

**PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE* DAN BEBAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN
DAERAH AIR MINUM (PDAM)**

KABUPATEN GORONTALO

**OLEH
DEVIYANI ANJALYNA LOMBU
E.21.19.060**

SKRIPSI
Untuk memenuhi salah satu syarat ujian
Guna memperoleh gelar sarjana



**PROGRAM SARJANA
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO
2023**

HALAMAN PENGESAHAN

**PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE* DAN BEBAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM (PDAM)
KABUPATEN GORONTALO**

OLEH

DEVIYANI ANJALYNA LOMBU

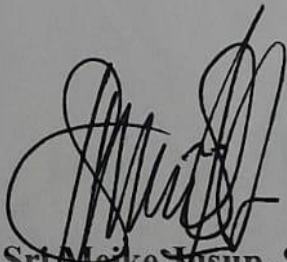
E.21.19.060

SKRIPSI

untuk memenuhi salah satu syarat ujian guna memperoleh gelar sarjana
dan telah disetujui oleh tim pembimbing Pada tanggal
Gorontalo,..... 2023

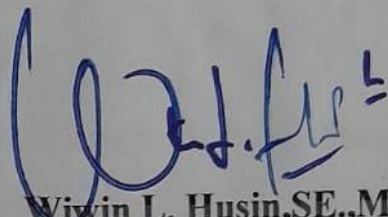
Menyetujui,

Pembimbing I



Sri Meike Jusup, SE.,MM
NIDN. 0903058101

Pembimbing II



Wiwin L. Husin, SE.,MM,
NIDN: 0923088302

HALAMAN PERSETUJUAN

**PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE* DAN BEBAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM (PDAM)
KABUPATEN GORONTALO**

OLEH

DEVIYANI ANJALYNA LOMBU

E.21.19.060

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

1. **Poppy Mu'jizat, SE.,MM**
(Ketua penguji)
2. **Benny Rumambie, SE.,MM**
(Anggota penguji)
3. **Syaiful Pakaya, SE., MM**
(Anggota penguji)
4. **Sri Meike Jusup, SE., MM**
(Pembimbing utama)
5. **Wiwin L. Husin, SE.,MM**
(Pembimbing pendamping)




Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi



Dr. Musafir, SE., M.Si
NIDN. 0928116901

Ketua Program Studi Manajemen



Syamsul, SE., M.Si
NIDN. 0921108502

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Karya tulis saya(Skripsi) ini adalah asli dan belum pernah di ajukan untuk mendapatkan gelar akademik (Sarjana) baik di Universitas Ichsan Gorontalo maupun perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan Tim Pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah di publikasikan orang lain, kecuali secara tertulis di cantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan di sebutkan nama pengarang dan di cantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah di peroleh karena karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini .

Gorontalo,..... 2023

Yang membuat pernyataan



Deviyani Anjalyna Lumbu

NIM, E2119060

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

- ❖ Tetap bersyukur kepada Allah SWT, apapun kondisi kita saat ini
- ❖ Angin tidak berhembus untuk menggoyangkan pepohonan, melainkan menguji kekuatan akarnya.
- ❖ Berubahlah selagi punya kesempatan, karena suatu saat kita ingin berubah, disaat itu kesempatan tidak sedang menghampiri kita.
- ❖ Pendidikan itu mengobarkan api, bukan mengisi bejana" – Socrates

PERSEMBAHAN

- ❖ *Ku persembahkan kepada kedua orang tuaku tercinta yang selalu menemani dalam setiap langkahku*
- ❖ *Ku persembahkan kepada saudar-saudaraku tercinta*
- ❖ *Ku persembahkan kepada sahabat-sahabat sehatiku*

Ridho Allah adalah Ridho Orang Tua.....

Terimakasih atas do'a dan dukungan kalian.....

Almamater tercinta Universitas Ichsan Gorontalo, tempatku menimba ilmu pengetahuan.....

ABSTRACT

DEVIYANI ANJALYNA LOMBU. E2119060. THE EFFECT OF WORK-LIFE BALANCE AND WORKLOAD ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE REGIONAL DRINKING WATER COMPANY OF GORONTALO DISTRICT

This study aims to find the effect of Work-life Balance (X1) and Workload (X2) on Employee Performance at the Regional Drinking Water Company of Gorontalo District. The primary data collection is through a statement list tested for validity and reliability. The analysis method used is the path analysis method. The first test results show that the Work-life Balance (X1) and Workload (X2) simultaneously positively and significantly affect Employee Performance at the Regional Drinking Water Company of Gorontalo District, which is 0.417 or 41.7%. The results of testing the second hypothesis indicate that the Work-life Balance (X1) variable partially has a positive and significant effect on Employee Performance at the Regional Drinking Water Company of Gorontalo District, namely 0.716 or 71.6%. The third test results show that the Workload variable (X2) partially has no significant effect on Employee Performance at the Regional Drinking Water Company of Gorontalo District by -0.283 or -28.3%.

Keywords: work-life balance, workload, employee performance



ABSTRAK

DEVIYANI ANJALYNA LOMBU. E2119060. PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE* DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM (PDAM) KABUPATEN GORONTALO

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh *Work-life Balance* (X1) dan Beban Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Gorontalo. Pengumpulan data pokok yaitu melalui daftar pernyataan yang diuji melalui uji *validitas* dan uji *reliabilitas*. Metode analisis yang digunakan adalah metode analisis jalur (*Path Analysis*). Hasil pengujian pertama menunjukkan bahwa variabel *Work-life Balance* (X1) dan Beban Kerja (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Gorontalo, yaitu sebesar 0,417 atau 41,7%. Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa variabel *Work-life Balance* (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Gorontalo, yakni sebesar 0.716 atau 71,6%. Hasil pengujian ketiga menunjukkan bahwa variabel Beban Kerja (X2) secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Gorontalo, yakni sebesar -0.283 atau 28,3%.

Kata kunci: *work-life balance*, beban kerja, kinerja karyawan

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Sistem manajemen sumber daya manusia atau kepersonaliaan sangatlah penting bagi perusahaan atau organisasi sektor usaha untuk mengatur, mengelola, dan memaksimalkan fungsi para karyawan sehingga dapat berfungsi secara maksimal dalam produktivitas untuk mencapai tujuan organisasi yang ingin dicapai. Peran serta seluruh elemen yang dimiliki pada satuan unit kerja sudah seharusnya terwujud dalam satuan kerja yang efektif, efisien, dan bermutu agar mampu memberikan pelayanan yang baik kepada para pelanggan. Elemen-elemen yang terdapat pada satuan unit kerja mencakup, pimpinan, staf, dan petugas lapangan yang saling terkait dan saling menunjang antara satu dengan yang lainnya. Setiap elemen yang ada melaksanakan tugas pokok dan fungsi sehari-hari juga memiliki beban kerja lain yang masih termasuk dalam ruang lingkup tugas dan tanggung jawabnya.

Jika dilihat dari sudut pandang ilmu manajemen terdapat beberapa persyaratan agar apa yang menjadi tujuan organisasi bisa dikelola secara efektif, antara lain bahwa pimpinan organisasi dapat memahami dinamika, peluang serta ancaman yang terdapat pada organisasinya, serta mampu memahami permasalahan yang terjadi di luar organisasi secara luas serta sumber-sumber input dalam organisasi yang akan dikelola secara berdaya guna dan berhasil guna

dengan melihat kelemahan dan kekuatan yang dimiliki kemudian memanfaatkan peluang yang datang dengan baik.

Karyawan sebagai sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan, maka sudah sewajarnya jika perusahaan perlu mengetahui bahwa keberadaan karyawan bukanlah sebagai benda ataupun alat melainkan sumber daya yang memiliki pikiran dan perasaan yang nantinya dapat mengaktifkan kekuatan yang dimiliki dalam melakukan pekerjaan. Motivasi yang terdapat dalam diri karyawan mewakili perasaannya dalam melakukan pekerjaan yang diberikan. Oleh karenanya, perusahaan sangatlah penting mengetahui motivasi dari setiap karyawan yang dapat menjadi kekuatan dalam mencapai tujuan-tujuan perusahaan.

Dalam operasionalnya, pihak manajemen perusahaan sudah sepatutnya memahami kebutuhan sumber daya manusia yang dimilikinya dengan tujuan untuk meningkatkan secara terus-menerus kinerja para karyawan. Sumber daya manusia merupakan unsur penting dalam suatu perusahaan, karena unsur ini merupakan bagian yang menggerakkan sistem disebuah perusahaan dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan unsur yang sangat penting dan nyata terhadap kemajuan kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan.

Kinerja karyawan selalu diarahkan pada bagaimana melakukan atau memanfaatkan sesuatu agar mencerminkan prinsip efektivitas dan efisiensi. Dikatakan efisien manakala apa yang dilakukan mempertimbangkan aspek biaya, sarana prasarana, sumber daya manusia (manusia dan material), dan waktu

sehemat mungkin. Sedangkan sesuatu dikatakan efektif bila pemanfaatan berbagai aspek tersebut benar-benar tepat sasaran atau tujuan yang diinginkan. Menurut Hasibuan (2016:128) kinerja merupakan perbandingan antara keluaran dan masukan serta mengutarakan cara pemanfaatan baik terhadap sumber-sumber dalam memproduksi suatu barang atau jasa.

Dari pemahaman diatas dapat dikatakan bahwa kinerja menyentuh berbagai aspek dalam diri manusia seperti sikap, mental, etika dan keahlian sehingga dapat dijadikan sebagai pendorong dalam meningkatkan mutu untuk menjadi lebih baik setiap harinya. Kinerja merupakan faktor yang sangat penting untuk kelangsungan organisasi karena merupakan faktor kunci untuk dapat melakukan perbaikan setiap hari dan hanya tenaga kerja yang dapat meningkatkan kinerja. Menurut Sujana dan Ardana (2020:909) menyatakan kinerja menjadi tolak ukur yang dilakukan oleh perusahaan untuk mengukur sejauh mana karyawan dapat mengembangkan tugas yang mereka emban dan bagaimana ada suatu kemajuan yang dialami oleh perusahaan kedepannya.

Namun, tidak semua karyawan yang dipekerjakan dalam perusahaan mempunyai kemampuan dan kualitas yang sama dalam penyelesaian tugasnya, Karena mengingat kemampuan sumberdaya manusia yang dimiliki berbeda-beda. Faktor kinerja karyawan menjadi hal penting diperhatikan karena kinerja karyawan akan menjadi masalah serius bagi perusahaan sehingga dapat mempengaruhi tinggi rendahnya suatu pelayanan.

Work-life balance merupakan topik hangat dalam setiap diskusi tentang karyawan di era saat ini. Dalam dunia kerja yang penuh tantangan, karyawan

dituntut agar selalu aktif dan mampu mengatur waktu seefektif mungkin. Tantangan pekerjaan terus bertambah seiring kemajuan teknologi digital hingga menyebabkan tekanan (*stress*) kian meningkat serta kelelahan menimpa baik fisik maupun mental. *Work-life balance* dapat diartikan sebagai kenyamanan dalam mengatur kehidupan pribadi selama hari-hari aktif bekerja tanpa harus membuat laporan kegiatan dan izin formal kepada pimpinan.

Sementara ada pula yang mengartikannya sebagai waktu yang sama atau seimbang antara aktivitas untuk kepentingan pribadi dan pekerjaan. *Work life balance* adalah karyawan tidak hanya menghabiskan waktu untuk melakukan tugas pekerjaan, namun memiliki kehidupan lain di luar pekerjaan, seperti kehidupan keluarga dan kehidupan sosial sehingga terbentuk suatu keseimbangan yang akan membuat karyawan menjadi puas dan bahagia dalam melaksanakan tugas pekerjaan, Ganapathi, dalam Anugrah,dkk., (2021).

Menurut Lockwood dalam Azdanal dkk (2021) *work-life balance* adalah suatu keadaan seimbang pada dua tuntutan dimana pekerjaan dan kehidupan seorang individu adalah sama. Dimana *worklife balance* dalam pandangan karyawan adalah pilihan mengelola kewajiban kerja dan pribadi atau tanggung jawab terhadap keluarga. Sedangkan dalam pandangan perusahaan *work-life balance* adalah tantangan untuk menciptakan budaya yang mendukung di perusahaan dimana karyawan dapat fokus pada pekerjaan mereka sementara di tempat kerja.

Selain *work-life balance* yang mempengaruhi kinerja karyawan juga yakni: beban kerja, Lisnayetti dalam Rolos, Dkk, (2018:23). Beban kerja adalah suatu

kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu. Beban kerja karyawan terdapat dalam tiga kondisi yang berbeda yaitu beban kerja yang sesuai standar, beban kerja yang terlalu tinggi dan beban kerja yang terlalu rendah. Munandar dalam Dina (2018).

Didalam dunia bisnis sering mengalami perubahan yang dinamis, yang memiliki dampak terhadap kegiatan didalam sebuah perusahaan, dan perusahaan selalu dituntut untuk mengikuti arah perubahan-perubahan tersebut. Hal ini akan mendorong para karyawan yang berada didalam perusahaan tersebut untuk meningkatkan kinerja yang lebih baik, yang menimbulkan beban kerja mereka semakin bertambah. Beban kerja yang berlebihan serta tidak sesuai dengan kondisi yang dialami akan menimbulkan hal-hal negatif, yang dikenal dengan stres kerja.

Beban kerja merupakan pekerjaan yang ditugaskan kepada seorang karyawan untuk dapat diselesaikan tepat waktu, oleh pimpinan atau di tempat kerja dalam jangka waktu tertentu. Analisis beban kerja adalah proses yang menentukan tidak hanya kualitas dan kuantitas produk yang dihasilkan oleh setiap karyawan, tetapi juga jumlah sumber daya manusia yang digunakan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan selama periode waktu tertentu.

Menurut Siswanton dalam Nova Ellyzar, dkk (2017: 38), berkeyakinan bahwa beban kerja merupakan rangkaian tugas yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau perusahaan secara rutin, dengan menggunakan analisis sistematis beban kerja, metode analisis beban kerja, atau manajemen lainnya. Tujuannya adalah untuk mendapatkan informasi tentang efektivitas organisasi.

Beban kerja yang dipandang sebagai suatu pekerjaan yang terlalu banyak pada waktu tertentu atau melakukan pekerjaan yang terlalu sulit untuk karyawan sehingga dapat mempengaruhi kinerja, karena karyawan tidak merasakan kepuasan dalam bekerja dimana semakin meningkatnya beban kerja yang diberikan kepada karyawan maka akan menimbulkan kelelahan fisik dan mental serta akan menimbulkan kebosanan dalam bekerja maka hal tersebut dapat mempengaruhi kinerja mereka.

Air merupakan kebutuhan pokok bagi setiap makhluk hidup di dunia ini termasuk manusia. Tanpa air, manusia akan mengalami kesulitan dalam melangsungkan hidupnya, maka dari itu pengelolaanya harus diatur sedemikian rupa sehingga agar dapat dimanfaatkan secara efektif dan efisien. Air adalah sumber daya nasional yang menyangkut hajat hidup orang banyak, maka pengolahannya dipegang oleh pemerintah. Hal ini sesuai dengan UUD 1945 Pasal 33 ayat (3), yang berbunyi sebagai berikut: “Bumi dan air dan kekayaan alam yang terkandung didalamnya dikuasai oleh negara dan dipergunakan untuk sebesar-besar kemakmuran rakyat”. Di Pasal 10 UU No. 22 Tahun 1999 tentang Pemerintah Daerah; menyatakan bahwa daerah berwenang untuk mengelola sumber regional yang tersedia di wilayahnya dan bertanggung jawab memelihara kelestarian lingkungan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Sebagai bentuk penyerahan sebagian urusan pemerintah di bidang pekerjaan umum kepada daerah, maka pelayanan air minum diserahkan kepada Pemerintah Daerah. Selanjutnya, melalui Peraturan Daerah pelaksanaannya diserahkan kepada sebuah instansi. Dalam hal ini instansi yang menangani adalah Perusahaan Daerah

Air Minum (PDAM), dimana PDAM merupakan Badan Usaha Milik Daerah (BUMD).

Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Gorontalo secara resmi berdiri tanggal 23 Januari 2015 merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa penyediaan air bersih. Salah satu tujuan dibentuknya PDAM adalah mencukupi kebutuhan masyarakat akan air bersih, meliputi penyediaan, pengembangan pelayanan sarana dan prasarana serta distribusi air bersih, sedang tujuan lainnya adalah ikut serta mengembangkan perekonomian guna menunjang pembangunan daerah dengan memperluas lapangan pekerjaan, serta mencari laba sebagai sumber utama pembiayaan bagi daerah. PDAM Kabupaten Gorontalo sebagai salah satu BUMD diharapkan mampu memberikan kontribusi yang memadai.

Berdasarkan hasil wawancara dengan bapak Salfian Rivo Hiola, ST yang menjabat sebagai Direktur Perusahaan Daerah Air Minum “Tirta Limutu” Kabupaten Gorontalo, mengatakan bahwa dalam 3 tahun terakhir telah terjadi fenomena penurunan kinerja karyawan di perusahaan milik pemerintah daerah yang beliau pimpin tersebut. Turunnya kinerja karyawan tersebut berdasarkan data kinerja para karyawan yang dapat dilihat lewat tabel tentang perhitungan nilai kinerja selama 3 tahun (2020, 2021, dan 2022), dibawah ini:

Tabel 1.1. Penilaian Kinerja Pada PDAM Kabupaten Gorontalo untuk 3 Tahun terakhir

Tahun	Jumlah Karyawan	Perhitungan Nilai Kinerja yang Tidak Memenuhi Standar			Nilai Perhitungan Kinerja Karyawan (Bobot 100%)
		Kerjasama (Bobot 100%)	Kehadiran (Bobot 100%)	Kualitas Kerja (Bobot 100%)	
2020	86	19%	15%	7%	24%
2021	86	12%	19%	16%	29%
2022	86	15%	12%	19%	32%

Sumber: PDAM Kabupaten Gorontalo, Tahun 2023

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa tingkat penilaian kinerja pada PDAM Kabupaten Gorontalo untuk 3 Tahun terakhir mengalami fluktuasi penurunan dari standar kinerja yang ditetapkan sebesar 100%, akan tetapi pada tahun 2020 pencapaian kinerja hanya sebesar 76%, telah terjadi penurunan sebesar 24% (Tabel 1.1). Untuk tahun 2021 pencapaian kinerja hanya sebesar 71%, telah terjadi penurunan sebesar 29% (Tabel 1.1). Dan untuk tahun 2022 pencapaian kinerja hanya sebesar 68%, telah terjadi penurunan sebesar 32% (Tabel 1.1).

Penjelasan secara lebih detail dapat terlihat, untuk tahun pertama (Tahun 2020), dengan jumlah karyawan sebanyak 86 orang, standar untuk poin kerjasama sebesar 100%, akan tetapi pencapaiannya hanya 81%, dan yang tidak memenuhi standar untuk poin kerjasama sebesar 19% atau 16 orang karyawan, berikutnya standar untuk poin kehadiran sebesar 100%, akan tetapi pencapaiannya hanya 85%, dan yang tidak memenuhi standar untuk poin kehadiran sebesar 15% atau 13 orang karyawan, dan selanjutnya standar untuk poin kualitas kerja sebesar 100%, akan tetapi pencapaiannya hanya 93%, dan yang tidak memenuhi standar untuk poin kualitas kerja sebesar 7% atau 6 orang karyawan, secara keseluruhan

karyawan yang kinerjanya dibawah standar tahun pertama (Tahun 2020), sebesar 24% atau 21 orang karyawan.

Selanjutnya untuk tahun kedua (Tahun 2021), dengan jumlah karyawan sebanyak 86 orang, standar untuk poin kerjasama sebesar 100%, akan tetapi pencapaiannya hanya 88%, dan yang tidak memenuhi standar untuk poin kerjasama sebesar 12% atau 10 orang karyawan, berikutnya standar untuk poin kehadiran sebesar 100%, akan tetapi pencapaiannya hanya 81%, dan yang tidak memenuhi standar untuk poin kehadiran sebesar 19% atau 16 orang karyawan, dan selanjutnya standar untuk poin kualitas kerja sebesar 100%, akan tetapi pencapaiannya hanya 84%, dan yang tidak memenuhi standar untuk poin kualitas kerja sebesar 16% atau 14 orang karyawan, secara keseluruhan karyawan yang kinerjanya dibawah standar tahun kedua (Tahun 2021), sebesar 29% atau 25 orang karyawan.

Selanjutnya untuk tahun ketiga (Tahun 2022), dengan jumlah karyawan sebanyak 86 orang, standar untuk poin kerjasama sebesar 100%, akan tetapi pencapaiannya hanya 85%, dan yang tidak memenuhi standar untuk poin kerjasama sebesar 15% atau 13 orang karyawan, berikutnya standar untuk poin kehadiran sebesar 100%, akan tetapi pencapaiannya hanya 88%, dan yang tidak memenuhi standar untuk poin kehadiran sebesar 12% atau 10 orang karyawan, dan selanjutnya standar untuk poin kualitas kerja sebesar 100%, akan tetapi pencapaiannya hanya 81%, dan yang tidak memenuhi standar untuk poin kualitas kerja sebesar 19% atau 16 orang karyawan, secara keseluruhan karyawan yang

kinerjanya dibawah standar tahun ketiga (Tahun 2022), sebesar 32% atau 28 orang karyawan.

Berdasarkan data diatas terlihat bahwa tingkat penilaian kinerja pada PDAM Kabupaten Gorontalo untuk 3 Tahun terakhir mengalami fluktuasi penurunan. Penilaian kinerja tersebut memberikan gambaran mengenai sebuah proses umpan-balik pada kinerja karyawan untuk dapat mendorong peningkatan produktivitas. Penurunan kinerja karyawan antara lain terlihat dari menurunnya kemampuan seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, hal ini terjadi karena kurangnya kerja sama antara karyawan dalam menangani pekerjaan, contohnya dalam menangani keluhan pelanggan yang airnya bermasalah diakibatkan oleh air yang keruh atau kurang mengalir, seharusnya ditangani oleh 2 atau 3 orang karyawan, akan tetapi yang datang menyelesaikan permasalahan tersebut hanya seorang karyawan saja, sehingga untuk mencapai peningkatan hasil pekerjaan belum mencapai standar yang diinginkan perusahaan. Hal ini membuktikan kurangnya kerjasama antara karyawan yang menyebabkan cukup banyak pekerjaan yang terbengkalai disebabkan oleh saling lempar tanggung jawab diantara para karyawan.

Kemudian rendahnya ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, seperti pada saat penanganan gangguan yang dialami pelanggan yang airnya bermasalah diakibatkan oleh pipa air yang bocor, pecah atau tersumbat, membutuhkan waktu yang lama dan biasanya konsumen mengeluh atau protes dengan lambatnya penanganan atas gangguan yang dialami tersebut. Penurunan kemampuan tersebut berdampak pada kualitas pekerjaan yang dihasilkan.

Disisi lain, kehadiran kerja para karyawan yang mengalami penurunan, dibuktikan dengan hasil penilaian kerja untuk 3 tahun terakhir, dengan berbagai sebab dan alasan, hal tersebut setelah ditelusuri alasannya ada karyawan yang masih membutuhkan waktu lebih lama bersama keluarga ataupun anak-anaknya sebelum berangkat kerja sehingga membuat banyak karyawan yang terlambat dalam bekerja atau tidak masuk kerja, hal ini berpengaruh terhadap sistem kerja di perusahaan yang membawa dampak pada hasil pekerjaan yang diperoleh tidak efisien.

Permasalahan diatas diduga dipengaruhi oleh faktor *work life balance* atau keseimbangan dalam bekerja pada perusahaan daerah air minuman (PDAM). Menurut beliau, bahwa masih terdapat karyawan yang belum mampu menjaga keseimbangan dalam melakukan pekerjaannya, hal ini dapat dilihat dari: *Time Balance* (Keseimbangan Waktu), dimana masih banyak karyawan yang belum memahami bagaimana membagi antara waktu bekerja dengan urusan diluar pekerjaannya. contohnya: pada PDAM Kabupaten Gorontalo sudah dibuat aturan terkait dengan jam masuk kerja karyawan atau disiplin waktu akan tetapi masih banyak karyawan tidak tepat waktu dalam masuk bekerja, hal tersebut setelah ditelusuri alasannya ada karyawan yang masih membutuhkan waktu lebih lama bersama keluarga ataupun anak-anaknya sebelum berangkat kerja sehingga membuat banyak karyawan yang terlambat dalam bekerja dan belum mampu menyeimbangkan antara waktu pribadi dengan pekerjaannya.

Hal lainnya juga yakni menyangkut keseimbangan keterlibatan (*Involvement Balance*), dimana masih terdapat beberapa karyawan yang belum mampu

menyeimbangkan antara pekerjaannya dengan kehidupan pribadinya contohnya: masalah pribadi karyawan yang dilibatkan kepada pekerjaannya karena memiliki masalah pribadi akibatnya karyawan malas-malasan dalam bekerja sehingga hal ini sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PDAM Kabupaten Gorontalo. Kemudian juga dapat dilihat dari keseimbangan kepuasan (*Satisfaction Balance*) pada keseimbangan kepuasan ini banyak karyawan yang sudah terlalu nyaman dengan kehidupan pribadinya sehingga mengabaikan pekerjaannya dan membuat kinerja karyawan menurun.

Lebih lanjut beliau menuturkan, selain *work life balance* yang kemungkinan menjadi faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PDAM Kabupaten Gorontalo, juga terdapat faktor lain yang kemungkinan juga menyebabkan turunnya kinerja para karyawan, yaitu faktor beban kerja. Dari hasil wawancara yang dilakukan dikatakan bahwa, beban kerja juga sangat mempengaruhi kinerja karyawan, hal ini dapat dilihat dari volume pekerjaan yang harus diselesaikan dalam satu hari kerja. Contohnya, pekerjaan bertumpuk yang harus di selesaikan oleh karyawan dalam waktu bersamaan sehingga dirasakan menjadi beban kerja.

Kemudian beban kerja juga dapat dilihat dari kondisi pekerjaan. Kondisi pekerjaan juga merupakan hal yang sangat berpengaruh dalam suatu organisasi atau perusahaan, dimana kondisi pekerjaan yang baik akan membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja, pada PDAM Kabupaten Gorontalo ada beberapa karyawan yang sering kali merasa tidak nyaman dalam bekerja, hal ini diakibatkan oleh kelelahan selama bekerja membuat karyawan tidak mampu menyelesaikan tugas yang diberikan oleh perusahaan.

Didasarkan dari fenomena tersebut mengindikasikan pentingnya memperhatikan faktor *work life balance* serta faktor beban kerja para karyawan untuk menghindari terjadi turunnya kinerja karyawan dimasa akan datang. Dengan demikian, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengajukan judul, **”Pengaruh *Work-life Balance* dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Gorontalo”**.

1.2. Rumusan Masalah

Didasarkan pada latar belakang sebelumnya, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Seberapa besar Pengaruh *Work Life Balance* (X1), dan Beban Kerja (X2), secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Kabupaten Gorontalo.
2. Seberapa besar Pengaruh *Work Life Balance* (X1), secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Kabupaten Gorontalo.
3. Seberapa besar Pengaruh Beban Kerja (X2), secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Kabupaten Gorontalo.

1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1. Maksud Penelitian

Adapun maksud dari penelitian ini ialah agar diperoleh sebuah data untuk menganalisis tentang *Work Life Balance* (X1), dan Beban Kerja (X2), terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Kabupaten Gorontalo.

1.3.2. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh *Work Life Balance* (X1), dan Beban Kerja (X2), secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Kabupaten Gorontalo.
2. Untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh *Work Life Balance* (X1), secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Kabupaten Gorontalo.
3. Untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh Beban Kerja (X2), secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Kabupaten Gorontalo.

1.4. Manfaat penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

1.4.1 Manfaat Teoritis

Dari penelitian ini diharapkan dapat menambah pemahaman tentang teori-teori serta ilmu manajemen khususnya bidang manajemen sumber daya manusia (SDM), berhubungan dengan permasalahan yang dijadikan sumber penelitian yaitu *work life balance*, beban kerja, kinerja karyawan.

1.4.2 Manfaat Praktis

Dari penelitian ini diharapkan dapat diperoleh informasi dan data yang aktual sebagai bahan rekomendasi untuk upaya kemajuan serta perkembangan organisasi perusahaan khususnya pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Gorontalo.

1.4.3 Manfaat Bagi Peneliti

Dari penelitian ini diharapkan bisa memperkaya wawasan dengan mempraktekan pengetahuan yang sudah didapat saat dilapangan, khususnya pada bidang ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1. Kajian Pustaka

2.1.1. *Work Life Balance*

2.1.1.1 Pengertian *Work Life Balance*

Work-life balance merupakan faktor penting bagi tiap karyawan, agar karyawan memiliki kualitas hidup yang seimbang dalam berhubungan dengan keluarganya dan seimbang dalam pekerjaan. Setiap orang membutuhkan keseimbangan hidup antara kehidupan pribadi dan kehidupan kerja (*work-life balance*). Setiap orang bekerja semata-mata untuk mencari rezeki. Bonusnya adalah karir, ilmu yang tiada batasnya serta pengalaman-pengalaman yang berharga.

Menurut Robbins dan Coulter dalam Azdanal dkk (2021), bahwa program *work-life balance* meliputi sumber daya pada perawatan orang tua dan anak, perawatan, kesehatan dan kesejahteraan karyawan, dan relokasi dan lain-lain. Dimana banyak perusahaan menawarkan program *family-friendly benefits* yang dibutuhkan karyawan untuk menyeimbangkan kehidupan dan pekerjaan, yang termasuk *flextime*, *job sharing*, *telecommunicating* dan lain-lain.

Sedangkan menurut Grzywacz dan Carlson, dalam Dina (2018), menyatakan bahwa *work-life balance* dapat mengurangi kecenderungan untuk mengundurkan diri dan mengurangi tingkat absensi. Hal ini

mengakibatkan terciptanya *worklife balance* dan kemampuan individu dalam menyeimbangkan waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi yang pada akhirnya menjadikan seseorang betah dan nyaman untuk bekerja serta bahagia dapat membagi waktunya dengan tepat. Disisi lain Lockwood dalam Fadhila Saifullah (2020), menyatakan bahwa *work-life balance* adalah suatu keadaan seimbang pada dua tuntutan dimana pekerjaan dan kehidupan seorang individu adalah sama. Dimana *worklife balance* dalam pandangan karyawan adalah pilihan mengelola kewajiban kerja dan pribadi atau tanggung jawab terhadap keluarga. Sedangkan dalam pandangan perusahaan *work-life balance* adalah tantangan untuk menciptakan budaya yang mendukung di perusahaan dimana karyawan dapat fokus pada pekerjaan mereka sementara ditempat kerja.

Family-friendly benefits menurut Lockwood adalah manfaat yang ditawarkan kepada karyawan untuk mengatasi masalah pribadi dan komitmen pada keluarga dan pada saat yang sama tidak mengorbankan tanggung jawab pekerjaan mereka. *Work-life balance* pada dasarnya merupakan cara para karyawan untuk dapat memiliki hidup yang sehat, sehingga hal tersebut memiliki pengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan Dwi Putri Larasati (2018).

Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwasannya pengertian *work-life balance* adalah keseimbangan hidup yaitu waktu luang, keluarga, agama dan kerja yaitu karir dan ambisi pada seorang individu seharusnya sama seimbang yaitu untuk mengurangi ketegangan antara pekerjaan dan

kehidupan karyawan. Dimana perusahaan membantu para karyawan untuk menyeimbangkan kehidupan dan kerja karyawan dengan menciptakan program *family friendly benefit* yang mendukung kesejahteraan karyawannya sehingga karyawan tidak mengorbankan tanggung jawab mereka.

2.1.1.2. Komponen-komponen *Work Life Balance*

Work life balance menurut Fisher dkk, dalam Poluan (2018) dilandaskan pada 4 aspek utama yakni:

1. *Work Interference with Personal Life (WIPL)*. Aspek ini mendasarkan pada sejauh mana pekerjaan individu dapat mengganggu kehidupan di luar pekerjaan atau kehidupan pribadi. Misalkan ketika individu bekerja harus mengorbankan waktu bersama keluarga mereka.
2. *Personal Life Interference with Work (PLIW)*. Aspek ini dilandaskan pada sejauh mana kehidupan pribadi individu mengganggu kehidupan pekerjaan individu atau berkebalikan dengan *work Interference with personal life*. Misalkan individu atau karyawan memiliki permasalahan rumah tangga yang mengganggu aktivitas dan produktivitas kinerja mereka.
3. *Personal Life Encancement of Work (PLEW)*. Aspek ini mengacu pada seberapa jauh kehidupan individu dapat meningkatkan produktivitas mereka dalam dunia pekerjaan. Hal ini bisa terjadi dikarenakan kehidupan di luar pekerjaan yang sehat sehingga mampu membantu meningkatkan kinerja mereka dalam bekerja.

4. *Work Enhancement of Personal Life (WEPL)*. Aspek ini menekankan pada sejauh mana dunia kerja individu dapat meningkatkan kualitas kehidupan diluar pekerjaan atau kehidupan pribadi individu. Hal ini bisa terjadi misalkan individu dapat memanfaatkan keahlian mereka dalam dunia pekerjaan dalam kehidupan sehari-hari diluar pekerjaan mereka.

Selanjutnya, Larasati, D. P. (2018), mengutip penelitian yang dilakukan oleh *State Services Commission*, menyatakan bahwa aspek *work-life balance* meliputi:

1. Aspek pada tempat kerja, meliputi;
Jenis pekerjaan, tipe tempat kerja, masalah ditempat kerja, misalnya, beban kerja yang tidak masuk akal.
2. Kebutuhan hidup yang terdiri dari;
 - a. Kebutuhan waktu untuk keluarga dan masyarakat misalnya perawatan anak
 - b. Kebutuhan waktu untuk pribadi karyawan misalnya rekreasi
 - c. Kebutuhan waktu sebagai anggota kelompok tertentu.

Sedangkan pendapat yang dikemukakan oleh Hudson dalam Tarsisia (2020), bahwa *work life balance* meliputi beberapa aspek, yaitu:

1. *Time Balance* (Keseimbangan Waktu)

Time Balance (Keseimbangan Waktu), menyangkut jumlah waktu yang diberikan untuk bekerja dan peran di luar pekerjaan. Waktu yang dibutuhkan dalam melaksanakan tugas dalam organisasi dan perannya dalam kehidupan individu tersebut, misalnya seorang karyawan di

samping bekerja juga membutuhkan waktu untuk rekreasi, berkumpul bersama teman juga menyediakan waktu untuk berkumpul bersama keluarga.

2. *Involvement Balance* (Keseimbangan Keterlibatan)

Involvement Balance (Keseimbangan Keterlibatan), menyangkut keterlibatan tingkat psikologis atau komitmen untuk bekerja dan di luar pekerjaan. Keseimbangan yang melibatkan individu dalam diri individu seperti tingkat stres dan keterlibatan individu dalam bekerja dan dalam kehidupan pribadinya.

3. *Satisfaction Balance* (Keseimbangan Kepuasan)

Satisfaction Balance (Keseimbangan Kepuasan), menyangkut tingkat kepuasan dalam pekerjaan maupun di luar pekerjaan. Kepuasan yang dirasakan, individu memiliki kenyamanan dalam keterlibatan di dalam pekerjaannya maupun dalam kehidupan diri individu tersebut.

2.1.1.3 Tujuan dan Manfaat *Work-Life Balance*

Menurut Michelle Martinez dalam Badrianto dkk, (2021) bahwa Program keseimbangan hidup dan kerja dapat mempengaruhi karyawan secara positif. Tujuan dari program keseimbangan hidup dan kerja yaitu:

1. Mengurangi absensi
2. Mengurangi *Turnover*
3. Meningkatkan Produktivitas
4. Mengurangi biaya lembur
5. Mempertahankan klien

Sedangkan menurut Menurut Lazar dalam Qodrizana, D. L. (2018), bahwa organisasi dapat membentuk sebuah kebijakan *work-life balance* atau biasa disebut *work-life balance policy* agar dapat membantu karyawannya untuk menyeimbangkan peran di pekerjaan dan di luar pekerjaan. Manfaat *work-life balance* bagi organisasi atau perusahaan adalah:

- 1) Mengurangi kemangkiran (*absenteeism*)
- 2) Mengurangi keterlambatan (*lateness*)
- 3) Meningkatkan produktivitas & citra perusahaan
- 4) Meningkatkan komitmen dan loyalitas karyawan
- 5) Mengurangi *turnover staff*

Selain bermanfaat bagi perusahaan, *work-life balance* juga bermanfaat untuk karyawan. Manfaat *work-life balance* bagi karyawan adalah:

- 1) Semakin tinggi keamanan kerja
- 2) Meningkatkan kepuasan kerja
- 3) Meningkatkan kontrol terhadap *work-life environment*
- 4) Mengurangi tingkat stres kerja
- 5) Meningkatkan kesehatan fisik maupun mental

2.1.1.4 Faktor-faktor yang Mempengaruhi *Work-Life Balance*

Menurut McDonald dan Bradley dalam Panji Galih Anugrah dkk (2021), menyatakan bahwa beberapa faktor yang dapat mempengaruhi *work life balance* karyawan adalah sebagai berikut:

1. Waktu

Faktor ini mencakup sedikit banyaknya waktu yang digunakan di lokasi pekerjaan atau sedikit banyaknya waktu yang digunakan untuk kehidupan pribadi.

2. Rencana Kegiatan

Hal ini dapat mempengaruhi work life balance jika jadwal yang digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan lebih banyak dibandingkan untuk waktu pribadi.

3. Kelelahan.

Faktor ini menjadi kondisi penentu yang mana dapat dikatakan sebagai penurunan kapasitas yang dimiliki individu untuk bekerja dan mengalami penurunan efisiensi produktivitas kerja.

Sedangkan menurut Schabracq dalam Tarsisia (2020), menyatakan bahwa beberapa faktor yang mungkin saja bisa mempengaruhi keseimbangan kehidupan kerja (*work life balance*) seseorang, yaitu:

1. Karakteristik kepribadian, berpengaruh terhadap kehidupan kerja dan di luar kerja. Terdapat hubungan antara tipe *attachment* yang didapatkan individu ketika masih kecil dengan *work life balance*. Individu yang memiliki *secure attachment* cenderung mengalami *positive spillover* dibandingkan individu yang memiliki *insecure attachment*.
2. Karakteristik keluarga, menjadi salah satu aspek penting yang dapat menentukan ada tidaknya konflik antara pekerjaan dan kehidupan

pribadi. Misalnya konflik peran dan ambiguitas peran dalam keluarga dapat mempengaruhi *work life balance*.

3. Karakteristik pekerjaan, meliputi pola kerja, beban kerja, dan jumlah waktu yang digunakan untuk bekerja dapat memicu adanya konflik, baik konflik dalam pekerjaan maupun konflik dalam kehidupan pribadi.
4. Sikap, merupakan evaluasi terhadap berbagai aspek dalam dunia sosial. Dimana dalam sikap terdapat komponen seperti pengetahuan, perasaan-perasaan, dan kecenderungan untuk bertindak. Sikap dari masing-masing individu merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi *work life balance*.

2.1.1.5 Indikator *Work-Life Balance*

Pendapat yang dikemukakan oleh Hudson dalam Tarsisia (2020), bahwa indikator-indikator untuk mengukur *work life balance* adalah sebagai berikut:

1. *Time Balance* (Keseimbangan Waktu)

Time Balance (Keseimbangan Waktu), menyangkut jumlah waktu yang diberikan untuk bekerja dan peran di luar pekerjaan. Waktu yang dibutuhkan dalam melaksanakan tugas dalam organisasi dan perannya dalam kehidupan individu tersebut, misalnya seorang karyawan di samping bekerja juga membutuhkan waktu untuk rekreasi, berkumpul bersama teman juga menyediakan waktu untuk berkumpul bersama keluarga.

2. *Involvement Balance* (Keseimbangan Keterlibatan)

Involvement Balance (Keseimbangan Keterlibatan), menyangkut keterlibatan tingkat psikologis atau komitmen untuk bekerja dan di luar pekerjaan. Keseimbangan yang melibatkan individu dalam diri individu seperti tingkat stres dan keterlibatan individu dalam bekerja dan dalam kehidupan pribadinya.

3. *Satisfaction Balance* (Keseimbangan Kepuasan)

Satisfaction Balance (Keseimbangan Kepuasan), menyangkut tingkat kepuasan dalam pekerjaan maupun di luar pekerjaan. Kepuasan yang dirasakan, individu memiliki kenyamanan dalam keterlibatan di dalam pekerjaannya maupun dalam kehidupan diri individu tersebut.

2.1.2. **Beban Kerja**

2.1.2.1. **Pengertian Beban Kerja**

Beban kerja ialah sejumlah pekerjaan yang ditugaskan kepada seorang karyawan oleh kelompok atau manajer untuk ditangani oleh departemen organisasi dan staf di tempat kerja dalam jangka waktu tertentu. Analisis beban kerja adalah proses yang menentukan tidak hanya kualitas dan kuantitas produk yang dihasilkan oleh setiap karyawan, tetapi juga jumlah sumber daya manusia yang digunakan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan selama periode waktu tertentu. Beban kerja yang berlebihan serta tidak sesuai dengan kondisi yang dialami akan menimbulkan hal-hal negatif, yang kemudian akan menimbulkan stres kerja.

Menurut Siswanton dalam Nova Ellyzar (2017: 38), bahwasannya beban kerja merupakan rangkaian tugas yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau perusahaan secara rutin, dengan menggunakan analisis sistematis beban kerja,

metode analisis beban kerja, atau alat manajemen lainnya. Dengan penggunaan metode ini diharapkan mendapatkan informasi tentang efektivitas dan efisiensi didalam sebuah organisasi atau perusahaan. Sedangkan menurut Kiki Roidelindho (2017), beban kerja seseorang sudah ditentukan dalam bentuk standar kerja perusahaan menurut jenis pekerjaannya, kebutuhan sumber daya dapat dihitung dengan mengidentifikasi seberapa banyak output perusahaan pada divisi tertentu yang ingin dicapai.

Pendapat lain dari Munandar dalam E. Pujiarti (2018) “Beban kerja adalah tugas-tugas yang diberikan kepada tenaga kerja atau karyawan untuk menyelesaikan kegiatan dalam kurun waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja. Begitu pula yang diungkapkan oleh, Mudayana (2016:4), bahwa beban kerja merupakan sesuatu yang timbul antara tuntutan suatu pekerjaan, lingkungan kerja yang digunakan sebagai rekan kerja, keterampilan, perilaku, dan perasaan pekerja.

Dengan demikian, dapat ditarik kesimpulan bahwa beban kerja ialah tugas-tugas yang diberikan kepada karyawan dalam jangka waktu tertentu dikarenakan harus diselesaikan secara sistematis dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari para karyawan tersebut.

2.1.2.2. Tujuan Analisis Beban Kerja

Analisis beban kerja adalah proses yang menentukan tidak hanya kualitas dan kuantitas produk yang dihasilkan oleh setiap karyawan, tetapi juga jumlah sumber daya manusia yang digunakan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan selama periode waktu tertentu. Suci.R. Mar'ih

Koesomowidjojo (2017:20) menjelaskan bahwa terdapat beberapa tujuan analisis beban kerja yaitu:

1. Tentukan jumlah sumber daya manusia yang dibutuhkan sebagai dasar untuk menambah atau mengurangi jumlah karyawan di tempat kerja atau di tempat kerja.
2. Sebagai dasar untuk menyelesaikan (mendesain ulang) masalah pekerjaan, menambah atau mengurangi tugas dari masalah untuk mencapai rentang kerja normal (optimal).
3. Merevisi kembali (mendesain ulang) struktur organisasi, yaitu dengan menggabungkan 2 (dua) atau lebih posisi menjadi 1 (satu) posisi, atau membagi satu posisi menjadi dua atau lebih posisi, ataupun membuat posisi baru.
4. Merevisi kembali sistem operasi standar (SOP) (mendesain ulang); SOP mengalami perbaikan sebagai hasil dari restrukturisasi pekerjaan atau tanggung jawab organisasi dan perbaikan terhadap struktur organisasi.
5. Menentukan waktu normal (normal time) untuk bekerja dan beristirahat; Organisasi atau perusahaan telah meluangkan waktu untuk memenuhi standar untuk setiap pekerjaan dan pekerjaan.

2.1.2.3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja

Dalam organisasi atau Perusahaan tentunya mengharapkan agar beban kerja para karyawannya tidak berat dan bergantung pada skill atau kemampuan para pekerja secara umum. Beban kerja yang dirasakan oleh karyawan menjadi penyebab stres kerja yang dirasakan menjadi sangat berat,

seperti jam kerja yang mendesak, kualitas kontrol yang buruk, iklim kerja yang tidak sehat, beban kerja yang tidak memadai terkait dengan tanggung jawab, konflik pekerjaan, perbedaan antara karyawan dan manajer, frustrasi di tempat kerja.

Menurut Suci R. Mari'ih Koesomowidjojo (2017: 24), berikut faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja:

1. Faktor internal

Faktor internal yang mempengaruhi beban kerja adalah faktor yang terjadi pada tubuh manusia karena jenis kelamin, usia, postur tubuh, status kesehatan (faktor somatik), dan reaksi beban kerja seperti nafsu, kepuasan, keinginan, atau emosi (faktor psikologis) pada waktu bersamaan,

2. Faktor eksternal

Faktor eksternal ditempat kerja akan mempengaruhi beban kerja karyawan. Faktor eksternal yang dipertimbangkan adalah faktor eksternal terhadap tubuh karyawan:

- a) Lingkungan kerja; Lingkungan tempat kerja bersifat kimiawi, psikologis, biologis dan fisik.
- b) Masalah fisik; Alat dan alat dalam kinerja, tanggung jawab pekerjaan, tingkat kesulitan.
- c) Organisasi bisnis; jadwal kerja reguler.

2.1.2.4. Indikator Beban Kerja

Menurut Munandar dalam Eli Pujiанти (2018), indikator beban kerja yaitu:

1. Beban fisik

Beban kerja fisik merupakan beban kerja yang mempengaruhi masalah kesehatan seperti sistem fisiologis dalam tubuh manusia akibat kondisi kerja, kardiovaskuler, pernafasan dan organ sensorik. Indikator beban fisik adalah beban fisik fisiologis dan beban fisik biomekanik.

2. Beban mental

Beban mental merupakan beban kerja yang terjadi pada saat karyawan melakukan aktivitas mental / psikologis dalam suatu lingkungan kerja. Indikator beban pikiran, perhatian karyawan, kebingungan, kewaspadaan, dan akurasi layanan.

3. Beban waktu

Beban waktu merupakan beban kerja yang terjadi pada saat karyawan harus melaksanakan tugasnya tepat waktu. Indikator batas waktu memiliki kecepatan untuk melakukan dua tugas atau lebih pada waktu yang sama.

Sedangkan menurut Suci R. Mari'ih Koesomowidjojo (2017), indikator beban kerja yaitu, yaitu:

1. Kondisi kerja

Terkait bagaimana seorang karyawan memahami pekerjaannya dengan baik. Misalnya, karyawan yang bekerja di produksi pasti akan terkait dengan mesin produksi untuk mencapai tujuan produksi yang diinginkan. Oleh karena itu, perusahaan harus memiliki dan mensosialisasikan SOP (*Standard Operating Procedure*) untuk semua item yang ada sehingga

karyawan yang bekerja di sana memiliki panduan untuk melaksanakan pekerjaannya. Tujuannya adalah:

- a) Sederhana melaksanakan pekerjaan yang didelegasikan.
- b) Minimalkan kesalahan saat melakukan langkah kerja.
- c) Meminimalkan kecelakaan kerja.
- d) Bantuan bagi karyawan dan peningkatan komparabilitas, kredibilitas, dan ketahanan.
- e) Memudahkan karyawan untuk berkomunikasi dengan baik dengan atasan atau rekan kerja.

2. Penggunaan Jam Kerja

Jam kerja sesuai SOP tentunya akan menjadikan karyawan yang bekerja seefektif mungkin. Namun organisasi yang tidak memiliki SOP, tidak seperti itu adanya. Pelaksanaan SOP untuk jam kerja yang sesuai ketentuan, akan menyebabkan pekerjaan akan selesai sesuai rencana yang dibuat.

3. Tujuan Yang Ingin Dicapai

Tujuan kerja yang ditetapkan oleh perusahaan tentu segera dilaksanakan oleh karyawan sehingga keterbatasan waktu yang tersedia untuk menyelesaikan tugas tertentu tidak seimbang, dimana antara waktu penyelesaian tujuan implementasi dan beban kerja tidak seimbang,

karena semakin besar beban kerja yang diterima dan dirasakan karyawan.

2.1.3. Kinerja

2.1.3.1. Pengertian Kinerja

Menurut (Mangkunegara dan Puspitasari, 2015) menyatakan “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut (Marayasa and Faradila, 2019:114), Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada di dalamnya.

Istilah kinerja berasal dari kata *Job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi kerja yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki rasa kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan suatu pekerjaan tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang dikerjakan dan

bagaimana mengerjakannya. Menurut (Syafriana, 2017:6), kinerja merupakan pencapaian persyaratan pekerjaan tertentu yang akhirnya secara langsung dapat tercermin dari keluaran yang dihasilkan.

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai karyawan yang diberikan dalam mengerjakan tugasnya berdasarkan kemampuan yang dimiliki.

2.1.3.2. Manfaat dan tujuan penilaian kinerja

Suatu perusahaan membuat penilaian kinerja untuk menunjukkan apakah karyawan tersebut telah memenuhi kriteria dan tuntutan yang dikehendaki perusahaan, baik dari sisi kualitas maupun kuantitasnya. Beberapa manfaat penilaian kinerja menurut T.Hani Handoko (PUTRO, 2010) Manfaat dari penilaian kinerja sebagai berikut:

1. Perbaikan prestasi kerja (*performance improvment*)

Sebagai umpan balik pelaksanaan kerja memungkinkan karyawan, manajer dan departemen personalia untuk memperbaiki kinerja.

2. Penyesuaian-penyesuaian kompensasi (*compensation adjustment*)

Evaluasi kinerja karyawan membantu para pengambil keputusan dalam menentukan kenaikan upah, pemberian bonus dan kompensasi dalam bentuk lainnya.

3. Keputusan-keputusan penempatan (*placement decision*)

Promosi, transfer dan demosi biasanya didasarkan pada prestasi kerja masa lalu. Promosi merupakan bentuk penghargaan terhadap prestasi kerja masa lalu.

4. Kebutuhan-kebutuhan latihan dan pengembangan (*training and development*)

Kinerja karyawan yang jelek mungkin dapat menggambarkan bahwa karyawan perusahaan membutuhkan pelatihan. Demikian pula, prestasi kerja yang bagus mungkin mencerminkan potensi yang harus dikembangkan.

5. Perencanaan dan pengembangan karir (*carier Planing and development*)

Umpan balik prestasi mengarahkan keputusan-keputusan karir, yaitu tentang jalur karir tertentu yang harus diteliti.

6. Penyimpangan-penyimpangan proses staffing (*staffing process defeciencies*)

Kinerja karyawan yang baik atau jelek dapat mencerminkan kekuatan atau kelemahan prosedur staffing perusahaan.

7. Ketidakakuratan Informasional (*information inaciraties*)

Kinerja karyawan yang jelek mungkin menunjukkan kesalahan dalam informasi analisis jabatan, rencana-rencana sumber daya manusia, atau komponen komponen sistem informasi manajemen perusahaan. Informasi yang tidak akurat ini dapat menyebabkan keputusan-keputusan yang diambil personalia tidak tepat.

8. Kesalahan-kesalahan desain pekerjaan (*job design errors*)

Kinerja karyawan yang jelek bisa disebabkan desain pekerjaan yang kurang tepat. Dengan adanya penilaian prestasi kerja ini dapat membantu dalam mendiagnosa kesalahan-kesalahan tersebut.

9. Kesempatan kerja yang adil (*equal employment opportunity*)

Penilaian kinerja secara akurat akan menjamin keputusan-keputusan penempatan internal diambil tanpa diskriminasi

10. Tantangan-tantangan eksternal (*external chalanger*).

Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor diluar lingkungan kerja, seperti keluarga, kesehatan, kondisi finansial atau masalah-masalah pribadi lainnya. Dengan penilaian prestasi kerja ini, departemen personalia mungkin dapat menawarkan bantuan.

Menurut (Hamali and SS,2018:120), “penilaian kinerja harus dilakukan untuk membantu memelihara dan memperbaiki kinerja yang berfungsi untuk membantu manajer mengevaluasi kecocokan bawahan untuk pelatihan dan pengembangan serta mutasi jabatan, membantu supervisor mengambil keputusan mengenai kompensasi, membuka saluran komunikasi antara supervisor dan bawahan, serta memberi bawahan umpan balik yang berguna tentang bagaimana karyawan melakukan pekerjaan”.

Sedangkan menurut Simamora (Bulan, 2021) “tujuan penilaian kinerja untuk menghasilkan informasi yang akurat dan sahih tentang perilaku dan kinerja anggota organisasi, semakin akurat dan sahih informasi yang dihasilkan oleh sistem penilaian kinerja, semakin besar potensi nilainya bagi organisasi”.

Menurut Rani & Mayasari (Winata, 2019) “tujuan dalam penilaian kinerja adalah untuk meningkatkan kinerja karyawan secara individu sehingga menyebabkan peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan”.

Menurut Januari, Utami, & Ruhana (2015:2)“dalam hal ini menyatakan bahwa tujuan penilaian kinerja memberikan feedback kepada pegawai dalam upaya memperbaiki tampilan kerja, meningkatkan produktifitas, dan sebagai dasar pengambilan berbagai kebijakan terhadap pegawai”.

2.1.3.3. Faktor – faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut (Fahraini and Syarif, 2022:21-22), mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu:

1. Kompensasi; Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Pemberian kompensasi yang adil sangat dibutuhkan oleh setiap karyawan karena dengan adanya pembagian kompensasi secara adil karyawan merasa dihargai atas usaha yang dicurahkan untuk perusahaan. Setiap karyawan dalam suatu organisasi mempunyai keinginan untuk mendapatkan kompensasi yang sesuai dengan harapan mereka, apabila harapan tersebut terpenuhi maka karyawan tersebut akan senantiasa meningkatkan semangat kinerjanya.
2. Faktor disiplin kerja; Disiplin kerja juga akan berpengaruh besar pada kinerja perusahaan. Oleh karena itu, ketika tingkat disiplin kerja suatu perusahaan itu tinggi maka diharapkan karyawan akan bekerja lebih baik, sehingga produktivitas perusahaan meningkat.
3. Faktor komunikasi; Di dalam suatu perusahaan, atasan dan bawahan serta sesama rekan kerja penting untuk menjalin hubungan komunikasi yang erat, karena melalui komunikasi dari pimpinan kepada karyawan

diharapkan dapat memperoleh pengetahuan, pemahaman, serta kebijakan-kebijakan pimpinan guna tercapainya tujuan perusahaan.

Menurut Sutrisno dalam Salman Farisi, et al (2020), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Efektivitas dan efisiensi

Bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa tercapai, maka boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetap apabila akibat-akibat yang tidak dicari, kegiatan mempunyai nilai yang penting dari hasil yang dapat dicapai sehingga mengakibatkan ketidakpuasan walaupun efektif dinamakan tidak efektif. Sebaliknya bila akibat yang dicari-cari tidak penting atau remeh maka kegiatan tersebut efisien.

2. Otoritas

Otoritas adalah sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki (diterima) oleh seseorang anggota organisasi kepada anggota yang lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya.

3. Disiplin

Kegiatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan organisasi dimana karyawan tersebut bekerja.

4. Inisiatif

Yaitu daya dorong kemajuan yang bertujuan untuk mempengaruhi kinerja.

Sedangkan menurut William Stern dalam Muhammad Ras Muis att all, (2018), terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu:

1. Faktor Individu.

Secara psikologis, individu yang normal yang memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis (rohani) dan fisiknya (jasmaniah). Dengan adanya integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisik, maka individu tersebut memiliki konsentrasi diri yang baik. Konsentrasi yang baik ini merupakan modal utama individu manusia untuk mampu mengelola dan mendayagunakan potensi dirinya secara optimal dalam melaksanakan kegiatan atau aktivitas kerja sehari-hari dalam mencapai tujuan organisasi

2. Faktor Lingkungan Organisasi.

Faktor lingkungan kerja organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai kinerja. Faktor lingkungan organisasi yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, otoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja efektif, hubungan kerja harmonis, iklim kerja respek dan dinamis, peluang berkarir dan fasilitas kerja yang relatif memadai.

2.1.3.4. Indikator Kinerja

Indikator kinerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara (Fahraini and Syarif, 2022:27) adalah sebagai berikut:

1. Jumlah pekerjaan atau kuantitas kerja meliputi, kemampuan dalam meningkatkan jumlah pekerjaan. Menunjukkan banyaknya jumlah jenis

pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.

2. Kualitas dan kemampuan yaitu kualitas pekerjaan yang dihasilkan dan kemampuan fisik. Menunjukkan kerapihan, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.
3. Tepat waktu yaitu ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas
Menunjukkan seberapa besar karyawan dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggung jawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari, secara tepat waktu
4. Kehadiran yaitu kehadiran sesuai waktu yang ditentukan
Kehadiran sesuai ketentuan waktu kerja yang berlaku pada perusahaan untuk melakukan pekerjaan yang menunjukkan tanggung jawab pekerjaan yang sudah menjadi kewajiban seorang karyawan.
5. Kemampuan kerjasama, berupa kemampuan kerjasama antara karyawan
Kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dengan karyawan yang lain secara vertikal dan horizontal baik didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.

Sedangkan pendapat yang dikemukakan oleh B. Wijaya (Jufrizen,2017) adalah sebagai berikut:

1. Kualitas kerja; yaitu terdiri dari : ketepatan, ketelitian, keterampilan dan kebersihan.
2. Kuantitas kerja; yaitu terdiri dari: output dan kecepatan dalam melaksanakan kerja “*extra*”.
3. Keandalan kerja; yaitu terdiri dari: pelaksanaan dalam mengikuti instruksi, inisiatif, hati-hati, dan kerajinan dalam melaksanakan kerja.
4. Sikap; sikap terdiri dari sikap terhadap perusahaan, karyawan lain, dan perusahaan serta kerjasama.

Indikator Kinerja Menurut Rizky dalam Rolos, (2018) meliputi:

- a) Kualitas Pelayanan (*Quality of work*), yaitu kualitas pekerjaan yang dihasilkan dapat memuaskan bagi penggunanya atau tidak, sehingga hal ini dijadikan sebagai standart kerja.
- b) Komunikasi (*Communication*), yaitu kemampuan karyawan untuk berkomunikasi dengan baik dengan konsumen.
- c) Kecepatan (*Promptness*), yaitu kecepatan kerja diukur berdasarkan waktu sehingga karyawan harus bekerja dengan cepat untuk mencapai kepuasan dan peningkatan kerja.
- d) Kemampuan (*Capility*), yaitu kemampuan untuk melakukan pekerjaan semaksimal mungkin
- e) Inisiatif (*intiative*), yaitu setiap karyawan dapat menyelesaikan masalah pekerjaan mereka sendirisehingga tidak ada kemandulan dalam pekerjaan.

2.1.4. Hubungan Antara Variabel Penelitian

2.1.4.1. Hubungan antara *Work-life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Weckstein dalam Poluan, A. R. (2018), mengemukakan bahwa *work-life balance* merupakan keseimbangan kehidupan di dalam pekerjaan dari masing-masing individu. Keseimbangan dalam bekerja ini merupakan faktor penting yang dapat mendukung meningkatnya kinerja kerja terhadap suatu pekerjaan. *Work-life balance* adalah sebuah konsep keseimbangan yang melibatkan ambisi atau karir dengan kebahagiaan, waktu luang, keluarga, dan pengembangan spiritual. Program *work-life balance* yang diterapkan dalam suatu perusahaan diharapkan mampu meningkatkan tingkat kinerja kerja pada karyawan sehingga dapat menimbulkan semangat kerja bagi karyawan dalam menjalankan tugas dan kewajibannya terhadap perusahaan.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Hascaya Ciptaning Herlambang (2019) dengan judul 'Pengaruh *worklife balance* terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening (studi empiris pada serikat pekerja media dan industri kreatif untuk demokrasi (sindikasi). Hasil peneltian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwasannya semakin tinggi tingkat *worklife balance* yang dialami para karyawan didalam suatu perusahaan, maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan.

2.1.4.2. Hubungan antara Beban Kerja dengan Kinerja Karyawan

Aspek lain yang juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah beban kerja yang dialami karyawan tersebut terhadap pekerjaan yang dilaksanakan. Teori yang dikemukakan oleh Kahneman dalam Jeky KR Rolos. (2018), menjelaskan bahwa beban kerja adalah suatu kompetisi dari suatu sumber mental yang terbatas. Salah satu penyebab menurunnya performa dari beban kerja adalah keharusan untuk mengambil dua atau lebih tugas-tugas yang harus dikerjakan secara bersamaan. Semakin banyaknya permintaan untuk melaksanakan tugas-tugas tersebut maka semakin menurun performa kinerja dalam bekerja.

Menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh Jeky K R Rolos. (2018), hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwasannya semakin tinggi beban kerja yang dirasakan para karyawan didalam suatu perusahaan, maka akan semakin menurun pula kinerja karyawan.

2.1.5. Penelitian terdahulu

1. Yosua Wijaya (2020) Pengaruh *Work Life Balance* dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt Mayora Indah) Penelitian ini menggunakan metode *survey* dengan memanfaatkan alat bantu berupa kuisisioner yang akan dibagikan kepada sampel dari sebuah populasi dan dibuat untuk mendapatkan informasi yang spesifik dari

responden (Malhotra, 2004). Kesimpulan penelitian ini adalah WLB berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 0.188 dan signifikansinya 0.001. Dengan demikian hipotesis pertama yang menyatakan terdapat pengaruh positif dan signifikan WLB terhadap kinerja karyawan diterima. Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 0.884 dengan nilai signifikansi 0.000. Dengan demikian hipotesis kedua yang menyatakan terdapat pengaruh negatif dan signifikan beban kerja terhadap kinerja karyawan diterima.

2. Dalam penelitian Harsa Arif (2022) dengan judul; Pengaruh *Work Life Balance* dan beban kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Arista Auto Prima Pekanbaru. Sampel pada penelitian ini adalah karyawan pada PT. Arista Auto Prima Pekanbaru. Teknik pengambilan sampel yang dilakukan adalah teknik *Non Probability Sampling* dan *purposive sampling* dengan menggunakan rumus Slovin yang berjumlah 32 orang, dengan menggunakan periode tahun 2017-2019. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan wawancara dan angket (kuesioner). Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, regresi linier sederhana, koefisien determinasi (R), uji t (parsial) dan uji statistik dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 21. Berdasarkan hasil dalam penelitian dan pembahasan pada penelitian ini diketahui bahwa secara parsial variabel *Work Life Balance* memiliki pengaruh positif dan

signifikan terhadap variabel kinerja karyawan, sedangkan variabel beban kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

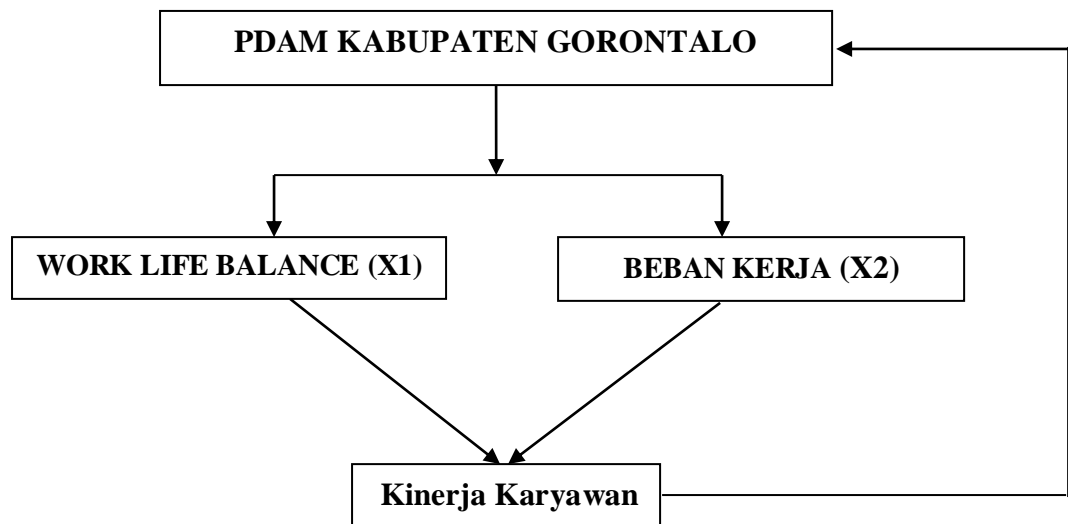
3. Dalam penelitian Leonardo Hendy Lukito, Ida Martini Alriani (2019) Pengaruh Beban Kerja, *Work Life Balance*, dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinarmas Distribusi Nusantara Semarang Teknik pengambilan sampel yang dilakukan adalah teknik Non Probability Sampling dan purposive sampling dengan menggunakan rumus Slovin yang berjumlah 32 orang, dengan menggunakan periode tahun 2017-2019. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan wawancara dan angket (kuesioner). Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, regresi linier sederhana, koefisien determinasi (R), uji t (parsial) dan uji statistik dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 21. Berdasarkan hasil dalam penelitian dan pembahasan pada penelitian ini diketahui bahwa secara parsial variabel *Work Life Balance* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan, sedangkan variabel beban kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan, dan variabel stres kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan .
4. Dalam penelitian Dina (2018) Pengaruh *Work-Life Balance* dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Kud Minatani Brondong Lamongan. Dalam penelitian ini pengambilan sampel dilakukan

dengan metode simple random sampling, dengan jumlah responden sebanyak 57 orang. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan pengaruh secara parsial pada masing-masing variabel *work-life balance* yaitu variabel keseimbangan waktu, keseimbangan, keterlibatan, dan keseimbangan kepuasan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian, penelitian ini juga menunjukkan pengaruh secara simultan yang dinyatakan variabel *work-life balance* dan beban kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien determinasi pada penelitian ini adalah 65,1% yang artinya variabel *work-life balance* memberikan pengaruh sebesar 65,1% terhadap kinerja karyawan. Sedangkan, sisanya 34,9% merupakan kontribusi dari variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

2.2. Kerangka Pemikiran

Variabel *work-life balance* dan beban kerja yang merupakan variabel yang diduga memiliki pengaruh besar terhadap kinerja karyawan pada PDAM Kabupaten Gorontalo. *Work-life balance* adalah keseimbangan hidup yaitu waktu luang, keluarga, agama dan kerja yaitu karir dan ambisi pada seorang individu seharusnya seimbang yaitu untuk mengurangi ketegangan antara pekerjaan dan kehidupan karyawan. Sedangkan beban kerja ialah pekerjaan yang harus diselesaikan karyawan dalam jangka waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dari para karyawan tersebut. Beban kerja sedapat mungkin dapat

dikelolah dengan baik agar tidak menyebabkan turunnya kinerja karyawan. Berdasarkan uraian diatas, maka dapat digambarkan dalam kerangka pemikiran sebagai berikut:



Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran

2.3. Hipotesis

Hipotesis adalah dugaan sementara yang merupakan kesimpulan yang diambil peneliti dan akan dilakukan pengujian atas kebenarannya. Hipotesis penelitian akan memandu peneliti pada saat pelaksanaan penelitian lapangan, baik dalam pengumpulan data ataupun sebagai objek penelitian Berdasarkan rumusan masalah dalam penelitian maka yang menjadi hipotesis adalah sebagai berikut:

1. *Work-life Balance* (X1) dan Beban Kerja (X2) secara simultan berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Pada Kantor PDAM Kabupaten Gorontalo.

2. *Work-life Balance* (X1) secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Pada Kantor PDAM Kabupaten Gorontalo.
3. Beban Kerja (X2) secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Pada Kantor PDAM Kabupaten Gorontalo.

BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Didasarkan pada uraian sebelumnya bahwasannya yang menjadi objek dari penelitian ialah Pengaruh Variabel *Work-life Balance* (X1), dan Beban Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Kantor PDAM Kabupaten Gorontalo.

3.2 Metode Penelitian

Dalam pelaksanaan penelitian ini metode yang digunakan ialah jenis metode *survey*, bahwa metode *survey* dipergunakan untuk memberi penjelasan hubungan kausal serta pengujian hipotesis. Dalam pelaksanaan penelitian ini dilakukan pengambilan sampel dari suatu populasi serta penggunaan kuesioner sebagai alat pengumpul data utama atau pokok. Berdasarkan pendapat Sugiyono (2010), metode *survey* adalah sebuah metode penelitian yang diperuntukkan untuk populasi kecil ataupun polulasi besar, akan tetapi data-data yang dipelajari hanya berupa data-data yang asalnya dari sampel yang berasal dari bagian populasinya, serta hubungan-hubungan diantara variabel psikologi ataupun sosiologi.

Dan untuk pendekatan didalam penelitian ini digunakan pendekatan kuantitatif. Selanjutnya, Sugiyono (2010), mengemukakan bahwa metode penelitian kuantitatif bisa diartikan sebagai penelitian yang berpedoman kepada filsafat positifisme, yang biasanya diperuntukkan dalam meneliti populasi ataupun sampel tertentu, didalam metode ini merupakan angka–angka serta analisis yang menggunakan statistik.

3.2.1 Oprasional Variabel Penelitian

Tujuan operasional variabel adalah agar dapat memberikan penjelasan makna untuk variabel penelitian. Didalam penelitian ini memiliki dua jenis variabel penelitian yaitu;

1. Variabel bebas (*independent*) yakni; *Work-life Balance* (X1), dan Beban Kerja (X2)
2. Variabel terikat (*dependent*) yakni; Kinerja karyawan (Y)

Variabel-variabel tersebut dapat terlihat secara jelas pada tabel dibawah ini:

Tabel 3.1 Operasional Variabel Penelitian			
Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Work-life Balance (X1) Hudson dalam Tarsisia (2020)	<i>Time Balance</i> (Keseimbangan Waktu)	1. Jumlah waktu yang diberikan untuk bekerja 2. Jumlah waktu untuk melakukan aktivitas di luar pekerjaan	Ordinal
	<i>Involvement Balance</i> (Keseimbangan Keterlibatan)	3. Komitmen untuk keterlibatan karyawan dalam pekerjaan 4. Komitmen untuk keterlibatan karyawan dalam kehidupan pribadinya	
	<i>Satisfaction Balance</i> (Keseimbangan Kepuasan)	5. Kepuasan yang dirasakan didalam pekerjaannya 6. Kepuasan yang dirasakan saat berkumpul bersama keluarga	
Beban Kerja (X2) Munandar dalam Eli Pujiанти (2018)	Beban Fisik	1. Beban Fisik Fisiologis 2. Beban Fisik Biomekanikal	Ordinal
	Beban Mental	3. Konsentrasi 4. Adanya rasa bingung 5. Kewaspadaan	

Kinerja Karyawan (Y) Anwar Prabu Mangkunegara (Fahraini and Syarif, 2022:27)	6. Ketetapan pelayanan		Ordinal
	Beban Waktu	7. Kecepatan dalam mengerjakan pekerjaan	
		8. Mengerjakan pekerjaan dua atau lebih dalam waktu yang bersamaan	
	Jumlah pekerjaan	1. Kemampuan dalam meningkatkan jumlah pekerjaan	
	Kualitas dan Kemampuan	2. Kualitas pekerjaan yang dihasilkan	
	Tepat waktu	3. Kemampuan fisik	
		4. Motivasi	
	Kehadiran	5. Tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan	
	Kemampuan kerja sama	6. Kehadiran karyawan sesuai waktu yang di tentukan	
		7. Kerja sama antar karyawan	

Didalam pengukuran instrumen ini, pendapat Ridwan (2010) bahwa pada setiap variabel dependen ataupun variabel independen akan dilakukan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Variabel Independen *Work-life Balance* (X1), Beban Kerja (X2), dan variabel Dependen Kinerja Karyawan (Y) akan dilakukan pengukuran dengan menggunakan instrumen kuisioner yang menggunakan skala *likert (likert;s type item)* .
2. Jawaban yang diperoleh dari setiap item instrumen, diukur dengan skala *likert* yang mempunyai *grade* dari sangat positif sampai dengan sangat negatif

3. Kuisisioner disusun dengan memberikan lima pilihan (*option*), dan tiap-tiap pilihan akan diberikan bobot yang berbeda-beda, seperti pada tabel berikut ini:

Tabel 3.2 Daftar Pilihan Kuesioner	
PILIHAN	BOBOT
Sangat setuju/selalu	5
Setuju/Sering	4
Ragu-ragu/Kadang-kadang	3
Tidak setuju/Jarang	2
Sangat tidak setuju/Tidak pernah	1

3.2.2 Populasi Dan Sampel

1. Populasi

Dalam melakukan penelitian, kegiatan pengumpulan data merupakan kegiatan penting guna mengetahui karakteristik dari populasi yang merupakan elemen dalam objek penelitian. Data tersebut digunakan untuk pengambilan keputusan atau digunakan untuk pengujian hipotesis.

Menurut Ridwan (2014) bahwasannya, populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang menjadi kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Didasarkan pada pengertian populasi tersebut maka populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada PDAM Kabupaten Gorontalo sebanyak 86 orang.

Tabel. 3.3 Populasi

No	Group	Divisi/ Bagian	Jumlah Karyawan
1	Direktur		1
2	Bagian SPI	Staf SPI	6
3	Bagian Umum & Pemasaran	Asmen Humas&Pelayanan	1
		Staf SDM	2
		Staf Umum	6
		Manajer Pemasaran	1
		Staf Pelayanan	2
		Manajer Penagihan	1
		Staf Penagihan	13
		Staf ADM Cek Meter	1
		Petugas Cek Meter	6
		Staf ADM Penertiban	1
		Kasubag Penertiban	1
		Staf Penertiban	3
		Staf Distribusi	1
4	Bagian Keuangan	Manajer Keuangan	1
		Asmen Keuangan	1
		Staf Keuangan	7
		Petugas Loker Kantor Pusat	1
		Asmen Akuntansi	1
		Staf Akuntansi	3
5	Bagian Teknik	Manajer Teknik	1
		Manajer Distribusi	1
		Staf Distribusi	4
		Staf Produksi	1
		Operator IPA Biyonga	6
		Operator Intek Polohungo	2
		Operator IPA Bulota	3
		Manajer Produksi & Perawatan	1

		Staf Perencanaan	1
		Asmen Perencanaan/IT	1
		Staf IT	1
Total Karyawan			86

Sumber: PDAM Kabupaten Gorontalo, 2023

2. Sampel

Sampel merupakan bagian anggota yang dipilih dari populasi. Dengan kata lain, hanya sebagian, tetapi tidak semuanya. Sampel merupakan sub-kelompok atau bagian dari populasi. Dengan mempelajari sampel, peneliti akan mampu menarik kesimpulan yang dapat digeneralisasikan terhadap populasi penelitian. Berdasarkan pendapat Sugiyono (2014), sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang ada.

Untuk mendapatkan sampel yang mencerminkan karakteristik populasi secara tepat, dalam penelitian ini ditentukan oleh dua faktor yaitu; metode penarikan sampel dan penentu penarikan sampel. Metode penarikan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode *sensus*, yaitu jumlah populasi didalam penelitian kurang dari 100, maka seluruh jumlah dari anggota populasi yang ada dijadikan sampel, Husein (2011). Dari penjelasan tersebut maka pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh populasi yang merupakan karyawan yang bekerja pada PDAM Kabupaten Gorontalo sebanyak 86 orang.

3.2.3 Jenis Dan Sumber Data

Untuk kepentingan penelitian ini, jenis dan sumber data diperlukan dan di kelompokkan kedalam dua golongan yaitu:

1. Jenis Data

- 1) Data kuantitatif, adalah data berupa bilangan yang nilainya berubah-ubah atau bersifat variatif. Dalam penelitian ini data kuantitatif adalah hasil kuisioner dengan menggunakan skala likert yang disebarkan kepada responden.
- 2) Data kualitatif, adalah data yang bukan merupakan bilangan tetapi berupa ciri-ciri, sifat-sifat, keadaan atau gambaran suatu objek. Dalam penelitian ini data kualitatif adalah kondisi karyawan yang bekerja pada PDAM Kabupaten Gorontalo sebanyak 86 orang

2. Sumber data

Sumber data yang digunakan penelitian ini adalah:

- a. Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari penyebaran kuisioner kepada responden.
- b. Data sekunder adalah data yang sudah tersedia sebelumnya, diperoleh dari buku-buku, artikel, dan tulisan ilmiah.

3.2.4 Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data ialah teknik atau cara-cara yang dapat digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data. Metode (cara atau teknik) menunjuk suatu kata yang abstrak dan tidak diwujudkan dalam benda, tetapi hanya dapat dilihat penggunaannya melalui metode, Ridwan (2014):

Dalam penelitian ini digunakan prosedur pengumpulan data sebagai berikut:

1. Observasi yaitu metode pengumpulan data secara sistematis melalui pengamatan langsung.

2. Wawancara adalah suatu cara yang digunakan peneliti untuk mengumpulkan data atau informasi langsung dari sumbernya, dimana yang menjadi sasaran interview penulis untuk mendapatkan data berupa keterangan-keterangan adalah Bapak Salfian Rivo Hiola, ST yang menjabat sebagai Direktur Perusahaan Daerah Air Minum “Tirta Limutu” Kabupaten Gorontalo.
3. Kuesioner dilakukan dengan menyebarkan seperangkat daftar pertanyaan-pernyataan kepada responden yaitu karyawan yang bekerja pada PDAM Kabupaten Gorontalo.
4. Dokumentasi yaitu ditujukan untuk memperoleh data langsung ditempat penelitian meliputi buku yang relevan, peraturan-peraturan, makalah, majalah ilmiah, jurnal dari internet dan lain-lain. Dan juga informasi yang berhubungan dengan teori-teori dan konsep-konsep yang berkaitan dengan masalah dalam penelitian.

3.2.5 Pengujian Instrument Penelitian

Metode analisis data yang digunakan adalah metode kuantitatif yang dilakukan dengan membahas dan membuat presentase dari hasil jawaban responden. Untuk mendapatkan data yang baik dalam arti mendekati kenyataan (*objektif*) sudah tentu diperlukan suatu instrument atau alat ukur yang valid dan andal (*reliable*). Dan untuk meyakini bahwa instrument atau alat ukur yang valid dan andal, maka instrument tersebut sebelum digunakan harus diuji validitas dan reabilitasnya, sehingga apabila digunakan akan menghasilkan hasil yang objektif.

1. Uji Validitas

Pengujian Validitas. Instrumen dengan menguji validitas konstruksi, maka dapat digunakan pendapat dari ahli (*judgment expert*) setelah instrumen dikonstruksikan dengan para ahli dengan cara dimintai pendapatnya tentang instrumen yang telah itu. Hal ini sependapat dengan Sugiyono (2010), mengatakan bahwa setelah pengujian konstruksi selesai dari para ahli tersebut dicobakan pada sampel dimana populasi diambil. Setelah data didapat dan ditabulasikan, maka pengujian validitas konstruksi dilakukan dengan analisis faktor, yaitu dengan mengkorelasikan antar skor instrumen.

Uji validitas dilakukan dengan mengkorelasikan masing-masing pernyataan dengan jumlah skor untuk masing-masing variabel. Selanjutnya dengan memberikan interpretasi terhadap koefisien korelasi. Untuk pengujinya validitas peneliti dengan menggunakan rumus korelasi seperti yang dikemukakan oleh *Pearson Product moment* (PPM) sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n \cdot \sum x^2\} - \{n \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Dimana :

r = Angka Korelasi

X = skor pertanyaan (ke-n) variabel X

Y = skor pertanyaan (ke-n) variabel Y

n = jumlah responden

XY = skor pertanyaan dikali total pertanyaan

Selanjutnya dalam menginterpretasi koefisien korelasi, dikatakan item mempunyai validitas tinggi apabila item tersebut mempunyai korelasi positif serta korelasi yang tinggi. Kriteria korelasi *Pearson Product Moment* (PPM) dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 3.4 Koefisien Korelasi

R	Keterangan
0,800-1,000	Sangat tinggi / Sangat Kuat
0,600-0,799	Tinggi / Kuat
0,400-0,599	Cukup tinggi / Sedang
0,200-0,399	Rendah / Lemah
0,000-0,199	Sangat rendah / Sangat Lemah

Sumber : Ridwan (2008)

2. Uji Reabilitas

Uji reabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa sesuatu instrument cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrument tersebut sudah baik. Instrument yang baik tidak akan bersifat tendensius mengarahkan responden untuk memilih jawaban-jawaban tertentu. Instrument yang sudah dapat di percaya, yang reable akan menghasilkan data yang dapat dipercaya juga. Apabilah datanya memang benar sesuai dengan kenyataannya, maka berapa kalipun di ambil, tetap akan sama. Untuk menghitung Uji Reabilitas penelitian ini menggunakan rumus *alpha cronbach* menurut (Ghozali, 2005) dengan rumus sebagai berikut:

$$\alpha = \frac{k}{(K-1)} \left\{ 1 - \frac{\sum si^2}{st} \right\}$$

Keterangan :

k = jumlah instrument pertanyaan

$\sum si^2$ = jumlah varians dalam setiap instrument

s = varians keseluruhan instrument

Suatu variabel di katakan *reliable* jika memberikan nilai *crombach alpha* > 0,60

dan jika nilai *croanbach alpha* < 0,60 dikatakan tidak reliable (Ghozali,2005).

Semakin nilai alphanya mendekati satu maka nilai reabilitas datanya semakin terpercaya.

3. Konversi Data

Untuk dapat diolah menjadi analisis jalur yang merupakan pengembangan dari analisis regresi berganda, data ordinal yang biasanya didapat dengan menggunakan skala likert, dan lain-lain (skor kuesioner), maka terlebih dahulu data ini harus di transformasikan menjadi data interval, salah satu cara yang dapat digunakan adalah *method of successive interval* (MSI). Langkah-langkah MSI sebagai berikut:

1. Membuat frekuensi dari tiap butir jawaban pada masing-masing kategori pertanyaan/pernyataan.
2. Membuat proporsi dengan cara membagi frekuensi dari setiap butir jawaban dengan seluruh jumlah responden.
3. Membuat proporsi kumulatif.
4. Menentukan nilai Z untuk setiap butir jawaban, berdasarkan nilai frekuensi yang telah di peroleh dengan bantuan tabel zriiel,
5. Menentukan nilai sakala dengan menggunakan rumus:

$$\text{Skala (i)} = \frac{\text{Zriil (i-1)} - \text{Zriil (i)}}{\text{Prop Kum (i)} - \text{Prop Kum (i-1)}}$$

6. Penyertaan nilai skala. Nilai penyertaan inilah yang disebut skala interval dan dapat digunakan dalam perhitungan analisis regresi.

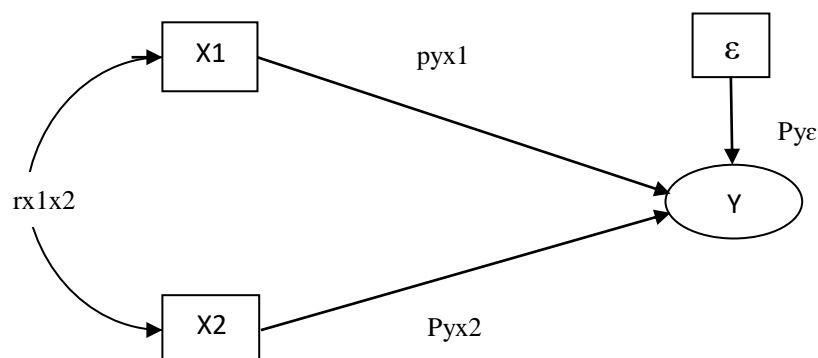
3.2.6 Metode Analisis Data

Untuk memastikan sub-sub variabel apakah ada pengaruh variabel *Work Life Balance* dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor PDAM

Kabupaten Gorontalo, maka pengujian ini dilakukan dengan uji analisis jalur (*path analysis*), dengan terlebih dahulu mengkonversi data skala ordinal ke skala interval melalui *method succesive interval* (MSI). Analisis jalur digunakan dengan pertimbangan bahwa pola hubungan antar variabel dalam penelitian adalah bersifat korelatif kausalitas.

Hipotesis penelitian diperlihatkan melalui struktur hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen dengan diagram jalur dapat dilihat pada struktur jalur berikut ini.

Gambar 3.1 Strukrur Path Analisis



Dari gambar tersebut diatas dapat dilihat dalam persamaan berikut ini :

$$Y = PY_{x1} + PY_{x2} + PY_{\epsilon}$$

Dimana :

X1 : *Work Life Balance*

X2 : Beban Kerja

Y : Kinerja Karyawan

ϵ : Variabel luar yang tidak diteliti tetapi mempengaruhi Y

r : korelasi antar variabel X

PY : koefisien jalur untuk mendapatkan pengaruh langsung

Data yang terkumpul di analisis hubungan kausalnya antara sub-sub variabel yang dilakukan dengan menggunakan analisis jalur (*path analysis*) yang memperlihatkan pengaruh. Gambar diatas juga memperlihatkan bahwa sub-sub

variabel tersebut tidak hanya dipengaruhi oleh X_1 dan X_2 tetapi ada variabel epsilon (ϵ) yaitu variabel yang tidak diukur dan diteliti tetapi berpengaruh terhadap Y .

3.2.7 Pengujian Hipotesis

Sesuai dengan hipotesis dan desain penelitian yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dalam pengujian hipotesis menggunakan *path analysis* dengan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Membuat persamaan struktural, yaitu : $Y = \beta_{YX_1} + \beta_{YX_2} + \beta_{Y\epsilon}$
2. Menghitung matrix korelasi antar X_1 , X_2 dan Y
3. Menghitung matrix korelasi antar variabel eksogenius
4. Menghitung matrix invers R_1^{-1}
5. Menghitung koefisien jalur β_{YX_i} ($i=1$ dan 2)
6. Menghitung R^2 yaitu koefisien yang menyatakan determinasi total X_1 dan X_2 terhadap Y
7. Hitung pengaruh variabel lain ($\beta_{Y\epsilon}$)
8. Menghitung pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen sebagai berikut :

- a. Pengaruh langsung :

$$Y \longleftarrow X_1 \longrightarrow Y = (\beta_{YX_i}) (\beta_{YX_j}) \text{ dimana } i = 1, \text{ dan } 2$$

- b. Pengaruh tidak langsung :

$$Y \longleftarrow X_1 \longrightarrow Y = (\beta_{YX_i}) (\beta_{YX_1X_j}) (\beta_{YX_i}) \text{ dimana } i = \text{yang}$$

berpengaruh, dan $j =$ yang dilalui. Besarnya pengaruh total untuk setiap

variabel = pengaruh langsung + pengaruh tidak langsung atau dengan rumus

$$= P_{yX_i^2} + \sum P_{yX_i} r_{X_i X_j}$$

9. Menghitung Koefisien Jalur dengan bantuan alat statistik SPSS versi 21

3.2.8 Jadwal Penelitian

Tabel 3.5. Jadwal Penelitian

No	Kegiatan	Tahun 2022	Tahun 2023					
		Des	Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Jun
1.	Observasi							
2.	Usulan judul							
3.	Pembuatan proposal dan bimbingan							
4.	Ujian proposal							
5.	Revisi							
6.	Pembuatan dan Penggandaan Kuisisioner Penelitian							
7.	Pengolahan data							
8.	Ujian skripsi							

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Gorontalo.

Air adalah sumber daya nasional yang menyangkut hajat hidup orang banyak, maka pengolahannya dipegang oleh pemerintah. Hal ini sesuai dengan UUD 1945 Pasal 33 ayat (3), yang berbunyi sebagai berikut: “Bumi dan air dan kekayaan alam yang terkandung didalamnya dikuasai oleh negara dan dipergunakan untuk sebesar-besar kemakmuran rakyat”. Di Pasal 10 UU No. 22 Tahun 1999 tentang Pemerintah Daerah; menyatakan bahwa daerah berwenang untuk mengelola sumber regional yang tersedia di wilayahnya dan bertanggung jawab memelihara kelestarian lingkungan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Sebagai bentuk penyerahan sebagian urusan pemerintah di bidang pekerjaan umum kepada daerah, maka pelayanan air minum diserahkan kepada Pemerintah Daerah. Selanjutnya, melalui Peraturan Daerah pelaksanaannya diserahkan kepada sebuah instansi. Dalam hal ini instansi yang menangani adalah Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM), dimana PDAM merupakan Badan Usaha Milik Daerah (BUMD).

Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Gorontalo secara resmi berdiri tanggal 23 Januari 2015 merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa penyediaan air bersih. Salah satu tujuan dibentuknya PDAM

adalah mencukupi kebutuhan masyarakat akan air bersih, meliputi penyediaan, pengembangan pelayanan sarana dan prasarana serta distribusi air bersih, sedang tujuan lainnya adalah ikut serta mengembangkan perekonomian guna menunjang pembangunan daerah dengan memperluas lapangan pekerjaan, serta mencari laba sebagai sumber utama pembiayaan bagi daerah. PDAM Kabupaten Gorontalo sebagai salah satu BUMD diharapkan mampu memberikan kontribusi yang memadai.

4.1.2 Visi dan Misi

Visi:

“Menjadikan PDAM sebagai perusahaan profesional yang menjadi kebanggaan masyarakat dan Pemerintah Daerah”

Misi:

- 1. Pencapaian pelayanan memuaskan konsumen**
- 2. Optimalisasi pendapatan**
- 3. Pengelolaan manajemen perusahaan yang efektif dan efisien**
- 4. Kepemimpinan yang sehat dan berwibawa**

4.1.3 Tugas dan Fungsi

a. Direktur, tugas dan fungsinya antara lain;

1. Menyusun perencanaan, melakukan koordinasi dan pengawasan seluruh kegiatan operasional PDAM.
2. Membina karyawan.
3. Mengurus dan mengelola kekayaan PDAM.

4. Menyusun Rencana Strategi Bisnis 5 (lima) tahunan (*business plan/corporate plan*) yang disahkan oleh Kepala Daerah melalui usul Dewan Pengawas.
5. Menyusun dan menyampaikan Rencana Bisnis dan Anggaran Tahunan PDAM yang merupakan penjabaran tahunan dari Rencana Strategi Bisnis (*business plan/corporate plan*) kepada Kepala Daerah melalui Dewan Pengawas
6. Menyusun dan menyampaikan laporan seluruh kegiatan PDAM.

b. Dewan Pengawas, tugas dan fungsinya antara lain;

1. Melaksanakan pengawasan, pengendalian dan pembinaan terhadap pengurusan
2. Memberikan pertimbangan dan saran kepada Kepala Daerah diminta atau tidak diminta guna perbaikan dan pengembangan PDAM antara lain pengangkatan Direksi, program kerja yang diajukan oleh Direksi, rencana perubahan status kekayaan PDAM, rencana pinjaman dan ikatan hukum dengan pihak lain, serta menerima, memeriksa, dan atau menandatangani Laporan Triwulan dan Laporan Tahunan
3. Memeriksa dan menyampaikan Rencana Strategi Bisnis (*business plan/corporate plan*), dan Rencana Bisnis, dan Anggaran Tahunan PDAM yang dibuat Direksi kepada Kepala Daerah untuk mendapatkan pengesahan.

c. Bagian Adm dan Keuangan, tugas dan fungsinya antara lain;

1. Membuat laporan transaksi kas dan daftar gaji setiap akhir bulan.
2. Menyiapkan data-data transaksi kas bila dibutuhkan oleh Direksi

3. Melayani setiap nasabah yang menyetor angsuran secara sopan dan ramah.
4. Membuat daftar perincian uang tunai

d. Bagian Marketing, tugas dan fungsinya antara lain;

1. Membuat laporan pemasaran setiap akhir bulan.
2. Menyiapkan data-data transaksi pelanggan bila dibutuhkan oleh Direksi
3. Melayani setiap nasabah yang menyetor pembayaran tagihan air secara sopan dan ramah.
4. Membuat daftar perincian data pelanggan

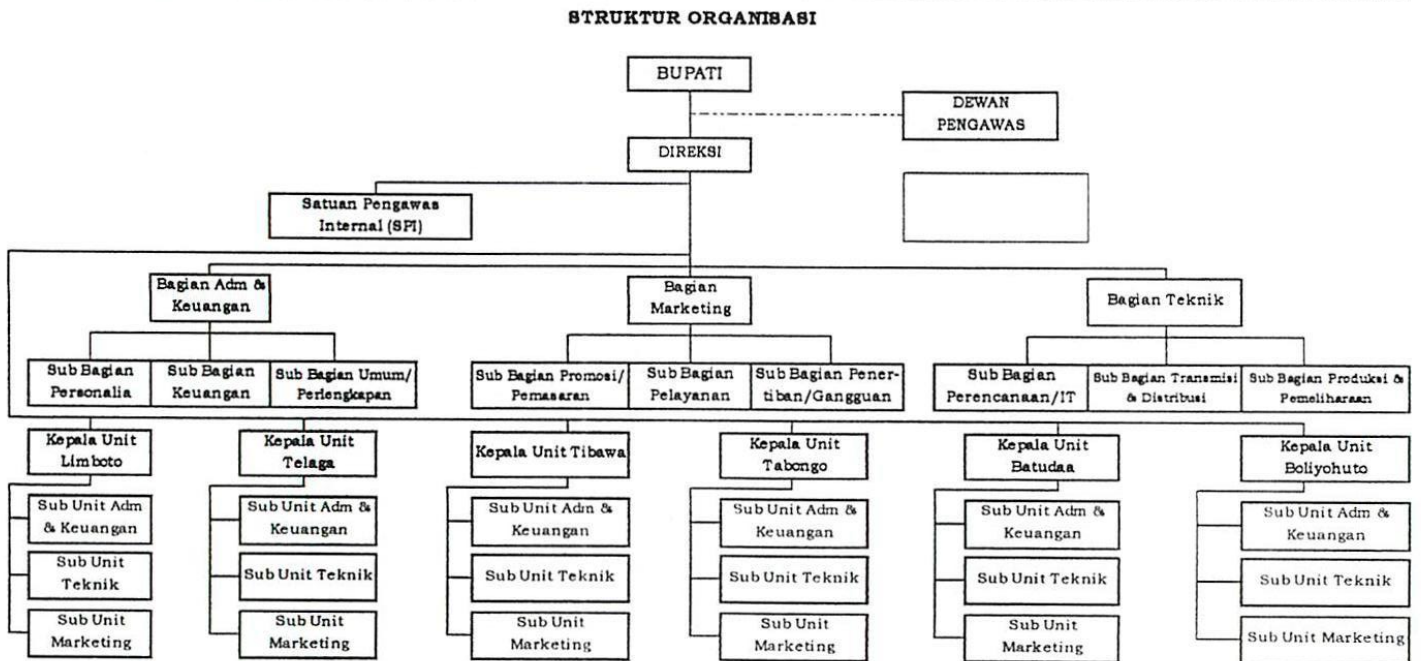
e. Bagian Teknik, tugas dan fungsinya antara lain;

1. Membuat laporan perbaikan, masalah teknis setiap akhir bulan.
2. Menyiapkan data-data transaksi pengadaan material bila dibutuhkan oleh Direksi
3. Melayani setiap nasabah yang membutuhkan penanganan darurat secara sopan dan ramah.
4. Membuat daftar perincian masalah teknis dan penyelesaiannya

4.1.4. Struktur Organisasi

Pengorganisasian dapat dikatakan sebagai proses menciptakan hubungan antara berbagai individu agar semua pekerjaan yang dilakukan dapat bermanfaat secara terarah pada satu tujuan. Dengan adanya pengorganisasian menyebabkan adanya struktur organisasi yang merupakan kerangka dasar yang mencakup berbagai fungsi bagian sehingga sesuai dengan rencana yang ditetapkan untuk menjadi tujuan. Semuanya ini untuk memudahkan pengambilan keputusan terhadap masing-masing bagian.

**Gambar 4.1 Struktur Organisasi Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten
Gorontalo**



4.2. Hasil Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Gorontalo dengan memberikan pernyataan yang telah dibuat oleh peneliti dan didistribusikan kepada 86 orang responden.

4.2.1. Deskriptif Karakteristik Responden

a. Pendidikan

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan didapatkan jumlah responden berdasarkan tingkat pendidikan yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.1. Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Frekwensi (Σ)	Persentase (%)
SMA	51	59,3
S1	32	37,2
S2	3	3,5
Total	86	100

Sumber: Data diolah, 2023

Dari tabel 4.1, dapat ditunjukkan bahwa jumlah responden berdasarkan tingkat pendidikan, dimana tingkat pendidikan SMA sebanyak 51 orang atau 59,3%, S1 sebanyak 32 orang atau 37,2%, dan S2 sebanyak 3 orang atau 3,5%, Hal ini menunjukkan bahwa responden terbanyak adalah tingkat pendidikan SMA.

b. Jenis Kelamin

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan didapatkan jumlah responden berdasarkan jenis kelamin yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.2. Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekwensi (Σ)	Persentase (%)
Laki Laki	52	60,5
Perempuan	34	39,5
Total	86	100

Sumber: Data diolah, 2023

Dari tabel 4.2, dapat ditunjukkan bahwa jumlah responden laki-laki yaitu 52 orang atau sekitar 60,5%, sedangkan jumlah responden perempuan sebanyak 34 orang atau 39,5%. Hal ini menunjukkan bahwa antara responden laki-laki lebih banyak dibandingkan dengan responden perempuan.

c. Usia

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan didapatkan jumlah usia responden berdasarkan usia yang dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.3. Distribusi Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekwensi (Σ)	Presentase (%)
< 25 tahun	29	33,7
26-35 tahun	33	38,4
>35 tahun	24	27,9
Total	86	100

Sumber: Data diolah, 2023

Dari tabel 4.3, dapat ditunjukkan bahwa jumlah responden yang umurnya < 25 tahun yaitu 29 orang atau sekitar 33,7%, jumlah responden yang umurnya antara 26-35 tahun sebanyak 33 orang atau 38,4%, jumlah responden yang umurnya >35 tahun sebanyak 24

orang atau sekitar 27,9%. Hal ini menunjukkan bahwa responden yang umurnya antara 26-35 tahun lebih banyak.

d. Masa Kerja

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan didapatkan jumlah responden berdasarkan masa kerja yang dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.4. Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Frekwensi (Σ)	Presentase (%)
< 1 tahun	16	18,6
1 - 5 tahun	32	37,2
> 5 tahun	38	44,2
Total	86	100

Sumber: Data diolah, 2023

Dari tabel 4.4, dapat ditunjukkan bahwa jumlah responden yang memiliki masa kerja < 1 tahun yaitu 16 orang atau sekitar 18,6%, jumlah responden yang memiliki masa kerja antara 1 - 5 tahun sebanyak 32 orang atau 37,2%, jumlah responden yang memiliki masa kerja > 5 tahun sebanyak 38 orang atau sekitar 44,2%. Hal ini menunjukkan bahwa responden yang memiliki masa kerja > 5 tahun lebih banyak.

4.2.2. Deskriptif Karakteristik Variabel Penelitian

Semua variabel bebas (independent) dan variabel terikat (dependent) yang memiliki bobot nilai dari terendah dan tertinggi akan dikalikan dengan nilai item dan dikalikan dengan jumlah responden. Kemudian hasil perkalian

bobot tertinggi akan dikurangi dengan hasil perkalian bobot terendah. Proses perhitungannya sebagai berikut:

Bobot Jumlah skor tertinggi: $5 \times 1 \times 86 = 430$

Bobot Jumlah skor terendah: $1 \times 1 \times 86 = 86$

Rentang skala : $\frac{430 - 86}{5} = 68,8$ dibulatkan menjadi 69

Tabel 4.5 Kriteria Interpretasi Skor

Rentang Skor	Kriteria
86 – 155	Sangat Rendah
156 – 225	Rendah
226 – 295	Sedang
296 – 365	Tinggi
366 – 435	Sangat Tinggi

Sumber: Hasil Olahan Data 2023

Berikut ini akan disajikan gambaran hasil tabulasi data atau variabel yang menjadi objek penelitian. Berdasarkan data yang terkumpul dari 86 responden yang ditetapkan sebagai sampel seperti pada tabel berikut:

1. *Work-life Balance* (X1)

Berdasarkan hasil tabulasi data diperoleh nilai untuk masing-masing indikator dari variabel *Work-life Balance* (X1) menurut tinjauan responden sebagai berikut:

Tabel 4.6 Tanggapan Responden Tentang Variabel *Work-life Balance* (X1)

Bobot	Item								
	X1.1			X1.2			X1.3		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2	0	0	0.0	7	14	8.1	2	4	2.3
3	54	162	62.8	21	63	24.4	42	126	48.8
4	26	104	30.2	39	156	45.3	33	132	38.4
5	6	30	6.98	19	95	22.1	9	45	10
Σ	86	296	100	86	328	100	86	307	100
Kategori	Tinggi			Tinggi			Tinggi		
Bobot	Item								
	X1.4			X1.5			X1.6		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2	9	18	10.5	9	18	10.5	9	18	10.5
3	19	57	22.1	19	57	22.1	19	57	22.1
4	20	80	23.3	20	80	23.3	20	80	23.3
5	38	190	44.2	38	190	44.2	38	190	44.2
Σ	86	345	100	86	345	100	86	345	100
Kategori	Tinggi			Tinggi			Tinggi		

Sumber: Hasil Olahan Data 2023

Berdasarkan tabel 4.6 diatas dapat diketahui bahwa dari 86 responden yang diteliti secara umum, persepsi responden terhadap item-item pernyataan pada variabel *Work-life Balance* yaitu item pernyataan X1.1 tentang karyawan melaksanakan pekerjaan sesuai standar waktu yang ditentukan, berada pada kategori **tinggi** dengan skor sebesar 296, item pernyataan X1.2 tentang karyawan memiliki waktu yang cukup untuk melakukan aktivitas di luar pekerjaan, berada pada kategori **tinggi** dengan skor sebesar 328, item pernyataan X1.3 tentang karyawan memiliki komitmen untuk keterlibatan mereka dalam pekerjaan, berada pada kategori **tinggi** dengan skor sebesar 307, dan item pernyataan X1.4 tentang karyawan

memiliki komitmen untuk keterlibatan mereka dalam kehidupan pribadinya, berada pada kategori **tinggi** dengan skor sebesar 345, dan item pernyataan X1.5 tentang karyawan merasakan kepuasan didalam pekerjaannya, berada pada kategori **tinggi** dengan skor 345, dan item pernyataan X1.6 tentang karyawan merasakan kepuasan saat berkumpul bersama keluarga, berada pada kategori **tinggi** dengan skor 345 .

Hal ini dapat disimpulkan bahwa untuk variabel *Work-life Balance*, keseluruhan item berada pada kategori **tinggi**. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa semua item yang terdapat pada variabel tersebut mampu memberikan pengaruh terhadap variabel dependen yakni Kinerja Karyawan.

2. Variabel Beban Kerja (X2)

Berdasarkan hasil tabulasi data diperoleh nilai untuk masing-masing indikator variabel Beban Kerja (X2) menurut tinjauan responden sebagai berikut.

Tabel 4.7 Tanggapan Responden Tentang Variabel Beban Kerja (X2)

Bobot	Item											
	X2.1			X2.2			X2.3			X2.4		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2	7	14	8.1	0	0	0	13	26	15	2	4	2.33
3	21	63	24.4	54	162	62.8	63	189	73	42	126	48.8
4	39	156	45.3	26	104	30.2	10	40	11.6	33	132	38.4
5	19	95	22.1	6	30	6.98	0	0	0	9	45	10.5
Σ	86	328	100	86	296	100	86	255	100	86	307	100
Kategori	Tinggi			Tinggi			Sedang			Tinggi		

Bobot	Item											
	X2.5			X2.6			X2.7			X2.8		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2	3	6	3.5	3	6	3.49	0	0	0	12	24	14.0
3	45	135	52.3	45	135	52.3	49	147	57	40	120	46.5
4	31	124	36.0	31	124	36.0	30	120	34.9	25	100	29.1
5	7	35	8.14	7	35	8.14	7	35	8.14	9	45	10.5
Σ	86	300	100	86	300	100	86	302	100	86	289	100
Kategori	Tinggi			Tinggi			Tinggi			Sedang		

Sumber: Hasil Olahan Data 2023

Berdasarkan tabel 4.7 diatas dapat diketahui bahwa dari 86 responden yang diteliti secara umum, persepsi responden terhadap item-item pernyataan pada variabel Beban Kerja yaitu item pernyataan X2.1 tentang beban kerja telah memberi dampak pada beban fisik fisiologis karyawan, berada pada kategori **tinggi** dengan skor sebesar 328, item pernyataan X2.2 tentang beban kerja telah memberi dampak pada beban fisik biomekanikal karyawan, berada pada kategori **tinggi** dengan skor sebesar 296, item pernyataan X2.3 tentang beban kerja memberikan dampak secara mental terhadap konsentrasi kerja karyawan, berada pada kategori **sedang** dengan skor sebesar 255, dan item pernyataan X2.4 tentang beban kerja memberikan dampak secara mental, sehingga membuat karyawan merasa bingung, berada pada kategori **tinggi** dengan skor sebesar 307, dan item pernyataan X2.5 tentang beban kerja memberikan dampak secara mental, sehingga mempengaruhi kewaspadaan karyawan, berada pada kategori **tinggi** dengan skor 300, dan item pernyataan X2.6 tentang beban kerja memberikan dampak secara mental, sehingga mempengaruhi ketepatan pelayanan, berada

pada kategori **tinggi** dengan skor 300, dan item pernyataan X2.7 tentang beban waktu kerja yang berlebihan mempengaruhi kecepatan karyawan dalam bekerja, berada pada kategori **tinggi** dengan skor 302, dan item pernyataan X2.8 tentang mengerjakan pekerjaan lebih dari satu pekerjaan diwaktu yang sama mempengaruhi beban waktu kerja, berada pada kategori **sedang** dengan skor 289.

Hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel Beban Kerja, enam item berada pada kategori **tinggi**, dan dua item berada pada kategori **sedang**. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa item-item yang terdapat pada variabel tersebut mampu memberikan pengaruh terhadap variabel dependen yakni Kinerja Karyawan.

3. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil tabulasi data diperoleh nilai untuk masing-masing indikator variabel Kinerja Karyawan (Y) menurut tinjauan responden sebagai berikut.

Tabel 4.8 Tanggapan Responden Tentang Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Bobot	Item											
	Y1.1			Y1.2			Y1.3			Y1.4		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	6	12	6.98
3	16	48	18.6	12	36	14	12	36	14	18	54	20.9
4	46	184	53.5	56	224	65.1	56	224	65.1	40	160	46.5
5	24	120	27.9	18	90	20.9	18	90	21	22	110	25.6
Σ	86	352	100	86	350	100	86	350	100	86	336	100
Kategori	Tinggi			Tinggi			Tinggi			Tinggi		

Bobot	Item								
	Y1.5			Y1.6			Y1.7		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0
3	16	48	18.6	12	36	14	12	36	14
4	46	184	53.5	56	224	65.1	56	224	65.1
5	24	120	27.9	18	90	20.9	18	90	20.9
Σ	86	352	100	86	350	100	86	350	100
Kategori	Tinggi			Tinggi			Tinggi		

Sumber: Hasil Olahan Data 2023

Berdasarkan tabel 4.8 diatas dapat diketahui bahwa dari 86 responden yang diteliti secara umum, persepsi responden terhadap item-item pernyataan pada variabel Kinerja Karyawan yaitu item pernyataan Y1.1 tentang karyawan memiliki kemampuan dalam meningkatkan jumlah pekerjaan, berada pada kategori **tinggi** dengan skor sebesar 352, item pernyataan Y1.2 tentang karyawan menghasilkan kualitas pekerjaan yang baik dalam bekerja, berada pada kategori **tinggi** dengan skor sebesar 350, item pernyataan Y1.3 tentang karyawan memiliki kemampuan fisik dalam menyelesaikan pekerjaannya, berada pada kategori **tinggi** dengan skor sebesar 350, item pernyataan Y1.4 tentang karyawan memiliki motivasi yang tinggi dalam menjalankan pekerjaannya, berada pada kategori **tinggi** dengan skor sebesar 336, item pernyataan Y1.5 tentang karyawan bekerja tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan sehari-hari, berada pada kategori **tinggi** dengan skor sebesar 352, Y1.6 tentang kehadiran para karyawan sesuai waktu yang di tentukan oleh perusahaan, berada pada kategori **tinggi** dengan skor sebesar 350, Y1.7 tentang saling kerjasama

antara karyawan dapat mempercepat penyelesaian pekerjaan, berada pada kategori **tinggi** dengan skor sebesar 350.

Hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel Kinerja Karyawan, seluruh item berada pada kategori **Tinggi**. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa item-item yang terdapat pada variabel Kinerja Karyawan dapat memberikan dampak yang saling memberikan pengaruh terhadap variabel independen, yaitu *Work-life Balance* (X1) dan Beban Kerja (X2).

4.2.3. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dilakukan dengan cara menghitung korelasi antara masing-masing daftar pernyataan dengan skor totalnya. Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang digunakan itu layak (dapat dipercaya). Untuk uji tersebut dapat dilakukan dengan cara melihat nilai *Cronbach's Alpha* pada hasil output pengujian realibilitas. Pengujian instrumen penelitian ini baik dari segi validitasnya maupun reliabilitasnya terhadap 86 responden.

1. Uji Validitas Dan Reliabilitas Variabel *Work-life Balance* (X1)

Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas *Work-life Balance* (X1).

Item	Uji Validitas			Uji Reliabilitas	
	r Hitung	r table	Ket	Alpha	Ket
X1.1	0,586	0,212	Valid	0,776	> 0,6 = reliable
X1.2	0,486	0,212	Valid		
X1.3	0,425	0,212	Valid		
X1.4	0,874	0,212	Valid		
X1.5	0,874	0,212	Valid		
X1.6	0,874	0,212	Valid		

Sumber: Hasil Olahan Data 2023

Tabel 4.9 menjelaskan bahwa semua item pernyataan untuk variabel *Work-life Balance* (X1), semua instrumen menunjukkan hasil yang *valid* dan *reliable*. Keputusan ini diambil karena nilai korelasi koefisien r_{Hitung} untuk seluruh item $> r_{\text{table}}$ (0,212). Sedangkan koefisien alfabanya sebesar $0,776 > 0,6$. Dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk *Work-life Balance* adalah *valid* dan *reliable*.

2. Uji validitas dan reliabilitas variabel Beban Kerja (X2)

Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Beban Kerja (X2).

Item	Uji Validitas			Uji Reliabilitas	
	r_{Hitung}	r_{table}	Ket	Alpha	Ket
X2.1	0,535	0,212	Valid	0,780	$> 0,6 =$ reliable
X2.2	0,388	0,212	Valid		
X2.3	0,489	0,212	Valid		
X2.4	0,626	0,212	Valid		
X2.5	0,842	0,212	Valid		
X2.6	0,842	0,212	Valid		
X2.7	0,537	0,212	Valid		
X2.8	0,732	0,212	Valid		

Sumber: Hasil Olahan Data 2023

Tabel 4.10 menjelaskan bahwa semua item pernyataan untuk variabel beban kerja (X2), semua instrumen menunjukkan hasil yang *valid* dan *reliable*. Keputusan ini diambil karena nilai koefisien korelasi r_{hitung} untuk seluruh item $> r_{\text{tabel}}$ (0,212). Sedangkan koefisien alfabanya sebesar $0,780 > 0,6$. Dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk beban kerja adalah *valid* dan *reliable*.

3. Uji validitas dan reliabilitas variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas & Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y)

Item	Uji Validitas			Uji Reliabilitas	
	r Hitung	r table	Ket	Alpha	Ket
Y1.1	0,710	0,212	Valid	0,752	> 0,6 = reliable
Y1.2	0,644	0,212	Valid		
Y1.3	0,638	0,212	Valid		
Y1.4	0,461	0,212	Valid		
Y1.5	0,710	0,212	Valid		
Y1.6	0,644	0,212	Valid		
Y1.7	0,638	0,212	Valid		

Sumber: Hasil Olahan Data 2023

Tabel 4.11 menjelaskan bahwa semua item pernyataan untuk variabel Kinerja karyawan (Y), menunjukkan hasil yang *valid dan reliable*. Keputusan ini diambil karena nilai koefisien korelasi r_{hitung} untuk seluruh item $> r_{tabel}$ (0,212). Sedangkan koefisien alphasnya sebesar $0,752 > 0,6$. Dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk Kinerja karyawan adalah *valid dan reliable*.

4.2.4. Analisis Data Statistik

Untuk mengetahui pengaruh *Work-life Balance* dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor PDAM Kabupaten Gorontalo, maka berikut ini akan dikemukakan analisis hasil statistik. Hasil analisis tersebut akan diketahui apakah variabel-variabel bebas (*independen*) memberikan pengaruh yang nyata (*signifikan*) terhadap variabel terikat (*dependen*). Berdasarkan hasil olahan data atas 86 orang karyawan sebagai responden, dengan menggunakan analisis jalur, maka diperoleh persamaan struktural sebagai berikut:

$$Y = 0,716X_1 + -0,283X_2 + 0,583\epsilon \quad R^2=0,417$$

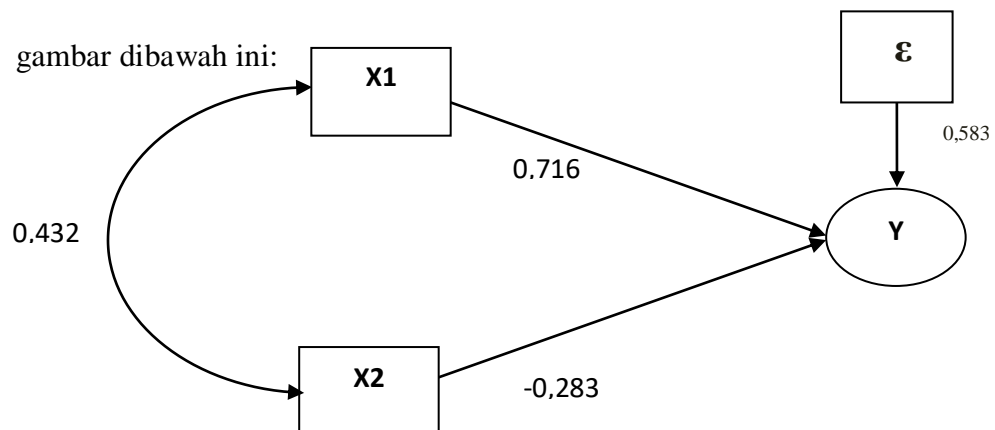
Hasil persamaan diatas merupakan hasil olahan data, yang dapat dijelaskan bahwa hasil tersebut telah menunjukkan adanya koefisien antara variabel independen yakni *Work-life Balance* (X1) yang diukur terhadap variabel dependen yakni Kinerja Karyawan (Y), hasilnya memiliki pengaruh positif dan signifikan. Besarnya pengaruh dari variabel *Work-life Balance* (X1) secara langsung terhadap Kinerja Karyawan (Y), sebesar 0,716 atau 71,6%. Hal ini bermakna bahwa, jika *Work-life Balance* (X1) meningkat 1 satuan maka Kinerja Karyawan (Y) turut meningkat sebesar 0,716 atau 71,6%.

Berdasarkan hasil olahan data untuk variabel Beban Kerja (X2), dapat dijelaskan bahwa hasil tersebut telah menunjukkan adanya koefisien antara variabel independen yakni Beban Kerja (X2) yang diukur terhadap variabel dependen yakni Kinerja Karyawan (Y), hasilnya memiliki pengaruh negatif dan signifikan. Besarnya pengaruh dari variabel Beban Kerja (X2) secara langsung terhadap Kinerja Karyawan (Y), sebesar -0,283 atau -28,3%. Hal ini bermakna bahwa, jika Beban Kerja (X2) meningkat 1 satuan maka akan menurunkan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 28,3%.

Sedangkan ϵ (episelon), adalah variabel luar yang tidak diteliti tetapi memberikan pengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y), menunjukkan nilai sebesar 0,583 atau 58,3%. Variabel yang dimaksud seperti; motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi, desain pekerjaan, aspek-aspek ekonomi. Handoko dalam Purnawanti (2014;22).

Hasil olahan data dengan menggunakan analisis jalur diperoleh Nilai Koefisien Determinasi (R^2) yakni sebesar 0,417 atau 41,7% (Terlampir). Nilai tersebut memberikan makna bahwa, terdapat nilai pengaruh secara bersama-sama (*simultan*) sebesar 41,7% terhadap Kinerja Karyawan (Y), melalui variabel *Work-life Balance* (X1) dan Beban Kerja (X2). Serta masih terdapat nilai dari hasil olahan data sebesar 58,3% yang ditentukan pengaruhnya oleh variabel lain, serta masih dapat dilakukan penelitian selanjutnya.

Untuk mengetahui hubungan antara variabel dapat diketahui dari gambar dibawah ini:



Gambar 4.2 Hasil Hubungan antara X1 dan X2 Terhadap Y

Hasil analisis jalur di atas menunjukkan hubungan antara variabel, dimana Hubungan antara kepuasan kerja (X1) dengan beban kerja (X2) sebesar 0,432 atau 43,2% dengan tingkat hubungan *cukup tinggi/sedang* (Tabel 3.4. Koefisien korelasi). Sedangkan hasil analisis jalur pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.12 Koefisien jalur, pengaruh langsung, pengaruh total dan pengaruh X1 dan X2 secara simultan dan parsial terhadap variabel Y

Variabel	Koefisien Jalur	Kontribusi		Kontribusi Bersama (R ² _{yx1x2})
		Langsung	Total	
X1	0,716	0,716	71,6%	-
X2	-0.283	-0.283	-28,3%	-
ϵ	0.583	0.583	58,3%	
X1 dan X2	-	-	-	0,417/ 41,7%

Sumber : Hasil pengolahan data penelitian, 2023

Tabel 4.13 Uji Signifikasi Variabel X1 dan X2 terhadap variabel Y

Pengaruh Antar Variabel	Nilai Sig	Alpha (α)	Keputusan
Y \leftarrow X1, X2	0,000	0.05	Signifikan
Y \leftarrow X1	0,000	0.05	Signifikan
Y \leftarrow X2	0,000	0.05	Signifikan
Keterangan : Jika Nilai Sig < Nilai Alpha (α), maka Signifikan			

Sumber : Hasil pengolahan data penelitian, 2023

4.2.5. Pengujian Hipotesis

1. *Work-life Balance* (X1) dan Beban Kerja (X2) secara simultan Berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Kantor PDAM Kabupaten Gorontalo.

Hasil uji F_{hitung} menunjukkan hasil sebesar 12,407 sedangkan F_{tabel} sebesar 3.11 dengan taraf signifikan adalah 0,000. Berdasarkan uji F tersebut menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($12,407 > 3.11$) dan tingkat

signifikan sebesar $0,000 < \alpha = 0,05$. Dari hasil olahan data diperoleh nilai sig F sebesar 0,000 dengan nilai probabilitas 0,05. Karena nilai sig lebih kecil dari pada nilai probabilitas 0,05. Jadi hipotesis yang menyatakan bahwa *Work-life Balance* (X1) dan Beban Kerja (X2) secara simultan Berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Kantor PDAM Kabupaten Gorontalo, **Diterima**.

2. *Work-life Balance* (X1) secara Parsial Berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Kantor PDAM Kabupaten Gorontalo

Hasil olahan data diperoleh bahwa *Work-life Balance* (X1) mempunyai nilai koefisien sebesar 0,716 atau 71,6% dengan nilai sig sebesar 0,000, kemudian dibandingkan dengan nilai probabilitas 0,05, ternyata nilai probabilitas 0,05 lebih besar daripada nilai probabilitas sig atau ($0,000 < 0,05$). Jadi Hipotesis yang menyatakan bahwa *Work-life Balance* (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Kantor PDAM Kabupaten Gorontalo, **Diterima**.

3. Beban Kerja (X2) secara Parsial Berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Kantor PDAM Kabupaten Gorontalo

Hasil olahan data diperoleh bahwa Beban Kerja (X2) mempunyai nilai koefisien sebesar -0,283 atau -28,3% dengan nilai sig sebesar 0,000, kemudian dibandingkan dengan nilai probabilitas 0,05, ternyata nilai probabilitas 0,05 lebih besar dengan nilai probabilitas sig atau ($0,000 < 0,05$). Jadi Hipotesis yang menyatakan bahwa Beban Kerja (X2) secara

parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Kantor PDAM Kabupaten Gorontalo, **Diterima.**

4.3. Pembahasan Hasil Penelitian

1. *Work-life Balance* (X1) dan Beban Kerja (X2) secara simultan Berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Kantor PDAM Kabupaten Gorontalo.

Hasil penelitian yang dapat dikemukakan bahwa variabel *Work-life Balance* (X1) dan Beban Kerja (X2) secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Kantor PDAM Kabupaten Gorontalo. Berdasarkan hasil ini, maka dapat diasumsikan bahwa variabel *Work-life Balance* dan Beban Kerja telah mampu meningkatkan Kinerja Karyawan pada Kantor PDAM Kabupaten Gorontalo. Dengan kata lain, ketika *Work-life Balance* dan Beban Kerja di kelolah dengan baik, maka akan diikuti dengan peningkatan Kinerja Karyawan pada Kantor PDAM Kabupaten Gorontalo.

Tingkat pengaruh ini, telah melalui hasil empiris di lapangan, dimana hasil tersebut menjadi penyebab dari *Work-life Balance* dan Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor PDAM Kabupaten Gorontalo. Sebagaimana penyebab yang ditemukan bahwa para karyawan PDAM Kabupaten Gorontalo senantiasa telah memiliki kemampuan dalam meningkatkan jumlah pekerjaan mereka. Demikian pula dalam hal kualitas dan kemampuan, dimana para karyawan PDAM Kabupaten Gorontalo telah mampu menghasilkan kualitas pekerjaan yang baik dalam bekerja, dan

memiliki kemampuan fisik dalam menyelesaikan pekerjaannya, hal ini terjadi karena mereka telah memiliki motivasi yang tinggi dalam menjalankan pekerjaannya.

Mengamati alasan di atas, terjadinya peningkatan kinerja karyawan, dikarenakan juga bahwa para karyawan PDAM Kabupaten Gorontalo selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan sehari-hari. Demikian pula menyangkut masalah kehadiran, dimana para karyawan PDAM Kabupaten Gorontalo selalu hadir sesuai waktu yang ditentukan oleh perusahaan. Hal ini juga ditunjang oleh adanya semangat saling kerjasama yang baik antara karyawan PDAM Kabupaten Gorontalo, sehingga dapat mempercepat penyelesaian sebuah pekerjaan.

Pernyataan-pernyataan atas hasil yang ditemukan diatas, memperkuat pernyataan yang diungkapkan oleh Marayasa dan Faradila, (2019:114). Dalam pernyataan tersebut diungkapkan bahwa peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada di dalamnya.

Dalam pernyataan tersebut, terdapat beberapa hal yang harus dilakukan, seperti yang diungkapkan oleh Anwar Prabu Mangkunegara (Fahraini and Syarif, 2022:27), yakni; kemampuan dalam meningkatkan jumlah pekerjaan.

Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan. Kemudian, kualitas dan kemampuan yaitu kualitas pekerjaan yang dihasilkan dan kemampuan fisik. Menunjukan kerapihan, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.

Disamping itu juga, menyangkut ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas. Hal ini menunjukan seberapa besar karyawan dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggung jawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari, secara tepat waktu. Dan juga mengenai kehadiran yang sesuai ketentuan waktu kerja yang berlaku pada perusahaan untuk melakukan pekerjaan yang menunjukan tanggung jawab pekerjaan yang sudah menjadi kewajiban seorang karyawan. Dan yang terakhir adalah kemampuan kerjasama, menyangkut kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dengan karyawan yang lain secara vertikal dan horizontal baik didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.

Penelitian ini didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Dina (2018), mengatakan bahwa variabel *work-life balance* dan beban kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan Di Kud Minatani Brondong Lamongan.

2. *Work-life Balance* (X1) secara Parsial Berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Kantor PDAM Kabupaten Gorontalo.

Hasil penelitian sebagaimana telah diuraikan sebelumnya, dimana *Work-life Balance* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Kantor PDAM Kabupaten Gorontalo. Dengan perolehan hasil ini, maka dapat diasumsikan bahwa, *Work-life Balance*, telah mampu mempengaruhi para karyawan dalam meningkatkan kinerja mereka. Artinya bahwa jika perusahaan dalam hal ini PDAM Kabupaten Gorontalo, jika menjalankan dengan baik *Work-life Balance*, maka akan diikuti oleh peningkatan Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil empiris, bahwa penyebab dari tingkat pengaruh ini sebagaimana pernyataan dari sebagian besar responden yang menyatakan tentang Keseimbangan Waktu, bahwa para karyawan PDAM Kabupaten Gorontalo telah melaksanakan pekerjaan sesuai standar waktu yang ditentukan, sehingga membuat para karyawan memiliki waktu yang cukup untuk melakukan aktivitas di luar pekerjaan. Begitu pula menyangkut Keseimbangan Keterlibatan, bahwa sebagian besar karyawan PDAM Kabupaten Gorontalo memiliki komitmen untuk keterlibatan mereka dalam pekerjaan, dimana hal yang sama juga dimiliki oleh karyawan untuk keterlibatan mereka dalam kehidupan pribadinya. Dan untuk Keseimbangan Kepuasan, bahwa para karyawan PDAM Kabupaten Gorontalo selalu merasakan kepuasan didalam pekerjaannya, hal ini pula yang dirasakan oleh para karyawan saat berkumpul bersama keluarga mereka.

Pernyataan-pernyataan atas hasil yang ditemukan diatas, sejalan dengan teori yang diungkapkan oleh *Weckstein* dalam Poluan, A.R. (2018), mengemukakan bahwa *work-life balance* merupakan keseimbangan kehidupan di dalam pekerjaan dari masing-masing individu. Keseimbangan dalam bekerja ini merupakan faktor penting yang dapat mendukung meningkatnya kinerja kerja terhadap suatu pekerjaan. *Work-life balance* adalah sebuah konsep keseimbangan yang melibatkan ambisi atau karir dengan kebahagiaan, waktu luang, keluarga, dan pengembangan spiritual. Program *work-life balance* yang diterapkan dalam suatu perusahaan diharapkan mampu meningkatkan tingkat kinerja kerja pada karyawan sehingga dapat menimbulkan semangat kerja bagi karyawan dalam menjalankan tugas dan kewajibannya terhadap perusahaan

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Yosua Wijaya (2020), menunjukkan bahwa *Work Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwasannya semakin baik *Work Life Balance* yang dialami para karyawan didalam suatu perusahaan, maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan.

3. Beban Kerja (X2) secara Parsial Berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Kantor PDAM Kabupaten Gorontalo

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa, secara parsial terdapat pengaruh negatif dan signifikan untuk variabel Beban Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Kantor PDAM Kabupaten Gorontalo.

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka dapat diasumsikan bahwa fakta yang terjadi pada PDAM Kabupaten Gorontalo, dimana, semakin tinggi beban kerja yang dialami para karyawan menyebabkan kinerja para karyawan dapat menurun.

Meningkatnya beban kerja yang dirasakan oleh sebagian karyawan pada PDAM Kabupaten Gorontalo, adalah beban kerja yang berdampak pada beban fisik para karyawan, merupakan beban kerja yang mempengaruhi masalah kesehatan seperti sistem fisiologis dalam tubuh manusia akibat kondisi kerja. Hal ini terjadi karena pekerjaan bertumpuk yang harus diselesaikan oleh karyawan dalam waktu bersamaan sehingga menyebabkan kelelahan fisik.

Disamping itu, adalah beban mental yang dirasakan oleh sebagian karyawan PDAM Kabupaten Gorontalo, merupakan beban kerja yang terjadi pada saat karyawan melakukan aktivitas mental/psikologis dalam lingkungan kerja. Hal ini berakibat menurunkan konsentrasi kerja, kebingungan dan kewaspadaan sehingga mempengaruhi ketepatan pelayanan untuk para pelanggan yang membutuhkan bantuan karyawan PDAM Kabupaten Gorontalo. Beban waktu juga menjadi hal yang dikeluhkan oleh sebagian karyawan PDAM Kabupaten Gorontalo, menyangkut waktu kerja yang berlebihan sehingga mempengaruhi kecepatan karyawan dalam bekerja dan juga pekerjaan lebih dari satu pekerjaan dikerjakan pada waktu yang sama. Sehingga hal tersebut membuat

sebagian karyawan tidak dapat menikmati pekerjaan yang ada didalam perusahaan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh *Kahneman* dalam Jeky KR Rolos. (2018), menjelaskan bahwa beban kerja adalah suatu kompetisi dari suatu sumber mental yang terbatas. Salah satu penyebab menurunnya performa dari beban kerja adalah keharusan untuk mengambil dua atau lebih tugas-tugas yang harus dikerjakan secara bersamaan. Semakin banyaknya permintaan untuk melaksanakan tugas-tugas tersebut maka semakin menurun performa kinerja dalam bekerja.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Jeky K R Rolos. (2018), hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwasannya semakin tinggi beban kerja yang dirasakan para karyawan didalam suatu perusahaan, maka akan semakin menurun pula kinerja karyawan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil olahan data yang telah diuraikan pada bab sebelumnya diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara simultan *Work-life Balance* (X1) dan Beban Kerja (X2), berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Kantor PDAM Kabupaten Gorontalo
2. Secara parsial *Work-life Balance* (X1), berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Kantor PDAM Kabupaten Gorontalo
3. Secara parsial Beban Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Kantor PDAM Kabupaten Gorontalo

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan maka dapat di sarankan sebagai berikut:

1. Disarankan kepada Kantor PDAM Kabupaten Gorontalo agar tetap mempertahankan dan meningkatkan *Work-life Balance*, karena hal tersebut terbukti dapat meningkatkan kinerja karyawan.
2. Disarankan juga kepada Kantor PDAM Kabupaten Gorontalo agar tidak membebani para karyawan dengan kondisi pekerjaan, dan juga target kerja serta standar pekerjaan yang tinggi. Apabila kondisi ini terjadi secara berkelanjutan maka karyawan akan semakin tidak nyaman untuk bekerja dan akan menurunkan kinerja karyawan.

Disarankan juga kepada peneliti selanjutnya untuk lebih memperdalam kajian tentang kinerja karyawan dengan meneliti variabel lain seperti motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi, desain pekerjaan, aspek-aspek ekonomi. Handoko dalam Purnawanti (2014;22).

Lampiran 1:
Kuisisioner/Angket Penelitian

Yth. Bapak/Ibu/Sdr/i

Di

Tempat

Dengan hormat,

Disela-sela kesibukan Bapak/Ibu sdr(i), perkenakan kami memohon bantuan untuk meluangkan sedikit waktu guna mengisi kuisisioner/angket yang telah kami sediakan. Kuisisioner/angket ini dibuat semata-mata untuk kepentingan ilmiah dalam rangka penyusunan Tugas Akhir (Skripsi) yang merupakan syarat kelulusan Progam S1 Manajemen Sumber Daya Manusia, Universitas Ichsan Gorontalo.

Kuisisioner ini di maksud untuk mengetahui bagaimana **“Pengaruh *Work-life Balance* dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Gorontalo”**. Kerahasiaan data penelitian akan dijamin dan peneliti mengharapkan informasi dan jawaban yang sesungguhnya dari Bapak/Ibu sdr(i)
Atas kesediaan dan kerjasama anda, kami ucapkan terima kasih.

Hormat Saya

Peneliti

KUISIONER PENELITIAN

A. Data Respondent Dan Petunjuk Pengisian Kuisisioner

1. Data Responden

Identitas Responden

a. Jenis Kelamin

Pria :

Wanita :

b. Usia :

c. Masa Kerja :

d. Pendidikan Terakhir :

SMA/Sederajat : Strata 2:

Strata 1 : Strata 3:

2. Petunjuk pengisian Kuisisioner

Isilah daftar pernyataan berikut sesuai dengan pendapat anda dengan memberikan tanda silang (X) pada pernyataan yang tersedia.

Keterangan

A. Selalu

B. Sering

C. Kadang-Kadang

D. Jarang

E. Tidak Pernah

DAFTAR PERNYATAAN/PERTANYAAN KUISIONER

I. Pernyataan untuk Variabel *Work-life Balance* (X_1);

A. *Time Balance* (Keseimbangan Waktu)

1. Para karyawan melaksanakan pekerjaan sesuai standar waktu yang ditentukan
 - a. Selalu sesuai standar waktu yang ditentukan
 - b. Sering sesuai standar waktu yang ditentukan
 - c. Kadang-kadang sesuai standar waktu yang ditentukan
 - d. Jarang sesuai standar waktu yang ditentukan
 - e. Tidak pernah sesuai standar waktu yang ditentukan
2. Para karyawan memiliki waktu yang cukup untuk melakukan aktivitas di luar pekerjaan
 - a. Selalu memiliki waktu yang cukup untuk melakukan aktivitas di luar pekerjaan
 - b. Sering memiliki waktu yang cukup untuk melakukan aktivitas di luar pekerjaan
 - c. Kadang-kadang memiliki waktu yang cukup untuk melakukan aktivitas di luar pekerjaan
 - d. Jarang memiliki waktu yang cukup untuk melakukan aktivitas di luar pekerjaan
 - e. Tidak pernah memiliki waktu yang cukup untuk melakukan aktivitas di luar pekerjaan

B. *Involvement Balance* (Keseimbangan Keterlibatan)

3. Para karyawan memiliki komitmen untuk keterlibatan mereka dalam pekerjaan
 - a. Selalu memiliki komitmen untuk keterlibatan mereka dalam pekerjaan
 - b. Sering memiliki komitmen untuk keterlibatan mereka dalam pekerjaan
 - c. Kadang-kadang memiliki komitmen untuk keterlibatan mereka dalam pekerjaan
 - d. Jarang memiliki komitmen untuk keterlibatan mereka dalam pekerjaan

- e. Tidak pernah memiliki komitmen untuk keterlibatan mereka dalam pekerjaan
- 4. Para karyawan memiliki komitmen untuk keterlibatan mereka dalam kehidupan pribadinya
 - a. Selalu memiliki komitmen untuk keterlibatan mereka dalam kehidupan pribadinya
 - b. Sering memiliki komitmen untuk keterlibatan mereka dalam kehidupan pribadinya
 - c. Kadang-kadang memiliki komitmen untuk keterlibatan mereka dalam kehidupan pribadinya
 - d. Jarang memiliki komitmen untuk keterlibatan mereka dalam kehidupan pribadinya
 - e. Tidak pernah memiliki komitmen untuk keterlibatan mereka dalam kehidupan pribadinya

C. *Satisfaction Balance* (Keseimbangan Kepuasan)

- 5. Para karyawan merasakan kepuasan didalam pekerjaannya
 - a. Selalu merasakan kepuasan didalam pekerjaannya
 - b. Sering merasakan kepuasan didalam pekerjaannya
 - c. Kadang-kadang merasakan kepuasan didalam pekerjaannya
 - d. Jarang merasakan kepuasan didalam pekerjaannya
 - e. Tidak pernah merasakan kepuasan didalam pekerjaannya
- 6. Para karyawan merasakan kepuasan saat berkumpul bersama keluarga
 - a. Selalu merasakan kepuasan saat berkumpul bersama keluarga
 - b. Sering merasakan kepuasan saat berkumpul bersama keluarga
 - c. Kadang-kadang merasakan kepuasan saat berkumpul bersama keluarga
 - d. Jarang merasakan kepuasan saat berkumpul bersama keluarga
 - e. Tidak pernah merasakan kepuasan saat berkumpul bersama keluarga

II. Pernyataan untuk Variabel Beban Kerja (X₂);

A. Beban Fisik

1. Beban kerja karyawan memberi dampak pada beban fisik fisiologis karyawan.
 - a. Selalu memberikan dampak pada beban fisik fisiologis
 - b. Sering memberikan dampak pada beban fisik fisiologis
 - c. Kadang-kadang memberikan dampak pada beban fisik fisiologis
 - d. Jarang memberikan dampak pada beban fisik fisiologis
 - e. Tidak pernah memberikan dampak pada beban fisik fisiologis
2. Beban kerja karyawan memberi dampak pada beban fisik biomekanikal karyawan,
 - a. Selalu memberikan dampak pada beban fisik biomekanikal
 - b. Sering memberikan dampak pada beban fisik biomekanikal
 - c. Kadang-kadang memberikan dampak pada beban fisik biomekanikal
 - d. Jarang memberikan dampak pada beban fisik biomekanikal
 - e. Tidak pernah memberikan dampak pada beban fisik biomekanikal

B. Beban Mental

3. Beban kerja memberikan dampak secara mental terhadap konsentrasi kerja karyawan
 - a. Selalu memberikan dampak secara mental terhadap konsentrasi kerja
 - b. Sering memberikan dampak secara mental terhadap konsentrasi kerja
 - c. Kadang-kadang memberikan dampak secara mental terhadap konsentrasi kerja
 - d. Jarang memberikan dampak secara mental terhadap konsentrasi kerja
 - e. Tidak pernah memberikan dampak secara mental terhadap konsentrasi kerja
4. Beban kerja memberikan dampak secara mental, sehingga membuat karyawan merasa bingung
 - a. Selalu membuat karyawan merasa bingung
 - b. Sering membuat karyawan merasa bingung
 - c. Kadang-kadang membuat karyawan merasa bingung

- d. Jarang membuat karyawan merasa bingung
- e. Tidak pernah membuat karyawan merasa bingung
- 5. Beban kerja memberikan dampak secara mental, sehingga mempengaruhi kewaspadaan karyawan
 - a. Selalu mempengaruhi kewaspadaan
 - b. Sering mempengaruhi kewaspadaan
 - c. Kadang-kadang mempengaruhi kewaspadaan
 - d. Jarang mempengaruhi kewaspadaan
 - e. Tidak pernah mempengaruhi kewaspadaan
- 6. Beban kerja memberikan dampak secara mental, sehingga mempengaruhi ketepatan pelayanan
 - a. Selalu mempengaruhi ketepatan pelayanan
 - b. Sering mempengaruhi ketepatan pelayanan
 - c. Kadang-kadang mempengaruhi ketepatan pelayanan
 - d. Jarang mempengaruhi ketepatan pelayanan
 - e. Tidak pernah mempengaruhi ketepatan pelayanan

c. Beban Waktu

- 7. Beban waktu kerja yang berlebihan mempengaruhi kecepatan karyawan dalam bekerja,
 - a. Selalu mempengaruhi kecepatan kerja karyawan
 - b. Sering mempengaruhi kecepatan kerja karyawan
 - c. Kadang-kadang mempengaruhi kecepatan kerja karyawan
 - d. Jarang mempengaruhi kecepatan kerja karyawan
 - e. Tidak pernah mempengaruhi kecepatan kerja karyawan
- 8. Mengerjakan pekerjaan lebih dari satu pekerjaan diwaktu yang sama mempengaruhi beban waktu kerja.
 - a. Selalu mempengaruhi beban waktu kerja
 - b. Sering mempengaruhi beban waktu kerja
 - c. Kadang-kadang mempengaruhi beban waktu kerja
 - d. Jarang mempengaruhi beban waktu kerja
 - e. Tidak pernah mempengaruhi beban waktu kerja

III. Pernyataan untuk Variabel Kinerja Karyawan (Y)

A. Jumlah pekerjaan

1. Karyawan memiliki kemampuan dalam meningkatkan jumlah pekerjaan;
 - a. Selalu memiliki kemampuan dalam meningkatkan jumlah pekerjaan
 - b. Sering memiliki kemampuan dalam meningkatkan jumlah pekerjaan
 - c. Kadang-kadang memiliki kemampuan dalam meningkatkan jumlah pekerjaan
 - d. Jarang memiliki kemampuan dalam meningkatkan jumlah pekerjaan
 - e. Tidak pernah memiliki kemampuan dalam meningkatkan jumlah pekerjaan

B. Kualitas dan Kemampuan

2. Karyawan menghasilkan kualitas pekerjaan yang baik dalam bekerja;
 - a. Selalu menghasilkan kualitas pekerjaan yang baik dalam bekerja
 - b. Sering menghasilkan kualitas pekerjaan yang baik dalam bekerja
 - c. Kadang-kadang menghasilkan kualitas pekerjaan yang baik dalam bekerja
 - d. Jarang menghasilkan kualitas pekerjaan yang baik dalam bekerja
 - e. Tidak pernah menghasilkan kualitas pekerjaan yang baik dalam bekerja
3. Karyawan memiliki kemampuan fisik dalam menyelesaikan pekerjaannya;
 - a. Selalu memiliki kemampuan fisik dalam menyelesaikan pekerjaannya
 - b. Sering memiliki kemampuan fisik dalam menyelesaikan pekerjaannya
 - c. Kadang-kadang memiliki kemampuan fisik dalam menyelesaikan pekerjaannya
 - d. Jarang memiliki kemampuan fisik dalam menyelesaikan pekerjaannya
 - e. Tidak pernah memiliki kemampuan fisik dalam menyelesaikan pekerjaannya
4. Karyawan memiliki motivasi yang tinggi dalam menjalankan pekerjaannya;
 - a. Selalu memiliki motivasi yang tinggi dalam menjalankan pekerjaannya

- b. Sering memiliki motivasi yang tinggi dalam menjalankan pekerjaannya
- c. Kadang-kadang memiliki motivasi yang tinggi dalam menjalankan pekerjaannya
- d. Jarang memiliki motivasi yang tinggi dalam menjalankan pekerjaannya
- e. Tidak pernah memiliki motivasi yang tinggi dalam menjalankan pekerjaannya

C. Tepat waktu

- 5. Karyawan yang bekerja tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan sehari-hari;
 - a. Selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan sehari-hari
 - b. Sering tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan sehari-hari
 - c. Kadang-kadang tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan sehari-hari
 - d. Jarang tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan sehari-hari
 - e. Tidak pernah tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan sehari-hari

D. Kehadiran

- 6. Kehadiran para karyawan sesuai waktu yang di tentukan oleh perusahaan;
 - a. Selalu sesuai waktu yang di tentukan oleh perusahaan
 - b. Sering sesuai waktu yang di tentukan oleh perusahaan
 - c. Kadang-kadang sesuai waktu yang di tentukan oleh perusahaan
 - d. Jarang sesuai waktu yang di tentukan oleh perusahaan
 - e. Tidak pernah sesuai waktu yang di tentukan oleh perusahaan

E. Kemampuan kerja sama

- 7. Adanya saling kerjasama antara karyawan dapat mempercepat penyelesaian pekerjaan;
 - a. Selalu bekerjasama dalam menyelesaikan pekerjaan
 - b. Sering bekerjasama dalam menyelesaikan pekerjaan
 - c. Kadang-kadang bekerjasama dalam menyelesaikan pekerjaan
 - d. Jarang bekerjasama dalam menyelesaikan pekerjaan
 - e. Tidak pernah bekerjasama dalam menyelesaikan pekerjaan

Lampiran 2: Data Ordinal dan Data Interval

Data Ordinal

No Res.	<i>Work-life Balance (X1)</i>						Total
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	
1	5	5	5	4	4	4	27
2	3	3	4	4	4	4	22
3	3	4	4	5	5	5	26
4	4	5	3	3	3	3	21
5	4	5	3	4	4	4	24
6	4	4	4	5	5	5	27
7	4	3	3	5	5	5	25
8	3	3	4	4	4	4	22
9	5	5	3	5	5	5	28
10	3	3	4	5	5	5	25
11	3	4	4	3	3	3	20
12	3	4	3	2	2	2	16
13	4	5	4	5	5	5	28
14	3	4	4	5	5	5	26
15	3	4	5	3	3	3	21
16	3	2	3	3	3	3	17
17	4	3	3	2	2	2	16
18	3	3	3	3	3	3	18
19	5	5	4	4	4	4	26
20	3	3	3	3	3	3	18
21	3	4	3	2	2	2	16
22	3	3	4	3	3	3	19
23	3	4	3	5	5	5	25
24	4	5	3	4	4	4	24
25	3	4	5	4	4	4	24
26	3	4	3	5	5	5	25
27	3	2	3	3	3	3	17
28	3	4	4	4	4	4	23
29	4	5	2	5	5	5	26
30	4	4	4	5	5	5	27
31	4	4	4	5	5	5	27
32	3	3	3	5	5	5	24
33	3	4	4	4	4	4	23
34	3	4	4	5	5	5	26
35	4	5	5	5	5	5	29
36	3	4	3	3	3	3	19
37	3	4	3	2	2	2	16
38	3	2	3	5	5	5	23
39	4	3	4	5	5	5	26
40	3	4	3	4	4	4	22
41	3	4	3	5	5	5	25
42	4	5	4	5	5	5	28
43	3	4	3	3	3	3	19

44	3	4	3	2	2	2	16
45	3	2	5	5	5	5	25
46	4	3	3	5	5	5	25
47	5	5	5	4	4	4	27
48	3	3	4	4	4	4	22
49	3	4	4	5	5	5	26
50	4	5	3	3	3	3	21
51	4	5	3	4	4	4	24
52	4	4	4	5	5	5	27
53	4	3	3	5	5	5	25
54	3	3	4	4	4	4	22
55	5	5	3	5	5	5	28
56	3	3	4	5	5	5	25
57	3	4	4	3	3	3	20
58	3	4	3	2	2	2	16
59	4	5	4	5	5	5	28
60	3	4	4	5	5	5	26
61	3	4	5	3	3	3	21
62	3	2	3	3	3	3	17
63	4	3	3	2	2	2	16
64	3	3	3	3	3	3	18
65	5	5	4	4	4	4	26
66	3	3	3	3	3	3	18
67	3	4	3	2	2	2	16
68	3	3	4	3	3	3	19
69	3	4	3	5	5	5	25
70	4	5	3	4	4	4	24
71	3	4	5	4	4	4	24
72	3	4	3	5	5	5	25
73	3	2	3	3	3	3	17
74	3	4	4	4	4	4	23
75	4	5	2	5	5	5	26
76	4	4	4	5	5	5	27
77	4	4	4	5	5	5	27
78	3	3	3	5	5	5	24
79	3	4	4	4	4	4	23
80	3	4	4	5	5	5	26
81	4	5	5	5	5	5	29
82	3	4	3	3	3	3	19
83	3	4	3	2	2	2	16
84	3	2	3	5	5	5	23
85	4	3	4	5	5	5	26
86	3	4	3	4	4	4	22

Successive Interval

x1.1	x1.2	x1.3	x1.4	x1.5	x1.6	Total
3.522	4.194	5.098	2.585	2.585	2.585	20.569

1.000	1.992	3.931	2.585	2.585	2.585	14.679
1.000	2.990	3.931	3.627	3.627	3.627	18.802
2.411	4.194	2.661	1.924	1.924	1.924	15.038
2.411	4.194	2.661	2.585	2.585	2.585	17.020
2.411	2.990	3.931	3.627	3.627	3.627	20.212
2.411	1.992	2.661	3.627	3.627	3.627	17.944
1.000	1.992	3.931	2.585	2.585	2.585	14.679
3.522	4.194	2.661	3.627	3.627	3.627	21.257
1.000	1.992	3.931	3.627	3.627	3.627	17.804
1.000	2.990	3.931	1.924	1.924	1.924	13.694
1.000	2.990	2.661	1.000	1.000	1.000	9.651
2.411	4.194	3.931	3.627	3.627	3.627	21.416
1.000	2.990	3.931	3.627	3.627	3.627	18.802
1.000	2.990	5.098	1.924	1.924	1.924	14.861
1.000	1.000	2.661	1.924	1.924	1.924	10.434
2.411	1.992	2.661	1.000	1.000	1.000	10.064
1.000	1.992	2.661	1.924	1.924	1.924	11.426
3.522	4.194	3.931	2.585	2.585	2.585	19.402
1.000	1.992	2.661	1.924	1.924	1.924	11.426
1.000	2.990	2.661	1.000	1.000	1.000	9.651
1.000	1.992	3.931	1.924	1.924	1.924	12.696
1.000	2.990	2.661	3.627	3.627	3.627	17.531
2.411	4.194	2.661	2.585	2.585	2.585	17.020
1.000	2.990	5.098	2.585	2.585	2.585	16.843
1.000	2.990	2.661	3.627	3.627	3.627	17.531
1.000	1.000	2.661	1.924	1.924	1.924	10.434
1.000	2.990	3.931	2.585	2.585	2.585	15.676
2.411	4.194	1.000	3.627	3.627	3.627	18.484
2.411	2.990	3.931	3.627	3.627	3.627	20.212
2.411	2.990	3.931	3.627	3.627	3.627	20.212
1.000	1.992	2.661	3.627	3.627	3.627	16.533
1.000	2.990	3.931	2.585	2.585	2.585	15.676
1.000	2.990	3.931	3.627	3.627	3.627	18.802
2.411	4.194	5.098	3.627	3.627	3.627	22.583
1.000	2.990	2.661	1.924	1.924	1.924	12.424
1.000	2.990	2.661	1.000	1.000	1.000	9.651
1.000	1.000	2.661	3.627	3.627	3.627	15.541
2.411	1.992	3.931	3.627	3.627	3.627	19.214
1.000	2.990	2.661	2.585	2.585	2.585	14.406
1.000	2.990	2.661	3.627	3.627	3.627	17.531
2.411	4.194	3.931	3.627	3.627	3.627	21.416
1.000	2.990	2.661	1.924	1.924	1.924	12.424
1.000	2.990	2.661	1.000	1.000	1.000	9.651
1.000	1.000	5.098	3.627	3.627	3.627	17.978
2.411	1.992	2.661	3.627	3.627	3.627	17.944
3.522	4.194	5.098	2.585	2.585	2.585	20.569
1.000	1.992	3.931	2.585	2.585	2.585	14.679
1.000	2.990	3.931	3.627	3.627	3.627	18.802
2.411	4.194	2.661	1.924	1.924	1.924	15.038
2.411	4.194	2.661	2.585	2.585	2.585	17.020

2.411	2.990	3.931	3.627	3.627	3.627	20.212
2.411	1.992	2.661	3.627	3.627	3.627	17.944
1.000	1.992	3.931	2.585	2.585	2.585	14.679
3.522	4.194	2.661	3.627	3.627	3.627	21.257
1.000	1.992	3.931	3.627	3.627	3.627	17.804
1.000	2.990	3.931	1.924	1.924	1.924	13.694
1.000	2.990	2.661	1.000	1.000	1.000	9.651
2.411	4.194	3.931	3.627	3.627	3.627	21.416
1.000	2.990	3.931	3.627	3.627	3.627	18.802
1.000	2.990	5.098	1.924	1.924	1.924	14.861
1.000	1.000	2.661	1.924	1.924	1.924	10.434
2.411	1.992	2.661	1.000	1.000	1.000	10.064
1.000	1.992	2.661	1.924	1.924	1.924	11.426
3.522	4.194	3.931	2.585	2.585	2.585	19.402
1.000	1.992	2.661	1.924	1.924	1.924	11.426
1.000	2.990	2.661	1.000	1.000	1.000	9.651
1.000	1.992	3.931	1.924	1.924	1.924	12.696
1.000	2.990	2.661	3.627	3.627	3.627	17.531
2.411	4.194	2.661	2.585	2.585	2.585	17.020
1.000	2.990	5.098	2.585	2.585	2.585	16.843
1.000	2.990	2.661	3.627	3.627	3.627	17.531
1.000	1.000	2.661	1.924	1.924	1.924	10.434
1.000	2.990	3.931	2.585	2.585	2.585	15.676
2.411	4.194	1.000	3.627	3.627	3.627	18.484
2.411	2.990	3.931	3.627	3.627	3.627	20.212
2.411	2.990	3.931	3.627	3.627	3.627	20.212
1.000	1.992	2.661	3.627	3.627	3.627	16.533
1.000	2.990	3.931	2.585	2.585	2.585	15.676
1.000	2.990	3.931	3.627	3.627	3.627	18.802
2.411	4.194	5.098	3.627	3.627	3.627	22.583
1.000	2.990	2.661	1.924	1.924	1.924	12.424
1.000	2.990	2.661	1.000	1.000	1.000	9.651
1.000	1.000	2.661	3.627	3.627	3.627	15.541
2.411	1.992	3.931	3.627	3.627	3.627	19.214
1.000	2.990	2.661	2.585	2.585	2.585	14.406

Data Ordinal

No Res.	Beban Kerja (X2)								Total
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	
1	5	5	4	5	4	4	3	5	35
2	3	3	3	4	3	3	3	4	26
3	4	3	3	4	4	4	4	3	29
4	5	4	3	3	3	3	4	4	29
5	5	4	2	3	4	4	4	3	29
6	4	4	3	4	3	3	3	4	28
7	3	4	2	3	3	3	3	3	24
8	3	3	3	4	3	3	3	4	26
9	5	5	4	3	4	4	4	4	33

10	3	3	3	4	3	3	3	4	26
11	4	3	3	4	4	4	3	3	28
12	4	3	3	3	4	4	4	4	29
13	5	4	3	4	3	3	3	3	28
14	4	3	3	4	4	4	3	4	29
15	4	3	3	5	5	5	5	5	35
16	2	3	2	3	3	3	3	3	22
17	3	4	3	3	3	3	4	2	25
18	3	3	2	3	3	3	3	3	23
19	5	5	3	4	4	4	3	3	31
20	3	3	4	3	3	3	4	3	26
21	4	3	3	3	3	3	4	4	27
22	3	3	3	4	3	3	4	3	26
23	4	3	3	3	3	3	3	2	24
24	5	4	3	3	4	4	3	3	29
25	4	3	3	5	5	5	5	5	35
26	4	3	2	3	2	2	3	2	21
27	2	3	3	3	4	4	4	3	26
28	4	3	4	4	4	4	4	4	31
29	5	4	4	2	3	3	3	3	27
30	4	4	3	4	3	3	3	2	26
31	4	4	3	4	4	4	3	3	29
32	3	3	3	3	4	4	4	4	28
33	4	3	3	4	3	3	3	3	26
34	4	3	3	4	4	4	3	4	29
35	5	4	3	5	5	5	5	5	37
36	4	3	3	3	3	3	3	3	25
37	4	3	3	3	3	3	4	2	25
38	2	3	2	3	3	3	3	3	22
39	3	4	3	4	4	4	3	3	28
40	4	3	3	3	3	3	4	3	26
41	4	3	3	3	3	3	4	4	27
42	5	4	3	4	3	3	4	3	29
43	4	3	3	3	3	3	3	2	24
44	4	3	3	3	4	4	3	3	27
45	2	3	2	5	5	5	5	5	32
46	3	4	3	3	2	2	3	2	22
47	5	5	4	5	4	4	3	5	35
48	3	3	3	4	3	3	3	4	26
49	4	3	3	4	4	4	4	3	29
50	5	4	3	3	3	3	4	4	29
51	5	4	2	3	4	4	4	3	29
52	4	4	3	4	3	3	3	4	28
53	3	4	2	3	3	3	3	3	24
54	3	3	3	4	3	3	3	4	26
55	5	5	4	3	4	4	4	4	33
56	3	3	3	4	3	3	3	4	26

57	4	3	3	4	4	4	3	3	28
58	4	3	3	3	4	4	4	4	29
59	5	4	3	4	3	3	3	3	28
60	4	3	3	4	4	4	3	4	29
61	4	3	3	5	5	5	5	5	35
62	2	3	2	3	3	3	3	3	22
63	3	4	3	3	3	3	4	2	25
64	3	3	2	3	3	3	3	3	23
65	5	5	3	4	4	4	3	3	31
66	3	3	4	3	3	3	4	3	26
67	4	3	3	3	3	3	4	4	27
68	3	3	3	4	3	3	4	3	26
69	4	3	3	3	3	3	3	2	24
70	5	4	3	3	4	4	3	3	29
71	4	3	3	5	5	5	5	5	35
72	4	3	2	3	2	2	3	2	21
73	2	3	3	3	4	4	4	3	26
74	4	3	4	4	4	4	4	4	31
75	5	4	4	2	3	3	3	3	27
76	4	4	3	4	3	3	3	2	26
77	4	4	3	4	4	4	3	3	29
78	3	3	3	3	4	4	4	4	28
79	4	3	3	4	3	3	3	3	26
80	4	3	3	4	4	4	3	4	29
81	5	4	3	5	5	5	5	5	37
82	4	3	3	3	3	3	3	3	25
83	4	3	3	3	3	3	4	2	25
84	2	3	2	3	3	3	3	3	22
85	3	4	3	4	4	4	3	3	28
86	4	3	3	3	3	3	4	3	26

Successive Interval

x2.1	x2.2	x2.3	x2.4	x2.5	x2.6	x2.7	x2.8	Total
4.194	3.522	4.233	5.098	3.886	3.886	1.000	4.325	30.144
1.992	1.000	2.603	3.931	2.602	2.602	1.000	3.292	19.023
2.990	1.000	2.603	3.931	3.886	3.886	2.384	2.241	22.922
4.194	2.411	2.603	2.661	2.602	2.602	2.384	3.292	22.749
4.194	2.411	1.000	2.661	3.886	3.886	2.384	2.241	22.663
2.990	2.411	2.603	3.931	2.602	2.602	1.000	3.292	21.432
1.992	2.411	1.000	2.661	2.602	2.602	1.000	2.241	16.509
1.992	1.000	2.603	3.931	2.602	2.602	1.000	3.292	19.023
4.194	3.522	4.233	2.661	3.886	3.886	2.384	3.292	28.058
1.992	1.000	2.603	3.931	2.602	2.602	1.000	3.292	19.023
2.990	1.000	2.603	3.931	3.886	3.886	1.000	2.241	21.538
2.990	1.000	2.603	2.661	3.886	3.886	2.384	3.292	22.703
4.194	2.411	2.603	3.931	2.602	2.602	1.000	2.241	21.584
2.990	1.000	2.603	3.931	3.886	3.886	1.000	3.292	22.590
2.990	1.000	2.603	5.098	5.060	5.060	3.540	4.325	29.676

1.000	1.000	1.000	2.661	2.602	2.602	1.000	2.241	14.106
1.992	2.411	2.603	2.661	2.602	2.602	2.384	1.000	18.255
1.992	1.000	1.000	2.661	2.602	2.602	1.000	2.241	15.098
4.194	3.522	2.603	3.931	3.886	3.886	1.000	2.241	25.264
1.992	1.000	4.233	2.661	2.602	2.602	2.384	2.241	19.715
2.990	1.000	2.603	2.661	2.602	2.602	2.384	3.292	20.135
1.992	1.000	2.603	3.931	2.602	2.602	2.384	2.241	19.356
2.990	1.000	2.603	2.661	2.602	2.602	1.000	1.000	16.459
4.194	2.411	2.603	2.661	3.886	3.886	1.000	2.241	22.882
2.990	1.000	2.603	5.098	5.060	5.060	3.540	4.325	29.676
2.990	1.000	1.000	2.661	1.000	1.000	1.000	1.000	11.651
1.000	1.000	2.603	2.661	3.886	3.886	2.384	2.241	19.661
2.990	1.000	4.233	3.931	3.886	3.886	2.384	3.292	25.603
4.194	2.411	4.233	1.000	2.602	2.602	1.000	2.241	20.282
2.990	2.411	2.603	3.931	2.602	2.602	1.000	1.000	19.140
2.990	2.411	2.603	3.931	3.886	3.886	1.000	2.241	22.949
1.992	1.000	2.603	2.661	3.886	3.886	2.384	3.292	21.705
2.990	1.000	2.603	3.931	2.602	2.602	1.000	2.241	18.970
2.990	1.000	2.603	3.931	3.886	3.886	1.000	3.292	22.590
4.194	2.411	2.603	5.098	5.060	5.060	3.540	4.325	32.290
2.990	1.000	2.603	2.661	2.602	2.602	1.000	2.241	17.699
2.990	1.000	2.603	2.661	2.602	2.602	2.384	1.000	17.842
1.000	1.000	1.000	2.661	2.602	2.602	1.000	2.241	14.106
1.992	2.411	2.603	3.931	3.886	3.886	1.000	2.241	21.951
2.990	1.000	2.603	2.661	2.602	2.602	2.384	2.241	19.083
2.990	1.000	2.603	2.661	2.602	2.602	2.384	3.292	20.135
4.194	2.411	2.603	3.931	2.602	2.602	2.384	2.241	22.968
2.990	1.000	2.603	2.661	2.602	2.602	1.000	1.000	16.459
2.990	1.000	2.603	2.661	3.886	3.886	1.000	2.241	20.268
1.000	1.000	1.000	5.098	5.060	5.060	3.540	4.325	26.082
1.992	2.411	2.603	2.661	1.000	1.000	1.000	1.000	13.667
4.194	3.522	4.233	5.098	3.886	3.886	1.000	4.325	30.144
1.992	1.000	2.603	3.931	2.602	2.602	1.000	3.292	19.023
2.990	1.000	2.603	3.931	3.886	3.886	2.384	2.241	22.922
4.194	2.411	2.603	2.661	2.602	2.602	2.384	3.292	22.749
4.194	2.411	1.000	2.661	3.886	3.886	2.384	2.241	22.663
2.990	2.411	2.603	3.931	2.602	2.602	1.000	3.292	21.432
1.992	2.411	1.000	2.661	2.602	2.602	1.000	2.241	16.509
1.992	1.000	2.603	3.931	2.602	2.602	1.000	3.292	19.023
4.194	3.522	4.233	2.661	3.886	3.886	2.384	3.292	28.058
1.992	1.000	2.603	3.931	2.602	2.602	1.000	3.292	19.023
2.990	1.000	2.603	3.931	3.886	3.886	1.000	2.241	21.538
2.990	1.000	2.603	2.661	3.886	3.886	2.384	3.292	22.703
4.194	2.411	2.603	3.931	2.602	2.602	1.000	2.241	21.584
2.990	1.000	2.603	3.931	3.886	3.886	1.000	3.292	22.590
2.990	1.000	2.603	5.098	5.060	5.060	3.540	4.325	29.676
1.000	1.000	1.000	2.661	2.602	2.602	1.000	2.241	14.106
1.992	2.411	2.603	2.661	2.602	2.602	2.384	1.000	18.255
1.992	1.000	1.000	2.661	2.602	2.602	1.000	2.241	15.098

4.194	3.522	2.603	3.931	3.886	3.886	1.000	2.241	25.264
1.992	1.000	4.233	2.661	2.602	2.602	2.384	2.241	19.715
2.990	1.000	2.603	2.661	2.602	2.602	2.384	3.292	20.135
1.992	1.000	2.603	3.931	2.602	2.602	2.384	2.241	19.356
2.990	1.000	2.603	2.661	2.602	2.602	1.000	1.000	16.459
4.194	2.411	2.603	2.661	3.886	3.886	1.000	2.241	22.882
2.990	1.000	2.603	5.098	5.060	5.060	3.540	4.325	29.676
2.990	1.000	1.000	2.661	1.000	1.000	1.000	1.000	11.651
1.000	1.000	2.603	2.661	3.886	3.886	2.384	2.241	19.661
2.990	1.000	4.233	3.931	3.886	3.886	2.384	3.292	25.603
4.194	2.411	4.233	1.000	2.602	2.602	1.000	2.241	20.282
2.990	2.411	2.603	3.931	2.602	2.602	1.000	1.000	19.140
2.990	2.411	2.603	3.931	3.886	3.886	1.000	2.241	22.949
1.992	1.000	2.603	2.661	3.886	3.886	2.384	3.292	21.705
2.990	1.000	2.603	3.931	2.602	2.602	1.000	2.241	18.970
2.990	1.000	2.603	3.931	3.886	3.886	1.000	3.292	22.590
4.194	2.411	2.603	5.098	5.060	5.060	3.540	4.325	32.290
2.990	1.000	2.603	2.661	2.602	2.602	1.000	2.241	17.699
2.990	1.000	2.603	2.661	2.602	2.602	2.384	1.000	17.842
1.000	1.000	1.000	2.661	2.602	2.602	1.000	2.241	14.106
1.992	2.411	2.603	3.931	3.886	3.886	1.000	2.241	21.951
2.990	1.000	2.603	2.661	2.602	2.602	2.384	2.241	19.083

Data Ordinal

No Res.	Kinerja Karyawan (Y)							Total
	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	
1	4	5	4	4	4	5	4	30
2	4	5	4	3	4	5	4	29
3	4	5	4	3	4	5	4	29
4	4	4	5	2	4	4	5	28
5	5	4	4	4	5	4	4	30
6	4	4	5	2	4	4	5	28
7	4	5	4	4	4	5	4	30
8	4	4	4	4	4	4	4	28
9	3	3	3	3	3	3	3	21
10	4	4	4	4	4	4	4	28
11	5	4	4	3	5	4	4	29
12	5	5	4	3	5	5	4	31
13	4	4	4	4	4	4	4	28
14	4	3	4	3	4	3	4	25
15	4	4	4	4	4	4	4	28
16	4	4	4	4	4	4	4	28
17	4	5	4	4	4	5	4	30
18	3	3	4	4	3	3	4	24
19	3	3	3	3	3	3	3	21
20	3	5	5	5	3	5	5	31
21	4	4	5	2	4	4	5	28

22	4	3	4	4	4	3	4	26
23	3	4	4	4	3	4	4	26
24	5	4	4	4	5	4	4	30
25	3	4	4	4	3	4	4	26
26	4	4	4	4	4	4	4	28
27	4	4	3	3	4	4	3	25
28	4	4	5	5	4	4	5	31
29	4	4	5	5	4	4	5	31
30	4	3	4	4	4	3	4	26
31	3	4	4	4	3	4	4	26
32	4	4	3	3	4	4	3	25
33	3	4	4	4	3	4	4	26
34	5	4	4	5	5	4	4	31
35	5	4	5	5	5	4	5	33
36	5	4	4	5	5	4	4	31
37	4	5	3	4	4	5	3	28
38	5	4	5	5	5	4	5	33
39	5	4	4	5	5	4	4	31
40	5	5	4	5	5	5	4	33
41	4	5	3	5	4	5	3	29
42	5	4	5	4	5	4	5	32
43	5	4	4	5	5	4	4	31
44	4	4	3	5	4	4	3	27
45	5	5	5	5	5	5	5	35
46	5	4	4	4	5	4	4	30
47	5	4	4	5	5	4	4	31
48	4	4	3	5	4	4	3	27
49	5	4	5	4	5	4	5	32
50	5	4	4	5	5	4	4	31
51	4	5	4	4	4	5	4	30
52	4	5	4	3	4	5	4	29
53	4	5	4	3	4	5	4	29
54	4	4	5	2	4	4	5	28
55	5	4	4	4	5	4	4	30
56	4	4	5	2	4	4	5	28
57	4	5	4	4	4	5	4	30
58	4	4	4	4	4	4	4	28
59	3	3	3	3	3	3	3	21
60	4	4	4	4	4	4	4	28
61	5	4	4	3	5	4	4	29
62	5	5	4	3	5	5	4	31
63	4	4	4	4	4	4	4	28
64	4	3	4	3	4	3	4	25
65	4	4	4	4	4	4	4	28

66	4	4	4	4	4	4	4	28
67	4	5	4	4	4	5	4	30
68	3	3	4	4	3	3	4	24
69	3	3	3	3	3	3	3	21
70	3	5	5	5	3	5	5	31
71	4	4	5	2	4	4	5	28
72	4	3	4	4	4	3	4	26
73	3	4	4	4	3	4	4	26
74	5	4	4	4	5	4	4	30
75	3	4	4	4	3	4	4	26
76	4	4	4	4	4	4	4	28
77	4	4	3	3	4	4	3	25
78	4	4	5	5	4	4	5	31
79	4	4	5	5	4	4	5	31
80	4	3	4	4	4	3	4	26
81	3	4	4	4	3	4	4	26
82	4	4	3	3	4	4	3	25
83	3	4	4	4	3	4	4	26
84	5	4	4	5	5	4	4	31
85	5	4	5	5	5	4	5	33
86	5	4	4	5	5	4	4	31

Succesive Interval

Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Total
2.312	3.966	2.491	2.951	2.312	3.966	2.491	20.488
2.312	3.966	2.491	1.954	2.312	3.966	2.491	19.492
2.312	3.966	2.491	1.954	2.312	3.966	2.491	19.492
2.312	2.491	3.966	1.000	2.312	2.491	3.966	18.538
3.644	2.491	2.491	2.951	3.644	2.491	2.491	20.202
2.312	2.491	3.966	1.000	2.312	2.491	3.966	18.538
2.312	3.966	2.491	2.951	2.312	3.966	2.491	20.488
2.312	2.491	2.491	2.951	2.312	2.491	2.491	17.538
1.000	1.000	1.000	1.954	1.000	1.000	1.000	7.954
2.312	2.491	2.491	2.951	2.312	2.491	2.491	17.538
3.644	2.491	2.491	1.954	3.644	2.491	2.491	19.205
3.644	3.966	2.491	1.954	3.644	3.966	2.491	22.155
2.312	2.491	2.491	2.951	2.312	2.491	2.491	17.538
2.312	1.000	2.491	1.954	2.312	1.000	2.491	13.560
2.312	2.491	2.491	2.951	2.312	2.491	2.491	17.538
2.312	2.491	2.491	2.951	2.312	2.491	2.491	17.538
2.312	3.966	2.491	2.951	2.312	3.966	2.491	20.488
1.000	1.000	2.491	2.951	1.000	1.000	2.491	11.932
1.000	1.000	1.000	1.954	1.000	1.000	1.000	7.954
1.000	3.966	3.966	4.177	1.000	3.966	3.966	22.040
2.312	2.491	3.966	1.000	2.312	2.491	3.966	18.538
2.312	1.000	2.491	2.951	2.312	1.000	2.491	14.557
1.000	2.491	2.491	2.951	1.000	2.491	2.491	14.914
3.644	2.491	2.491	2.951	3.644	2.491	2.491	20.202

1.000	2.491	2.491	2.951	1.000	2.491	2.491	14.914
2.312	2.491	2.491	2.951	2.312	2.491	2.491	17.538
2.312	2.491	1.000	1.954	2.312	2.491	1.000	13.560
2.312	2.491	3.966	4.177	2.312	2.491	3.966	21.715
2.312	2.491	3.966	4.177	2.312	2.491	3.966	21.715
2.312	1.000	2.491	2.951	2.312	1.000	2.491	14.557
1.000	2.491	2.491	2.951	1.000	2.491	2.491	14.914
2.312	2.491	1.000	1.954	2.312	2.491	1.000	13.560
1.000	2.491	2.491	2.951	1.000	2.491	2.491	14.914
3.644	2.491	2.491	4.177	3.644	2.491	2.491	21.428
3.644	2.491	3.966	4.177	3.644	2.491	3.966	24.378
3.644	2.491	2.491	4.177	3.644	2.491	2.491	21.428
2.312	3.966	1.000	2.951	2.312	3.966	1.000	17.507
3.644	2.491	3.966	4.177	3.644	2.491	3.966	24.378
3.644	2.491	2.491	4.177	3.644	2.491	2.491	21.428
3.644	3.966	2.491	4.177	3.644	3.966	2.491	24.378
2.312	3.966	1.000	4.177	2.312	3.966	1.000	18.733
3.644	2.491	3.966	2.951	3.644	2.491	3.966	23.152
3.644	2.491	2.491	4.177	3.644	2.491	2.491	21.428
2.312	2.491	1.000	4.177	2.312	2.491	1.000	15.783
3.644	3.966	3.966	4.177	3.644	3.966	3.966	27.328
3.644	2.491	2.491	2.951	3.644	2.491	2.491	20.202
3.644	2.491	2.491	4.177	3.644	2.491	2.491	21.428
2.312	2.491	1.000	4.177	2.312	2.491	1.000	15.783
3.644	2.491	3.966	2.951	3.644	2.491	3.966	23.152
3.644	2.491	2.491	4.177	3.644	2.491	2.491	21.428
2.312	3.966	2.491	2.951	2.312	3.966	2.491	20.488
2.312	3.966	2.491	1.954	2.312	3.966	2.491	19.492
2.312	3.966	2.491	1.954	2.312	3.966	2.491	19.492
2.312	2.491	3.966	1.000	2.312	2.491	3.966	18.538
3.644	2.491	2.491	2.951	3.644	2.491	2.491	20.202
2.312	2.491	3.966	1.000	2.312	2.491	3.966	18.538
2.312	3.966	2.491	2.951	2.312	3.966	2.491	20.488
2.312	2.491	2.491	2.951	2.312	2.491	2.491	17.538
1.000	1.000	1.000	1.954	1.000	1.000	1.000	7.954
2.312	2.491	2.491	2.951	2.312	2.491	2.491	17.538
3.644	2.491	2.491	1.954	3.644	2.491	2.491	19.205
3.644	3.966	2.491	1.954	3.644	3.966	2.491	22.155
2.312	2.491	2.491	2.951	2.312	2.491	2.491	17.538
2.312	1.000	2.491	1.954	2.312	1.000	2.491	13.560
2.312	2.491	2.491	2.951	2.312	2.491	2.491	17.538
2.312	2.491	2.491	2.951	2.312	2.491	2.491	17.538
2.312	3.966	2.491	2.951	2.312	3.966	2.491	20.488
1.000	1.000	2.491	2.951	1.000	1.000	2.491	11.932
1.000	1.000	1.000	1.954	1.000	1.000	1.000	7.954
1.000	3.966	3.966	4.177	1.000	3.966	3.966	22.040
2.312	2.491	3.966	1.000	2.312	2.491	3.966	18.538
2.312	1.000	2.491	2.951	2.312	1.000	2.491	14.557

1.000	2.491	2.491	2.951	1.000	2.491	2.491	14.914
3.644	2.491	2.491	2.951	3.644	2.491	2.491	20.202
1.000	2.491	2.491	2.951	1.000	2.491	2.491	14.914
2.312	2.491	2.491	2.951	2.312	2.491	2.491	17.538
2.312	2.491	1.000	1.954	2.312	2.491	1.000	13.560
2.312	2.491	3.966	4.177	2.312	2.491	3.966	21.715
2.312	2.491	3.966	4.177	2.312	2.491	3.966	21.715
2.312	1.000	2.491	2.951	2.312	1.000	2.491	14.557
1.000	2.491	2.491	2.951	1.000	2.491	2.491	14.914
2.312	2.491	1.000	1.954	2.312	2.491	1.000	13.560
1.000	2.491	2.491	2.951	1.000	2.491	2.491	14.914
3.644	2.491	2.491	4.177	3.644	2.491	2.491	21.428
3.644	2.491	3.966	4.177	3.644	2.491	3.966	24.378
3.644	2.491	2.491	4.177	3.644	2.491	2.491	21.428

Lampiran 3: Deskriptif Variabel Penelitian

Frequency Table

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	54	62.8	62.8	62.8
	4.00	26	30.2	30.2	93.0
	5.00	6	7.0	7.0	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	7	8.1	8.1	8.1
	3.00	21	24.4	24.4	32.6
	4.00	39	45.3	45.3	77.9
	5.00	19	22.1	22.1	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	2.3	2.3	2.3
	3.00	42	48.8	48.8	51.2
	4.00	33	38.4	38.4	89.5
	5.00	9	10.5	10.5	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	9	10.5	10.5	10.5
	3.00	19	22.1	22.1	32.6
	4.00	20	23.3	23.3	55.8
	5.00	38	44.2	44.2	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	9	10.5	10.5	10.5
	3.00	19	22.1	22.1	32.6
	4.00	20	23.3	23.3	55.8
	5.00	38	44.2	44.2	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

X1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	9	10.5	10.5	10.5
	3.00	19	22.1	22.1	32.6
	4.00	20	23.3	23.3	55.8
	5.00	38	44.2	44.2	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

Frequency Table

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	7	8.1	8.1	8.1
	3.00	21	24.4	24.4	32.6
	4.00	39	45.3	45.3	77.9
	5.00	19	22.1	22.1	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	54	62.8	62.8	62.8
	4.00	26	30.2	30.2	93.0
	5.00	6	7.0	7.0	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	13	15.1	15.1	15.1
	3.00	63	73.3	73.3	88.4
	4.00	10	11.6	11.6	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	2.3	2.3	2.3
	3.00	42	48.8	48.8	51.2
	4.00	33	38.4	38.4	89.5
	5.00	9	10.5	10.5	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	3.5	3.5	3.5
	3.00	45	52.3	52.3	55.8
	4.00	31	36.0	36.0	91.9
	5.00	7	8.1	8.1	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

X2.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	3.5	3.5	3.5
	3.00	45	52.3	52.3	55.8
	4.00	31	36.0	36.0	91.9
	5.00	7	8.1	8.1	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

X2.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	49	57.0	57.0	57.0
	4.00	30	34.9	34.9	91.9
	5.00	7	8.1	8.1	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

X2.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	12	14.0	14.0	14.0
	3.00	40	46.5	46.5	60.5
	4.00	25	29.1	29.1	89.5
	5.00	9	10.5	10.5	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

Frequency Table

Y1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	16	18.6	18.6	18.6
	4.00	46	53.5	53.5	72.1
	5.00	24	27.9	27.9	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

Y1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	12	14.0	14.0	14.0
	4.00	56	65.1	65.1	79.1
	5.00	18	20.9	20.9	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

Y1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	12	14.0	14.0	14.0
	4.00	56	65.1	65.1	79.1
	5.00	18	20.9	20.9	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

Y1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	6	7.0	7.0	7.0
	3.00	18	20.9	20.9	27.9
	4.00	40	46.5	46.5	74.4
	5.00	22	25.6	25.6	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

Y1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	16	18.6	18.6	18.6
	4.00	46	53.5	53.5	72.1
	5.00	24	27.9	27.9	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

Y1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	12	14.0	14.0	14.0
	4.00	56	65.1	65.1	79.1
	5.00	18	20.9	20.9	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

Y1.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	12	14.0	14.0	14.0
	4.00	56	65.1	65.1	79.1
	5.00	18	20.9	20.9	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

Lampiran 4

UJI VALIDITAS DAN REALIBILITAS

CORRELATIONS
/VARIABLES=X1.1 X1.2 X1.3 X1.4 X1.5 X1.6 Total
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

Correlations

		Correlations						
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	Total
X1.1	Pearson Correlation	1	.570**	.065	.275*	.275*	.275*	.586**
	Sig. (2-tailed)		.000	.554	.010	.010	.010	.000
	N	86	86	86	86	86	86	86
X1.2	Pearson Correlation	.570**	1	.088	.115	.115	.115	.486**
	Sig. (2-tailed)	.000		.422	.294	.294	.294	.000
	N	86	86	86	86	86	86	86
X1.3	Pearson Correlation	.065	.088	1	.196	.196	.196	.425**
	Sig. (2-tailed)	.554	.422		.070	.070	.070	.000
	N	86	86	86	86	86	86	86
X1.4	Pearson Correlation	.275*	.115	.196	1	1.000**	1.000**	.874**
	Sig. (2-tailed)	.010	.294	.070		.000	.000	.000
	N	86	86	86	86	86	86	86
X1.5	Pearson Correlation	.275*	.115	.196	1.000**	1	1.000**	.874**
	Sig. (2-tailed)	.010	.294	.070	.000		.000	.000
	N	86	86	86	86	86	86	86
X1.6	Pearson Correlation	.275*	.115	.196	1.000**	1.000**	1	.874**
	Sig. (2-tailed)	.010	.294	.070	.000	.000		.000
	N	86	86	86	86	86	86	86
Total	Pearson Correlation	.586**	.486**	.425**	.874**	.874**	.874**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	86	86	86	86	86	86	86

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

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

```

RELIABILITY
/VARIABLES=X1.1 X1.2 X1.3 X1.4 X1.5 X1.6
/SCALE ('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.

```

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	86	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	86	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.776	6

CORRELATIONS
/VARIABLES=X2.1 X2.2 X2.3 X2.4 X2.5 X2.6 X2.7 X2.8 Total
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

Correlations

		Correlations								
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	Total
X2.1	Pearson Correlation	1	.570**	.395**	.088	.211	.211	.066	.141	.535**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.422	.052	.052	.548	.197	.000
	N	86	86	86	86	86	86	86	86	86
X2.2	Pearson Correlation	.570**	1	.249*	.065	.112	.112	-.131	.011	.388**
	Sig. (2-tailed)	.000		.021	.554	.305	.305	.228	.922	.000
	N	86	86	86	86	86	86	86	86	86
X2.3	Pearson Correlation	.395**	.249*	1	.092	.192	.192	.134	.238*	.489**
	Sig. (2-tailed)	.000	.021		.397	.076	.076	.218	.027	.000
	N	86	86	86	86	86	86	86	86	86
X2.4	Pearson Correlation	.088	.065	.092	1	.540**	.540**	.212*	.555**	.626**
	Sig. (2-tailed)	.422	.554	.397		.000	.000	.050	.000	.000
	N	86	86	86	86	86	86	86	86	86
X2.5	Pearson Correlation	.211	.112	.192	.540**	1	1.000**	.498**	.626**	.842**
	Sig. (2-tailed)	.052	.305	.076	.000		.000	.000	.000	.000
	N	86	86	86	86	86	86	86	86	86
X2.6	Pearson Correlation	.211	.112	.192	.540**	1.000**	1	.498**	.626**	.842**
	Sig. (2-tailed)	.052	.305	.076	.000	.000		.000	.000	.000
	N	86	86	86	86	86	86	86	86	86
X2.7	Pearson Correlation	.066	-.131	.134	.212*	.498**	.498**	1	.417**	.537**
	Sig. (2-tailed)	.548	.228	.218	.050	.000	.000		.000	.000
	N	86	86	86	86	86	86	86	86	86
X2.8	Pearson Correlation	.141	.011	.238*	.555**	.626**	.626**	.417**	1	.732**
	Sig. (2-tailed)	.197	.922	.027	.000	.000	.000	.000		.000
	N	86	86	86	86	86	86	86	86	86
Total	Pearson Correlation	.535**	.388**	.489**	.626**	.842**	.842**	.537**	.732**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	86	86	86	86	86	86	86	86	86

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

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

RELIABILITY

```

/VARIABLES=X2.1 X2.2 X2.3 X2.4 X2.5 X2.6 X2.7 X2.8
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.

```

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	86	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	86	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.780	8

CORRELATIONS

```

/VARIABLES=Y1.1 Y1.2 Y1.3 Y1.4 Y1.5 Y1.6 Y1.7 Total
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

```

Correlations

		Correlations							
		Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Total
Y1.1	Pearson Correlation	1	.219*	.219*	.257*	1.000**	.219*	.219*	.710**
	Sig. (2-tailed)		.043	.043	.017	.000	.043	.043	.000
	N	86	86	86	86	86	86	86	86
Y1.2	Pearson Correlation	.219*	1	.156	.136	.219*	1.000**	.156	.644**
	Sig. (2-tailed)	.043		.151	.212	.043	.000	.151	.000
	N	86	86	86	86	86	86	86	86
Y1.3	Pearson Correlation	.219*	.156	1	.108	.219*	.156	1.000**	.638**
	Sig. (2-tailed)	.043	.151		.321	.043	.151	.000	.000
	N	86	86	86	86	86	86	86	86
Y1.4	Pearson Correlation	.257*	.136	.108	1	.257*	.136	.108	.461**
	Sig. (2-tailed)	.017	.212	.321		.017	.212	.321	.000
	N	86	86	86	86	86	86	86	86
Y1.5	Pearson Correlation	1.000**	.219*	.219*	.257*	1	.219*	.219*	.710**
	Sig. (2-tailed)	.000	.043	.043	.017		.043	.043	.000
	N	86	86	86	86	86	86	86	86
Y1.6	Pearson Correlation	.219*	1.000**	.156	.136	.219*	1	.156	.644**
	Sig. (2-tailed)	.043	.000	.151	.212	.043		.151	.000
	N	86	86	86	86	86	86	86	86
Y1.7	Pearson Correlation	.219*	.156	1.000**	.108	.219*	.156	1	.638**
	Sig. (2-tailed)	.043	.151	.000	.321	.043	.151		.000
	N	86	86	86	86	86	86	86	86
Total	Pearson Correlation	.710**	.644**	.638**	.461**	.710**	.644**	.638**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	86	86	86	86	86	86	86	86

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

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

```

/VARIABLES=Y1.1 Y1.2 Y1.3 Y1.4 Y1.5 Y1.6 Y1.7
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.

```

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	86	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	86	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.752	7

Lampiran 5
KORELASI ANTAR VARIABEL X

```

CORRELATIONS
/VARIABLES=X1 X2
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

```

Correlations

		X1	X2
X1	Pearson Correlation	1	.432**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	86	86
X2	Pearson Correlation	.432**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	86	86

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

Lampiran 6: HASIL UJI HIPOTESIS

```
REGRESSION
/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
/CRITERIA=PIN (.05) POUT (.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT Y
/METHOD=ENTER X1 X2.
```

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X2, X1 ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Y

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.678 ^a	.417	.404	1.55176

a. Predictors: (Constant), X2, X1

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	12.859	2	6.430	12.407	.000 ^b
	Residual	1311.311	83	15.799		
	Total	1324.170	85			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Coefficients^a

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	17.250	2.347		7.349	.000
	X1	.335	.061	.716	5.493	.000
	X2	-.258	.192	-.283	-1.633	.000

a. Dependent Variable: Y

Lampiran 7: R Tabel dan F Tabel

R-Tabel

Tabel r untuk df = 51 - 100

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
63	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
64	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
66	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
67	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876
68	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850
69	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038	0.3823
70	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798
71	0.1940	0.2303	0.2718	0.2997	0.3773
72	0.1927	0.2287	0.2700	0.2977	0.3748
73	0.1914	0.2272	0.2682	0.2957	0.3724
74	0.1901	0.2257	0.2664	0.2938	0.3701
75	0.1888	0.2242	0.2647	0.2919	0.3678
76	0.1876	0.2227	0.2630	0.2900	0.3655
77	0.1864	0.2213	0.2613	0.2882	0.3633
78	0.1852	0.2199	0.2597	0.2864	0.3611
79	0.1841	0.2185	0.2581	0.2847	0.3589
80	0.1829	0.2172	0.2565	0.2830	0.3568
81	0.1818	0.2159	0.2550	0.2813	0.3547
82	0.1807	0.2146	0.2535	0.2796	0.3527
83	0.1796	0.2133	0.2520	0.2780	0.3507
84	0.1786	0.2120	0.2505	0.2764	0.3487
85	0.1775	0.2108	0.2491	0.2748	0.3468
86	0.1765	0.2096	0.2477	0.2732	0.3449
87	0.1755	0.2084	0.2463	0.2717	0.3430
88	0.1745	0.2072	0.2449	0.2702	0.3412
89	0.1735	0.2061	0.2435	0.2687	0.3393
90	0.1726	0.2050	0.2422	0.2673	0.3375
91	0.1716	0.2039	0.2409	0.2659	0.3358
92	0.1707	0.2028	0.2396	0.2645	0.3341
93	0.1698	0.2017	0.2384	0.2631	0.3323
94	0.1689	0.2006	0.2371	0.2617	0.3307
95	0.1680	0.1996	0.2359	0.2604	0.3290
96	0.1671	0.1986	0.2347	0.2591	0.3274
97	0.1663	0.1975	0.2335	0.2578	0.3258
98	0.1654	0.1966	0.2324	0.2565	0.3242
99	0.1646	0.1956	0.2312	0.2552	0.3226
100	0.1638	0.1946	0.2301	0.2540	0.3211

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80

78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.82	1.79
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
86	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.78
87	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.83	1.81	1.78
88	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.81	1.78
89	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
90	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78



KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET, DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO
LEMBAGA PENELITIAN

Kampus Unisan Gorontalo Lt.3 - Jln. Achmad Nadjamuddin No. 17 Kota Gorontalo
Telp: (0435) 8724466, 829975 E-Mail: lembagapenelitian@unisan.ac.id

Nomor : 5466/PIP/LEMLIT-UNISAN/GTO/II/2023

Lampiran : -

Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth,

Direktur PDAM Tirta Limutu Kabupaten Gorontalo

di,-

Tempat

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Dr. Rahmisyari, ST.,SE.,MM
NIDN : 0929117202
Jabatan : Ketua Lembaga Penelitian

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

Nama Mahasiswa : Deviyani Anjalyna Lombu
NIM : E2119060
Fakultas : Fakultas Ekonomi
Program Studi : Manajemen
Lokasi Penelitian : PDAM TIRTA LIMUTU KABUPATEN GORONTALO
Judul Penelitian : PENGARUH WORK LIFE BALANCE DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PDAM KABUPATEN GORONTALO

Atas kebijakan dan kerja samanya diucapkan banyak terima kasih.

Gorontalo, 22 Februari 2023

Ketua
Dr. Rahmisyari, ST.,SE.,MM
NIDN 0929117202



PAPER NAME

**E2119060+DEVIYANI ANJALYNA LOMB
U+Skripsi.docx**

AUTHOR

Deviyani Anjalyna Lumbu

WORD COUNT

15870 Words

CHARACTER COUNT

101571 Characters

PAGE COUNT

95 Pages

FILE SIZE

853.9KB

SUBMISSION DATE

Jun 7, 2023 3:59 PM GMT+8

REPORT DATE

Jun 7, 2023 4:01 PM GMT+8

● **5% Overall Similarity**

The combined total of all matches, including overlapping sources, for each database.

- 5% Internet database
- Crossref database
- 0% Submitted Works database

- 1% Publications database
- Crossref Posted Content database

● **Excluded from Similarity Report**

- Bibliographic material
- Cited material

- Quoted material
- Small Matches (Less than 25 words)

5% Overall Similarity

Top sources found in the following databases:

- 5% Internet database
- Crossref database
- 0% Submitted Works database
- 1% Publications database
- Crossref Posted Content database

TOP SOURCES

The sources with the highest number of matches within the submission. Overlapping sources will not be displayed.

1	repository.ub.ac.id	Internet	<1%
2	ocs.unud.ac.id	Internet	<1%
3	repository.unhas.ac.id	Internet	<1%
4	manajemen5c.blogspot.com	Internet	<1%
5	repository.umsu.ac.id	Internet	<1%
6	repository.uhn.ac.id	Internet	<1%
7	es.scribd.com	Internet	<1%
8	repository.upbatam.ac.id	Internet	<1%

9	jtebr.unisan.ac.id	Internet	<1%
10	id.123dok.com	Internet	<1%
11	pt.scribd.com	Internet	<1%
12	123dok.com	Internet	<1%
13	Ine Mariane, Iwan Henri Kusnadi, Muhammad Rifqi Baihaqi. "PENGARU...	Crossref	<1%
14	eprints.undip.ac.id	Internet	<1%

PERUSAHAAN UMUM DAERAH AIR MINUM
“TIRTA LIMUTU”
KABUPATEN GORONTALO

Jl. Saman Puhubuh No. 382 Telp. 0435-881232, 882051 Limboto E-mail pdam.limboto@gmail.com

SURAT REKOMENDASI

No : **66** /PERUMDA.TL/ KAB. GTLO/ VI/ 2023

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Risna Bakar
Alamat : Kel. Kayubulan, Kec. Limboto
Jabatan : Staf Administrasi SDM

Dengan ini menyatakan bahwa :

Nama : Deviyani Anjalyna Lombu
NIM : E 2119060
Prodi : Manajemen
Fakultas : Universitas Ichsan Gorontalo

Adalah benar-benar telah melakukan penelitian pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Limutu (PERUMDA) Kabupaten Gorontalo dengan judul penelitian “ Pengaruh Work Life balance dan beban kerja terhadap kinerja Karyawan pada Kantor Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Limutu Kabupaten Gorontalo sejak bulan Desember 2022 sampai dengan bulan Juni 2023

Demikian surat ini dibuat untuk digunakan seperlunya.

Limboto, 05 Juni 2022



Risna Bakar
Staf Adm. SDM



KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO

FAKULTAS EKONOMI

SK. MENDIKNAS NOMOR 84/D/O/2001 STATUS TERAKREDITASI BAN-PT.DIKTI

Jalan : Achmad Nadjamuddin No.17 Telp/Fax.(0435) 829975 Kota Gorontalo. www.fe.unisan.ac.id

SURAT REKOMENDASI BEBAS PLAGIASI
No. 161/SRP/FE-UNISAN/VI/2023

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Dr. Musafir, SE., M.Si
NIDN : 09281169010
Jabatan : Dekan

Dengan ini menerangkan bahwa


Nama Mahasiswa : Deviyani A. Lombu
NIM : E2119060
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Judul Skripsi : Pengaruh Work Life Balance Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Gorontalo

Sesuai hasil pengecekan tingkat kemiripan skripsi melalui aplikasi **Turnitin** untuk judul skripsi di atas diperoleh hasil *Similarity* sebesar 5%, berdasarkan Peraturan Rektor No. 32 Tahun 2019 tentang Pendeteksian Plagiat pada Setiap Karya Ilmiah di Lingkungan Universitas Ichsan Gorontalo, bahwa batas kemiripan skripsi maksimal 30%, untuk itu skripsi tersebut di atas dinyatakan **BEBAS PLAGIASI** dan layak untuk diujikan. Demikian surat rekomendasi ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya

Gorontalo, 08 Juni 2023
Tim Verifikasi,

Mengetahui
Dekan,


DR. Musafir, SE., M.Si
NIDN. 0928116901


Muh. Sabir M, SE., M.Si
NIDN. 0913088503

Terlampir : Hasil Pengecekan Turnitin



BIODATA PENULIS

1. IDENTITAS PRIBADI

NAMA : Deviyani anjalyna lombu

NIM : E2119060

TTL : Gorontalo, 25 september 2000

JENIS KELAMIN : Perempuan

TINGGI BADAN : 158

BERAT BADAN : 50

AGAMA : ISLAM

ALAMAT : Jl, Hj Non pango kelurahan hepuhulawa kabupaten
gorontalo

NO. HP : 081342818292

E –MAIL : angellombu0@gmail.com

NAMA ORANG TUA :

AYAH : budiman lombu

IBU : sri dewi usman

PRODI : S1 manajemen

FAKULTAS : Ekonomi

PERGURUAN TINGGI : Universitas Ichsan Kota Gorontalo

ANGKATAN : 2019

II. RIWAYAT PENDIDIKAN

- A). SEKOLAH DASAR : SDN 1 Dutulanaa 2009-2014
- B) SEKOLAH MENENGAH PERTAMA : SMPN 1 Limboto 2014-2016
- C) SEKOLAH MENEGAH ATAS : SMKN1 Limboto 2016-2018