	3	3	5	5	5	21
41	4	4	4	4	4	20
42	5	5	5	5	5	25
43	3	4	4	5	4	20
44	4	4	3	4	4	19
45	5	5	5	5	4	24
46	3	5	3	3	2	16
47	2	4	5	4	3	18
48	4	3	4	4	4	19
49	5	3	3	5	2	18
50	3	3	3	4	4	17
51	3	3	5	4	5	20
52	4	4	4	4	3	19
53	4	2	3	4	4	17
54	2	4	3	4	4	17
55	2	2	3	5	4	16
56	2	2	3	2	2	11
57	4	5	3	4	3	19
58	1	3	4	4	4	16
59	3	2	2	4	4	15
60	4	2	2	4	3	15
61	2	3	2	4	3	14
62	2	2	2	4	3	13
63	3	2	1	4	4	14

SKOR	Item								
	X2.1			X2.2			X2.3		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	
5	19	95	30.2	17	85	27.0	16	80	
4	15	60	23.8	17	68	27.0	17	68	
3	16	48	25.4	17	51	27.0	21	63	
2	11	22	17.5	11	22	17.5	7	14	
1	2	2	3.2	1	1	1.6	2	2	
Σ	63	227	100.0	63	227	100.0	63	227	
Kategori									

SKOR	Item					
	X2.4			X2.5		
	F	Skor	%	F	Skor	%
5	19	95	30.2	17	85	27.0
4	37	148	58.7	32	128	50.8
3	5	15	7.9	10	30	15.9
2	2	4	3.2	4	8	6.3
1	0	0	0.0	0	0	0.0
Σ	63	262	100.0	63	251	100.0
Kategori						

Variabel	Indikator	Uji Validitas			Uji Reliabilitas	
		r_{hitung}	r_{tabel}	Ket	Alpha	Ket
Lingkungan Kerja (X2)	X2.1	0,802	0,248	Valid	0,808	> 0,60 = Reliabel
	X2.2	0,837	0,248	Valid		
	X2.3	0,796	0,248	Valid		
	X2.4	0,608	0,248	Valid		
	X2.5	0,710	0,248	Valid		

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2total
X2.1	Pearson Correlation	1	.648 **	.452 **	.349 **	.451 **	.802 **
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.005	.000	.000

	N	63	63	63	63	63	63
X2.2	Pearson Correlation	.648**	1	.654**	.309*	.410**	.837**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.014	.001	.000
	N	63	63	63	63	63	63
X2.3	Pearson Correlation	.452**	.654**	1	.381**	.457**	.796**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.002	.000	.000
	N	63	63	63	63	63	63
X2.4	Pearson Correlation	.349**	.309*	.381**	1	.502**	.608**
	Sig. (2-tailed)	.005	.014	.002		.000	.000
	N	63	63	63	63	63	63
X2.5	Pearson Correlation	.451**	.410**	.457**	.502**	1	.710**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.000		.000
	N	63	63	63	63	63	63
X2total	Pearson Correlation	.802**	.837**	.796**	.608**	.710**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	63	63	63	63	63	63

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	63	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	63	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.808	5

Data Work Life Balance (Y)

No	Y.1	Y.2	Y.3	Y.total
1	4	4	3	11
2	3	3	4	10
3	5	4	4	13
4	5	4	4	13
5	5	5	5	15
6	5	4	4	13
7	5	4	4	13
8	5	4	4	13
9	4	4	4	12
10	5	5	4	14
11	5	4	5	14
12	3	3	3	9
13	5	4	4	13
14	5	4	4	13
15	2	5	4	11
16	5	4	4	13
17	3	4	4	11
18	3	2	3	8
19	5	4	5	14
20	4	4	3	11
21	2	5	2	9
22	4	4	4	12
23	5	3	4	12
24	3	3	3	9
25	4	3	4	11
26	3	4	4	11
27	5	5	5	15
28	3	3	3	9
29	4	4	4	12
30	4	4	4	12
31	5	4	4	13
32	3	4	4	11
33	5	5	5	15
34	5	4	5	14
35	5	4	5	14
36	5	4	3	12
37	4	4	4	12
38	5	5	5	15

39	5	4	4	13
40	2	4	4	10
41	5	4	4	13
42	5	4	4	13
43	5	4	4	13
44	5	5	4	14
45	5	5	5	15
46	4	4	4	12
47	4	4	5	13
48	4	4	4	12
49	5	4	4	13
50	3	4	4	11
51	5	3	4	12
52	4	4	4	12
53	4	4	4	12
54	4	4	4	12
55	4	4	4	12
56	2	1	2	5
57	3	3	3	9
58	4	4	4	12
59	3	4	5	12
60	4	4	3	11
61	3	2	4	9
62	4	4	3	11
63	5	5	5	15

SKOR	Item								
	Y.1			Y.2			Y.3		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	
5	29	145	46.0	10	50	15.9	12	60	
4	18	72	28.6	42	168	66.7	39	156	
3	12	36	19.0	8	24	12.7	10	30	
2	4	8	6.3	2	4	3.2	2	4	
1	0	0	0.0	1	1	1.6	0	0	
Σ	63	261	100.0	63	247	100.0	63	250	
Kategori									

Variabel	Indikator	Uji Validitas			Uji Reliabilitas	
		r _{hitung}	r _{tabel}	Ket	Alpha	Ket
Work Life Balance (Y)	Y.1	0,837	0,248	Valid	0,716	> 0,60 = Reliabel
	Y.2	0,764	0,248	Valid		
	Y.3	0,808	0,248	Valid		

Correlations

		Y.1	Y.2	Y.3	Ytotal
Y.1	Pearson Correlation	1	.403**	.521**	.837**
	Sig. (2-tailed)		.001	.000	.000
	N	63	63	63	63
Y.2	Pearson Correlation	.403**	1	.492**	.764**
	Sig. (2-tailed)	.001		.000	.000
	N	63	63	63	63
Y.3	Pearson Correlation	.521**	.492**	1	.808**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	63	63	63	63
Ytotal	Pearson Correlation	.837**	.764**	.808**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	63	63	63	63

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

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	63	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	63	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items

.716	3
------	---

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Lingkungan Kerja (X2), Beban Kerja (X1) ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Work Life Balance (Y)

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.785 ^a	.616	.603	1.21306	1.832

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X2), Beban Kerja (X1)

b. Dependent Variable: Work Life Balance (Y)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	141.646	2	70.823	48.130	.000 ^b
	Residual	88.290	60	1.472		
	Total	229.937	62			

a. Dependent Variable: Work Life Balance (Y)

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X2), Beban Kerja (X1)

Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	2.343	.999		2.344	.022
	Beban Kerja (X1)	.535	.090	.558	5.930	.000
	Lingkungan Kerja (X2)	.169	.048	.331	3.513	.001

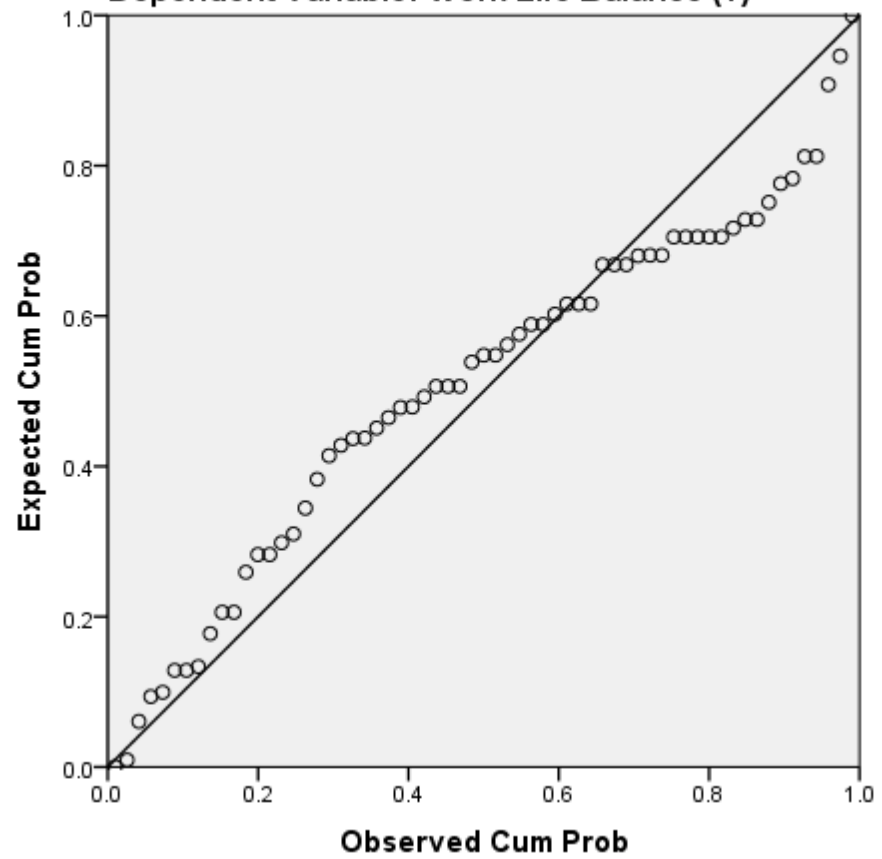
a. Dependent Variable: Work Life Balance (Y)

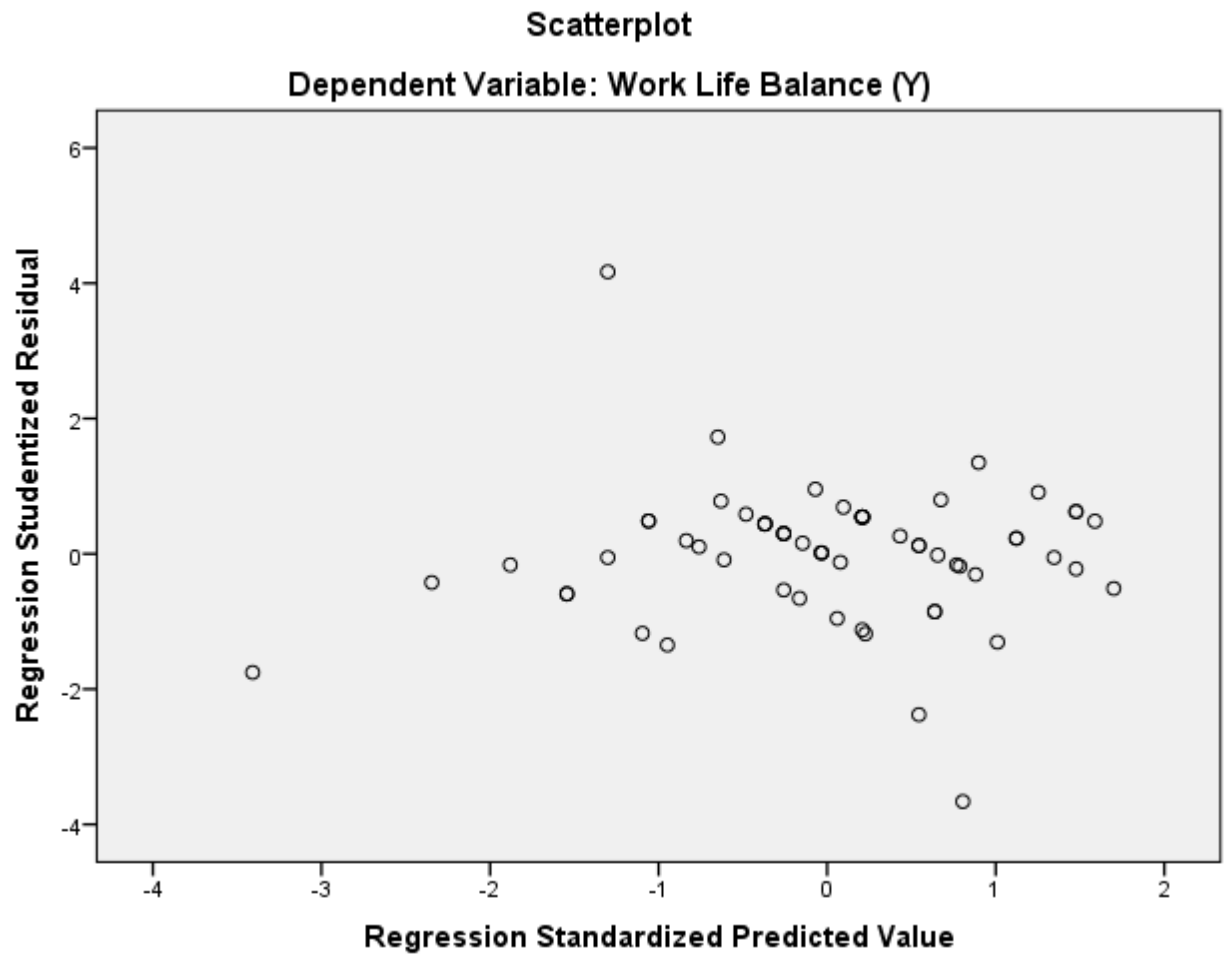
Coefficient Correlations ^a				
Model		Lingkungan Kerja		Beban Kerja (X1)
		(X2)		
1	Correlations	Lingkungan Kerja (X2)	1.000	-.527
		Beban Kerja (X1)	-.527	1.000
	Covariances	Lingkungan Kerja (X2)	.002	-.002
		Beban Kerja (X1)	-.002	.008

a. Dependent Variable: Work Life Balance (Y)

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Work Life Balance (Y)





X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	3.2	3.2	3.2
	3.00	14	22.2	22.2	25.4
	4.00	16	25.4	25.4	50.8
	5.00	31	49.2	49.2	100.0
Total		63	100.0	100.0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	1.6	1.6	1.6
	2.00	1	1.6	1.6	3.2
	3.00	12	19.0	19.0	22.2
	4.00	37	58.7	58.7	81.0
	5.00	12	19.0	19.0	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	3.2	3.2	3.2
	3.00	10	15.9	15.9	19.0
	4.00	38	60.3	60.3	79.4
	5.00	13	20.6	20.6	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	2	3.2	3.2	3.2
	2.00	11	17.5	17.5	20.6
	3.00	16	25.4	25.4	46.0
	4.00	15	23.8	23.8	69.8
	5.00	19	30.2	30.2	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	1.6	1.6	1.6
	2.00	11	17.5	17.5	19.0

	3.00	17	27.0	27.0	46.0
	4.00	17	27.0	27.0	73.0
	5.00	17	27.0	27.0	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	2	3.2	3.2	3.2
	2.00	7	11.1	11.1	14.3
	3.00	21	33.3	33.3	47.6
	4.00	17	27.0	27.0	74.6
	5.00	16	25.4	25.4	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	3.2	3.2	3.2
	3.00	5	7.9	7.9	11.1
	4.00	37	58.7	58.7	69.8
	5.00	19	30.2	30.2	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	4	6.3	6.3	6.3
	3.00	10	15.9	15.9	22.2
	4.00	32	50.8	50.8	73.0
	5.00	17	27.0	27.0	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

Y.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	4	6.3	6.3	6.3
	3.00	12	19.0	19.0	25.4
	4.00	18	28.6	28.6	54.0
	5.00	29	46.0	46.0	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

Y.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	1.6	1.6	1.6
	2.00	2	3.2	3.2	4.8
	3.00	8	12.7	12.7	17.5
	4.00	42	66.7	66.7	84.1
	5.00	10	15.9	15.9	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

Y.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	3.2	3.2	3.2
	3.00	10	15.9	15.9	19.0
	4.00	39	61.9	61.9	81.0
	5.00	12	19.0	19.0	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		63
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.19332957
Most Extreme Differences	Absolute	.141
	Positive	.141
	Negative	-.127
Test Statistic		.141
Asymp. Sig. (2-tailed)		.073 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.



**KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
LEMBAGA PENELITIAN (LEMLIT)
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO**

Jl. Raden Saleh No. 17 Kota Gorontalo
Telp: (0435) 8724466, 829975; Fax: (0435) 82997;
E-mail: lembagapenelitian@unisan.ac.id

Nomor : 2976/PIP/LEMLIT-UNISAN/GTO/XII/2020

Lampiran : -

Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth,

Kepala KESBANGPOL Kabupaten Boalemo

di,-

Kabupaten Boalemo

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Zulham, Ph.D
NIDN : 0911108104
Jabatan : Ketua Lembaga Penelitian

Meminta kesediannya untuk memberikan izin pengambilan data dalam rangka penyusunan **Proposal Skripsi**, kepada :

Nama Mahasiswa : Stenli Dunggio
NIM : E2117195
Fakultas : Fakultas Ekonomi
Program Studi : Manajemen
Lokasi Penelitian : KANTOR DINAS PARIWISATA KABUPATEN BOALEMO
Judul Penelitian : PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP WORK LIFE BALANCE PEGAWAI SELAMA
MASA PANDEMI PADA KANTOR DINAS PARIWISATA
KABUPATEN BOALEMO

Atas kebijakan dan kerja samanya diucapkan banyak terima kasih.

Gorontalo, 03 November 2020
Ketua

Zulham, Ph.D
NIDN 0911108104



**PEMERINTAH KABUPATEN BOALEMO
DINAS PARIWISATA DAN KEBUDAYAAN**

Alamat : Jln. Trans Sulawesi Desa Bolihutuo, Kec. Botumaito Kab. Boalemo
Website : www.pariwisata.boalemo.go.id Email : pariwisata@boalemokab.go.id

SURAT KETERANGAN

Nomor : 556/79/DISPARBUD/V/2021

Yang bertanda tangan di bawah ini Kepala Dinas Pariwisata Dan Kebudayaan Kabupaten Boalemo, dengan ini menyatakan :

Nama : STENLI DUNGGIO
Nim : E2117195
Pekerjaan : Mahasiswa Universitas Ichsan Gorontalo
Fakultas/Jurusan : Ekonomi Manajemen

Berdasarkan Surat Tugas Izin Penelitian dari Universitas Ichsan Gorontalo Nomor : 2976/PIP/LEMLIT-UNISANGTO.XII 2020 Tanggal 03 November 2020, maka dengan ini disampaikan bahwa yang bersangkutan benar-benar telah melakukan penelitian yang berjudul *"Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Work Life Balance Pegawai Selama Masa Pandemi Covid-19 Yang Dilaksanakan Selama 1 Minggu Dari tanggal 20 Mei s.d 26 Mei 2021 Pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Boalemo"*.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan seperlunya.

KEPALA DINAS

YAKOP YUSUF MUSA, S.Sos, MM
Pembina Utama Muda, IV/c
Nip. 19671205 199103 1 007

Tembusan :

1. Plt Bupati Boalemo Sebagai Laporan
2. Arsip



**KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS ICHSAN
(UNISAN) GORONTALO**

SURAT KEPUTUSAN MENDIKNAS RI NOMOR 84/D/O/2001
Jl. Achmad Nadjamuddin No. 17 Telp (0435) 829975 Fax (0435) 829976 Gorontalo

SURAT REKOMENDASI BEBAS PLAGIASI

No. 0668/UNISAN-G/S-BP/V/2021

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Sunarto Taliki, M.Kom
NIDN : 0906058301
Unit Kerja : Pustikom, Universitas Ichsan Gorontalo

Dengan ini Menyatakan bahwa :

Nama Mahasisw : STENLI DUNGGIO
NIM : E2117195
Program Studi : Manajemen (S1)
Fakultas : Fakultas Ekonomi
Judul Skripsi : PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP WORK LIFE BALANCE
PEGAWAI SELAMA MASA PANDEMI COVID-19
PADA KANTOR DINAS PARAWISATA DAN

Sesuai dengan hasil pengecekan tingkat kemiripan skripsi melalui aplikasi Turnitin untuk judul skripsi di atas diperoleh hasil Similarity sebesar 20%, berdasarkan SK Rektor No. 237/UNISAN-G/SK/IX/2019 tentang Panduan Pencegahan dan Penanggulangan Plagiarisme, bahwa batas kemiripan skripsi maksimal 35% dan sesuai dengan Surat Pernyataan dari kedua Pembimbing yang bersangkutan menyatakan bahwa isi softcopy skripsi yang diolah di Turnitin SAMA ISINYA dengan Skripsi Aslinya serta format penulisannya sudah sesuai dengan Buku Panduan Penulisan Skripsi, untuk itu skripsi tersebut di atas dinyatakan BEBAS PLAGIASI dan layak untuk diujikan.

Demikian surat rekomendasi ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Gorontalo, 29 Mei 2021

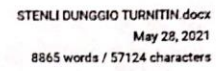
Tim Verifikasi,



Sunarto Taliki, M.Kom
NIDN. 0906058301

Tembusan :

1. Dekan
2. Ketua Program Studi
3. Pembimbing I dan Pembimbing II
4. Yang bersangkutan
5. Arsip



STENLI DUNGIO TURNITIN.docx

20%

OVERALL SIMILARITY

Rank	Domain	Category	Percentage
1	repository.unpas.ac.id	INTERNET	3%
2	www.scribd.com	INTERNET	<1%
3	repository.uinjkt.ac.id	INTERNET	<1%
4	repository.upi.edu	INTERNET	<1%
5	id.123dok.com	INTERNET	<1%
6	jurnal.mahasiswa.unesa.ac.id	INTERNET	<1%
7	journal.feb.unmul.ac.id	INTERNET	<1%
8	download.garuda.ristekdikti.go.id	INTERNET	<1%
9	repo.darmajaya.ac.id	INTERNET	<1%
10	repository.unhas.ac.id	INTERNET	<1%
11	repository.uin-suska.ac.id	INTERNET	<1%
12	digilibadmin.unismuh.ac.id	INTERNET	<1%
13	eprints.mercubuana-yogya.ac.id	INTERNET	<1%
14	journal.iaingorontalo.ac.id	INTERNET	<1%
15	core.ac.uk	INTERNET	<1%
16	administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id	INTERNET	<1%

5/9/2021		ISTENJ DUNGGWO TURNETN.docx - E.21.17.195	
17	dspace.uil.ac.id INTERNET		<1%
18	docplayer.info INTERNET		<1%
19	eprints.umm.ac.id INTERNET		<1%
20	journal.umgo.ac.id INTERNET		<1%
21	repository.umrah.ac.id INTERNET		<1%
22	karyailmiah.uniba.ac.id INTERNET		<1%
23	portal.boalemokab.go.id INTERNET		<1%
24	e-repository.perpus.lainsalatiga.ac.id INTERNET		<1%
25	jurnal.untagsmg.ac.id INTERNET		<1%
26	repository.radenintan.ac.id INTERNET		<1%
27	repository.usd.ac.id INTERNET		<1%
28	id.scribd.com INTERNET		<1%
29	journal.ubm.ac.id INTERNET		<1%
30	www.researchgate.net INTERNET		<1%
31	repository.unika.ac.id INTERNET		<1%
32	eprints.uny.ac.id INTERNET		<1%
33	repository.univ-tridinanti.ac.id INTERNET		<1%
34	repository.unmuha.ac.id INTERNET		<1%
35	www.slideshare.net INTERNET		<1%
36	adoc.pub INTERNET		<1%
37	repository.usu.ac.id INTERNET		<1%
38	stieamm.ac.id INTERNET		<1%
39	text-id.123dok.com INTERNET		<1%

ABSTRACT

STENLI DUNGGIO. E2117195. THE EFFECT OF WORKLOAD AND WORK ENVIRONMENT ON THE APPARATUS' WORK-LIFE BALANCE DURING THE COVID-19 PANDEMIC AT THE OFFICE OF TOURISM AND CULTURE OF BOALEMO DISTRICT

This study aims to find out and analyze to what extent the effect of workload (X1) and work environment (X2) simultaneously and partially on the apparatus' work-life balance (Y). This study employs the quantitative research method. The method of analysis used is multiple linear regression. The findings in this study indicate that the workload (X1) and work environment (X2) simultaneously and partially affect the apparatus' work-life balance (Y) at the Office of Tourism and Culture of Boalemo District at 0.616. The workload (X1) partially significantly affects the apparatus' work-life balance (Y) at 0.535. The work environment (X2) partially significantly affects the apparatus work-life balance (Y) at 0.169.

Keywords: workload, work environment, work-life balance



ABSTRAK

STENLI DUNGGIO. E2117195. PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP WORK LIFE BALANCE PEGAWAI SELAMA MASA PANDEMI COVID-19 PADA KANTOR DINAS PARIWISATA DAN KEBUDAYAAN KABUPATEN BOALEMO

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis seberapa besar pengaruh Beban Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) baik secara *simultan* maupun *parsial* terhadap *Work Life Balance* (Y). Penelitian adalah penelitian kuantitatif. Metode analisis menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Beban Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) baik secara *simultan* maupun *parsial* terhadap *Work Life Balance* (Y) pada Kantor Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Boalemo sebesar 0,616. Beban Kerja (X1) secara *parsial* berpengaruh signifikan terhadap *Work Life Balance* (Y) sebesar 0,535. Lingkungan Kerja (X2) secara *parsial* berpengaruh signifikan terhadap *Work Life Balance* (Y) sebesar 0,169.

Kata kunci: beban kerja, lingkungan kerja, *work life balance*



CURICULUM VITAE

A. BIODATA

1. Nama : Stenli Dunggio
2. Nim : E2117195
3. Jenis Kelamin : Laki-Laki
4. Tempat Tanggal Lahir : Botumoito 6 september 1997
5. Agama : Islam
6. Alamat : Desa Botumoito, Kecamatan Botumoito,
Kabupaten Boalemo
7. No HP :



B. RIWAYAT PENDIDIKAN

1. SD : SDN 08 Botumoito
2. SMP : SMPN 3 Botumoito
3. SMA : SMAN 1 Botumoito
4. Perguruan Tinggi : Universitas Ichsan Gorontalo Fakultas
Ekonomi Program Studi Manajemen
2017-2021