

**PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* DAN BEBAN KERJA
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN
PADA CV. ANUGRAH UTAMA KOTA
GORONTALO**

Oleh

ILHAM S TANAIM
NIM: E2115121

SKRIPSI



**PROGRAM SARJANA
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO
GORONTALO
2022**

HALAMAN PENGESAHAN

**PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* DAN BEBAN KERJA
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN
PADA CV. ANUGRAH UTAMA KOTA
GORONTALO**

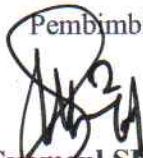
Oleh

**ILHAM S TANAIM
NIM: E.21.15.121**


SKRIPSI

Untuk memenuhi salah satu syarat ujian guna memperoleh gelar sarjana
Dan Telah memenuhi syarat untuk diseminarkan
Pada Tanggal 2022

Pembimbing I


Syamsul, SE., M.Si
NIDN. 0921108502

Pembimbing II


Agus Susanto Naue, SE., M.Si
NIDN. 0922087002

HALAMAN PERSETUJUAN

PENGARUH WORK LIFE BALANCE DAN BEBAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA CV ANUGRAH UTAMA KOTA GORONTALO

OLEH
ILHAM S TANAIM
E215121

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

1. **Poppy Mujizat, SE., MM**
(Ketua Penguji)
2. **Zulkarnain Idris, SE., M.Si**
(Anggota Penguji)
3. **Wiwin L. Husin, SE., M.Si**
(Anggota Penguji)
4. **Syamsul, SE., MSi**
(Pembimbing Utama)
5. **Agus Susanto Naue, SE., M.Si**
(Pembimbing Pendamping)



Mengetahui



Dekan Fakultas Ekonomi
Dr. Musafir, SE., M.Si
NIDN. 09281169 01



Ketua Program Studi Manajemen
Syamsul, SE., M.Si
NIDN. 0921108502

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini adalah asli dan belum pernah di ajukan untuk mendapatkan gelar akademik (sarjana) baik di Universitas Ichsan Gorontalo maupun perguruan tinggi lainnya.
2. Skripsi ini murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak-pihak lain terkecuali dari tim pembimbing.
3. Dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang telah dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan sebutan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena skripsi ini serta saksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi

Gorontalo, 2022

Yang Membuat Pernyataan,



ILHAM S TANAIM

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadir Allah SWT, yang telah melimpahkan Rahmat dan Hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul “Pengaruh *Work Life Balance* dan beban kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada CV. Anugrah Utama Kota Gorontalo” Usulan penelitian ini disusun sebagai penelitian guna menyusun skripsi sebagai syarat untuk memperoleh Sarjana pada program studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Ichsan Gorontalo.

Dalam penyusunan usulan penelitian ini, penulis mengalami berbagai kesulitan dan hambatan, namun berkat Rahmat dan Petunjuk dari Allah SWT serta dukungan dan sumbangan pemikiran dari segenap pihak, terutama bimbingan dari dosen pembimbing serta dorongan dari kedua orang tua yang penulis rasakan ini atas jasa-jasa yang diberikan secara tulus ikhlas, dalam usaha ini mencari kesempurnaan dan manfaat dari usulan penelitian ini, maka semua kesulitan dan hambatan tersebut dapat teratasi.

Pada kesempatan ini, penulis mengucapkan terima kasih yang tulus kepada kepada Muh. Ichsan Gaffar,M.Si, selaku ketua yayasan pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi (YPIPT) Ichsan Gorontalo, Bapak Dr.Abdul Gaffar La Tjokke,M.Si selaku Rektor Universitas Ichsan Gorontalo, Bapak Dr.H. Musafir,SE,M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Ichsan Gorontalo, Bapak Samsul,SE,MM Selaku Ketua Program Studi manajemen, sekaligus selaku pembimbing 1, Bapak Agus Susanto Naue, SE,M.Si, selaku

pembimbing II, dan seluruh dosen Fakultas Ekonomi Universitas Ichsan Gorontalo.

Ucapan terima kasih yang tak terhingga penulis ucapkan kepada kedua orang tua penulis serta seluruh keluarga yang tak henti – hentinya berdoa sehingga penulis dapat menyelesaikan Studi di Fakultas Ekonomi Universitas Ichsan Gorontalo. Terima kasih buat rekan-rekan mahasiswa jurusan Manajemen yang tidak dapat disebut namanya satu persatu yang telah banyak memberikan bantuan dan motivasi dalam proses penyusunan usulan penelitian ini.

Akhirnya dengan segala kerendahan hati, penulis berharap semoga bantuan, bimbingan dan arahan yang telah diberikan oleh berbagai pihak akan memperoleh imbalan yang setimpal dari Allah SWT. Amin YRA.

Gorontalo.....2022

Penulis

ABSTRACT

ILHAM S TANAIM. E21117203. THE EFFECT OF WORK-LIFE BALANCE AND WORKLOAD ON THE EMPLOYEE WORK PRODUCTIVITY AT CV. ANUGRAH UTAMA IN GORONTALO CITY

This study aims to find to what extent the effect of work-life balance (X1) and workload (X2) on the employee work productivity (Y) at CV. Anugrah Utama in Gorontalo City. The sampling technique used in this study is simple random sampling. The primary main data collection is through a list of statements examined through validity and reliability tests. The data analysis technique used is path analysis. The results of hypothesis testing show that simultaneously work-life balance (X1) and workload (X2) affect the employee work productivity at CV. Anugrah Utama in Gorontalo City by 0.737 or 73.7%. The results of the partial hypothesis testing, work-life balance (X1) affects the employee work productivity (Y) at CV. Anugrah Utama in Gorontalo City (Y) by 0.215. Workload (X2) has a partial effect on the employee work productivity (Y), namely - 0.189. There are still variables not included in this model and valued at 0.263 or 26.3%.



Keywords: *work-life balance, workload, work productivity*

ABSTRAK

ILHAM S TANAIM. E2117203. PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* DAN BEBAN KERJA TERHADAP *PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN* Pada PADA CV. ANUGRAH UTAMA KOTA GORONTALO

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *work life balance* (X1) dan beban kerja (X2) terhadap Produktivitas kerja karyawan (Y) Pada CV. Anugrah Utama Kota Gorontalo. Teknik penarikan sampel yang digunakan dalam penelitian ini sampel acak sederhana, sedangkan pengumpulan data pokok yaitu melalui daftar pernyataan yang di uji melalui test validity dan reliability test. Sedangkan teknik analisis yang digunakan yaitu teknik analisis jalur (*Path Analysis*). Hasil pengujian hipotesisi menunjukkan bahwa secara simultan *work life balance* (X1) dan beban kerja (X2) berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan Pada CV. Anugrah Utama Kota Gorontalo yaitu sebesar 0.737 atau 73,7%. Hasil pengujian hipotesis secara parsial *work life balance* (X1) berpengaruh terhadap terhadap Produktivitas kerja karyawan (Y) Pada CV. Anugrah Utama Kota Gorontalo. (Y) yakni sebesar 0.215, sedangkan beban kerja (X2) secara prsial berpengaruh terhadap *Produktivitas kerja karyawan* (Y) yakni sebesar - 0.189 serta masih ada variabel yang tidak masuk dalam model ini sebesar 0,263 atau 26,3%.



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

DAFTAR ISI

	Hal
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iii
PERNYATAAN.....	iv
KATA PENGANTAR	v
ABSTRAC.....	vii
ABSTRAK	viii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
 BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang Penelitian	1
1.2. Rumusan Masalah	7
1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian.....	7
1.3.1 Maksud Penelitian.....	7
1.3.2 Tujuan Penelitian	8
1.4. Manfaat Penelitian	8
1.4.1. Manfaat Teortis	8
1.4.2. Manfaat Praktis	9
1.4.3. Manfaat Bagi Peneliti.....	9
 BAB II TINJAUAN PUSTAKA. KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS	
2.1. Kajian Pustaka	10
2.1.1. Pengertian <i>Work Life Balance</i>	10
2.1.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi <i>Work Life Balance</i> .	11

2.1.3. Manfaat Menerapkan Program <i>Work Life Balance</i>	13
2.1.4. Aspek <i>Work Life Balance</i>	15
2.1.5. Beban Kerja	17
2.1.6. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja.....	18
2.1.7. Indikator Beban Kerja	20
2.1.8. Dampak Beban Kerja Yang Berlebihan	21
2.1.9. Pengertian Produktifitas Kerja.....	22
2.1.10. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktifitas	23
2.1.11. Indikator Produktifitas Kerja	23
2.1.12. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktifitas Kerja .	24
2.1.13. Faktor Penyebab Menurunnya Produktifitas	24
2.1.14. Upaya Peningkatan Produktifitas	25
2.1.15. Hubungan Antara <i>Work Life Balance</i> dengan Produktivitas Kerja	27
2.1.16. Hubungan Beban Kerja dan Produktivitas	27
2.1.17. Penelitian Terdahulu.....	28
2.2. Kerangka Pemikiran.....	29
2.3. Hipotesis	30

BAB III OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1. Objek Penelitian	31
3.2. Metode Penelitian	31
3.2.1. Operasionalisasi Variabel Penelitian	33
3.2.2. Populasi dan Sampel.....	35
3.2.3. Jenis dan Sumber Data	37
3.2.4. Teknik Pengumpulan Data	37
3.2.5 Prosedur Penelitian	38
3.2.6. Metode Analisis	42
3.2.7. Pengujian Hipotesis	44

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian	45
4.1.1. Sejarah CV. Anugrah Utama Gorontalo	45
4.1.2. Analisis Karakteristik Responden	47
4.1.3. Analisis Variabel Penelitian	48
4.1.4. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas	53
4.2. Analisis Data Statistik.....	54
4.3. Pengujian Hipotesis	57
4.3.1. <i>Work Life balance</i> dan Beban kerja secara Simultan Berpengaruh Signifikan terhadap Produktivitas Kerja	57
4.3.2. <i>Work Life Balance</i> Secara Parsial Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja.....	57
4.3.3. Beban Kerja Secara Parsial Berpengaruh Signifikan Terhadap Produktivitas Kerja.....	58
4.4. Pembahasan.....	58
4.4.1. <i>Work Life Balance</i> dan Beban Kerja Secara Simultan Berpengaruh Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja.....	58
4.4.2. <i>Work Life Balance</i> Secara Parsial Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Produktivitas Kerja	60
4.4.3. Beban Kerja Secara Parsial Berpengaruh Negatif dan Signifikan Terhadap Produktivitas Kerja.....	62

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN..... 64

5.1. Kesimpulan.....	64
----------------------	----

5.2. Saran	64
------------------	----

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1. Operasionalisasi Variabel Penelitian.....	30
Tabel 3.2. Daftar Pilihan Jawaban Quesioner	31
Tabel 4.1. Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	44
Tabel 4.2. Distribusi Responden Menurut Usia	44
Tabel 4.3. Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan	45
Tabel 4.4. Kriteria Interpretasi Skor.....	45
Tabel 4.5. Tanggapan Responden Tentang Variabel Faktor Eksternal.....	46
Tabel 4.6. Tanggapan Responden Tentang Variabel Faktor Internal	47
Tabel 4.7. Tanggapan Responden Tentang Variabel <i>Burnout</i>	48
Tabel 4.8. Hasil Uji Validitas Dan Reliabilitas Variabel Faktor Eksternal	49
Tabel 4.9. Hasil Uji Validitas Dan Reliabilitas Variabel Faktor Internal.....	49
Tabel 4.10. Hasil Uji Validitas Dan Reliabilitas Variabel <i>Burnout</i>	50
Tabel 4.11. Kiefisien Jalur, Pengaruh Langsung,Pengaruh Total Variabel X1 dan Pengaruh Variabel X2 Terhadap Y	53

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran.....	27
Gambar 3.1. Hasil Struktur Analisis Path.....	32
Gambar 4.1. Hubungan Antara X1 dan X2 terhadap Y.....	52

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN	Hal
1. Kuesioner	i
2. Data Ordinal	vi
3. Hasil Olahan Data	viii
4. Jadwal Penelitian.....	xi
5. Struktur Organisasi.....	xii
6. Surat Keterangan dari lokasi penelitian	xiii

BAB I

PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang Penelitian

Organisasi adalah wadah bagi sekelompok orang yang bekerja secara terkoordinasi untuk mencapai tujuan bersama. Sebuah organisasi memiliki isu-isu yang perlu dikoordinasikan untuk mencapai tujuan organisasi. Membutuhkan program manajemen dalam bentuk organisasi, fungsi, dan manajemen sumber daya apa pun. . pencapaian tujuan organisasi yang efektif dan efektif (Yusup, 2012 :58).

Sumber daya manusia merupakan aset penting yang dimiliki oleh perusahaan. Dengan adanya sumber daya manusia maka perusahaan dapat beroperasi. Oleh karena itu perusahaan harus memikirkan bagaimana mengelola dengan baik sumber daya manusia yang mereka miliki sehingga bisa mendukung perusahaan untuk mewujudkan visi, misi serta tujuan dari perusahaan. Mulai dari proses rekrutmen, pelatihan dan pengembangan, sampai pada tahap pemeliharaan harus direncanakan dengan terstruktur sehingga dalam pelaksanaannya dapat berjalan sesuai dengan rencana. Dengan demikian perusahaan perlu memanfaatkan Sumber Daya Manusia dengan jumlah yang sangat besar dan berbagai kualifikasi. Dengan adanya SDM yang berkualitas dan kompeten sangat mendukung berjalannya sebuah organisasi serta dapat menciptakan efisiensi dan efektivitas perusahaan, sehingga seorang karyawan dapat menjalankan tugasnya dengan baik sehingga mencapai hasil yang maksimal yakni produktivitas kerja Perusahaan selalu memiliki target yang harus dicapai dalam waktu tertentu kepada pekerjanya. Sumber daya manusia yang tidak dapat memenuhi

tuntutan globalisasi, menganggap pekerjaan sebagai beban dan akan selalu melaksanakan pekerjaan sebagai tuntutan dan kebutuhan. Last but not least, para pekerja tidak mengerti arti pekerjaan.

Keberhasilan karyawan dapat dilihat dari produktivitas kerjanya, Karyawan yang efektif menghasilkan produktivitas yang tinggi. Pencapaian tujuan perusahaan, wajib memperhatikan produktivitas pekerja. Terminologi produktivitas yaitu komparasi antara input (masukan) dan output (hasil). Pekerja dapat dikatakan produktif, apabila menghasilkan barang atau jasa dalam jangka waktu yang singkat atau tepat sesuai dengan waktu yang ditentukan perusahaan. Tenaga yang dikeluarkan lebih kecil dibandingkan dengan hasil pekerjaannya dapat dikatakan pekerja tersebut produktif. Produktivitas dapat didukung dengan pengelolaan work life balance yang baik, perusahaan memberikan peningkatan karir yang terstruktur, dan melakukan pendekatan untuk mengurangi tingkat tekanan kerja (Faeni et al., 2021)

Demi menjaga kualitas, meningkatkan produktivitas, dan menjaga komitmen dari para pekerja yang selalu dituntut untuk mencapai target bisnis yang diberikan perusahaan, pada umumnya banyak perusahaan saat ini menerapkan program Work-Life Balance atau sering disebut sebagai keseimbangan kehidupan kerja pekerja Ganapathi, (Dewi Puspaningtyas dkk, 2021: 46)

Kinerja menunjukkan kemampuan untuk mencapai kinerja (performance), terutama dari segi kuantitas. Oleh karena itu, tingkat produktivitas setiap pegawai dapat berbeda-beda, tergantung pada tingkat ketekunan dalam menjalankan tugasnya (uniunarsih dan Suvatno 2013:156). Dengan demikian, prestasi kerja dapat diartikan

sebagai suatu hasil pasti yang dihasilkan oleh suatu pekerjaan atau kelompok selama periode waktu tertentu. Dalam hal ini, semakin tinggi produktivitas dalam waktu singkat, semakin tinggi pula tingkat produktivitasnya. Produksi dapat diartikan sebagai hubungan antara masukan (input) yang sebenarnya dengan kegiatan yang sebenarnya (keluaran) yang berupa barang dan jasa.

Produktivitas yang lebih baik tidak selalu berarti lebih banyak produktivitas, tetapi lebih sedikit waktu atau uang. Cara yang berguna untuk mengukur produktivitas karyawan adalah total biaya orang per unit produk. Pada dasarnya, produktivitas adalah jumlah pekerjaan yang diselesaikan, dengan mempertimbangkan biaya sumber daya yang digunakan. Hal ini juga berguna untuk melihat produktivitas sebagai perbandingan antara pendapatan dan produk, yang mencerminkan nilai tambah organisasi atau ekonomi.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Munandar (2011) menjelaskan beberapa faktor yang dibutuhkan karyawan sehingga terciptanya keseimbangan kehidupan kerja (*Work Life Balance*) salah satunya manfaatnya adalah meningkatkan produktivitas kerja pada sebuah perusahaan. Sebagai SDM di sebuah perusahaan tentunya mereka dituntut untuk bekerja secara profesional mengenai tugas-tugas serta kewajibannya. Namun karyawan perlu mendapatkan keseimbangan antara kehidupan pribadinya dan kehidupannya secara profesional sebagai seorang karyawan. Apabila keseimbangan kehidupan kerja (*Work Life Balance*) terpenuhi maka karyawan akan mampu bekerja secara maksimal dan fokus. Sehingga akan meningkatkan kepuasan kerja dari karyawan. Ketika karyawan merasa nyaman dan puas terhadap

pekerjaannya maka tingkat *produktivitas kerja karyawan* dari perusahaan akan meningkat

Selain dari *work life balance* Salah satu faktor yakni beban kerja. Pemilihan variabel beban kerja sebagai faktor utama yang mempengaruhi produktivitas kerja karena beban kerja yang berlebihan dimana beban kerja yang tidak sesuai kemampuan, target kerja yang berlebihan serta beban kerja yang tidak sesuai dengan balas jasa (pendapatan) akan membuat karyawan menjadi kurang bersemangat sehingga pencapaian target dan strategi dalam pencapaian produktivitas yang optimal akan semakin mengalami penurunan atau kurang baik.

Keterkaitan antara beban kerja dengan produktivitas pada dasarnya saling berlawanan dimana ketika karyawan dengan stres kerja yang tinggi maka karyawan tersebut akan mengalami masalah produktivitas kerja, begitu pun sebaliknya. Hal tersebut sebagaimana diungkapkan oleh Saefullah dkk (2017: 118) Semua bentuk stres terutama disebabkan oleh kurangnya pemahaman tentang keterbatasan diri sendiri. Kegagalan untuk mengatasi pembatasan dapat menyebabkan frustrasi, konflik, kecemasan, dan rasa bersalah, yang merupakan bentuk utama dari stres. Beban kerja yang dialami karyawan tentunya akan merugikan organisasi yang bersangkutan karena produktivitas yang menurun, ketidakhadiran dan turnover yang tinggi, yang pada akhirnya akan menimbulkan biaya yang lebih tinggi yang pada akhirnya akan menurunkan produktivitas karyawan.

Beban kerja dapat berupa serangkaian tugas yang harus diselesaikan oleh departemen organisasi atau pejabat dalam jangka waktu tertentu, atau beban kerja

dapat berupa persyaratan untuk pekerjaan atau pekerjaan, organisasi, dan lingkungan kerja.

(Muslimah,dkk 2010:43)

CV Anugrah Utama Gorontalo merupakan salah satu badan usaha yang bergerak di bidang penjualan sepeda motor merk Honda , Selain itu perusahaan ini juga menyediakan pelayanan jasa berupa suku cadang, pemeliharaan dan perbaikan sepeda motor pelanggan Honda khususnya. Kemampuan dan kualitas produknya telah diakui di mata masyarakat. Sejalan dengan hal tersebut membuat CV Anugrah Utama memerlukan banyak karyawan. Saat ini jumlah karyawan sebanyak 61 personil, dengan mayoritas adalah pekerja laki-laki. Selain tuntutan kuantitas pekerja yang besar, tuntutan akan kualitas karyawannya juga tinggi.

Namun berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang telah dilakukan oleh peneliti dengan bapak Andi Asriadi,S,Stpi menunjukkan bahwa produktivitas kerja para karyawan masih rendah. Pernyataan tersebut didukung dengan adanya fakta yang terjadi dilokasi penelitian seperti seringkali karyawan tidak masuk kerja tanpa ada pemberitahuan sebelumnya kepada atasan, sebagian karyawan ditempatkan sesuai keahliannya namun sebagian lagi tidak sesuai karena kebanyakan lulusan SMA yang kemampuan, keahlian, keterampilan dan pengetahuannya masih minim dibidangnya seringkali terjadi kesalahan dalam bekerja sehingga berdampak terhadap hasil pekerjaan Hal ini di karenakan adanya karyawan yang mayoritas mengerjakan pekerjaannya sering tidak akurat atau kurang teliti dalam melaksanakan pekerjaannya, perusahaan memberikan jangka waktu yang singkat, namun beban kerja yang

diberikan terlalu berat sehingga karyawan merasa tertekan dalam menyelesaikan pekerjaannya, Selain itu pencapaian produktivitas kerja karyawan belum terealisasi sepenuhnya seperti yang diharapkan,. Hal ini mengindikasikan bahwa produktivitas kerja karyawan pada CV Anugrah Utama masih rendah.

Rendahnya produktivitas kerja karyawan pada CV Anugrah Utama yang diduga disebabkan oleh *work life balance* Work life balance karyawan dapat dilihat bahwa karyawan tidak dapat melakukan pekerjaan dirumah setelah pulang dari kantor, tanggung jawab dirumah dan pekerjaan dikantor tidak bisa diimbangi, sehingga waktu untuk keluarga cenderung sangat kurang. Sedangkan beban kerja karyawan dapat dilihat dari adanya tekanan target kerja yang diberikan harus diselesaikan dalam waktu tertentu, selain itu karyawan kadang – kadang diberikan pekerjaan ekstra diluar waktu yang ditentukan, sehingga karyawan tidak mampu melakukan pekerjaan yang telah ditentukan

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut yang diformulasi dalam sebuah judul penelitian “Pengaruh *Work life balance* dan stress kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Anugrah Utama Kota Gorontalo”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang dan fenomena yang terjadi maka rumusan masalah yang diajukan yaitu :

1. Seberapa besar pengaruh *Work life balance* (X1) dan beban kerja (X2) secara Simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV.Anugrah Utama Kota Gorontalo
2. Seberapa besar pengaruh *Work life balance* (X1) secara Parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV.Anugrah Utama Kota Gorontalo
3. Seberapa besar pengaruh beban kerja (X2) secara Parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV.Anugrah Utama Kota Gorontalo

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1. Maksud Penelitian

Adapun maksud dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *work life balance* dan beban kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV.Anugrah Utama Kota Gorontalo.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui besarnya pengaruh *Work life balance* (X1) dan beban kerja (X2) secara Simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV.Anugrah Utama Kota Gorontalo
2. Untuk mengetahui besarnya pengaruh *Work life balance* (X1) secara Parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV.Anugrah Utama Kota Gorontalo

3. Untuk mengetahui besarnya pengaruh beban kerja (X_2) terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Anugrah Utama Kota Gorontalo

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat terutama dalam pengembangan pengetahuan dan pemahaman tentang masalah work life balance dan stres kerja, serta produktivitas kerja karyawan.

1.4.2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat bagi perusahaan dalam hal pemahaman tentang kondisi dan kemampuan karyawan dalam pelaksanaan tugas mereka serta dalam pengambilan kebijakan yang berhubungan dengan kondisi yang terjadi pada para karyawan.

1.4.3 Manfaat Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat bagi peneliti terutama dalam hal yang berhubungan dengan masalah pekerjaan keluarga, beban kerja dan produktivitas kerja karyawan.

1.4.4. Manfaat Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi para peneliti sebagai salah satu sumber informasi untuk dapat melakukan penelitian lanjutan.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1. Kajian Pustaka

2.1.1. Pengertian *Work Life Balance*

Work Life Balance merupakan suatu kondisi dimana seorang pekerja dalam kondisi yang seimbang lahir bathin, antara kegiatan yang dilakukan di dalam kontekstual kerja dan kehidupan pribadi, sehingga seseorang dapat bekerja secara optimal dan memiliki kehidupan pribadi yang bahagia. (Tumbel, 2017) (Asepta & Maruno, 2017 : 69) Seseorang tidak saja fokus mengerjakan apa yang kerjakan di ruang lingkup dimana ia bekerja, tetapi juga memiliki kehidupan yang seimbang antara fleksibilitas hidup, bersosialisasi, memiliki hobi, memiliki ruang lingkup pertemanan, kehidupan yang menyenangkan lainnya di luar lingkup pekerjaan sehari-hari. Dalam kesehariannya dapat mengekspresikan diri mengerjakan apa yang ia minati, tetapi juga memiliki produktivitas kerja yang tinggi (Dewi Puspaningtyas dkk, 2021 : 41)

Menurut Fisher (Aepta & Maruno, 2017) menyatakan bahwa keseimbangan kehidupan kerja, waktu, perilaku, stres dan keseimbangan energi di tempat kerja dan kegiatan lain di luar tempat kerja bersifat pribadi, yang dapat mengarah pada situasi pribadi; akan menimbulkan konflik atau konflik pribadi. Menjadi sumber energi untuk diri sendiri. Perilaku individu yang dimaksud adalah suatu kondisi dimana individu bertindak secara sadar di tempat kerja atau pada kegiatan lain di luar tanggung jawab pekerjaan.

Berdasarkan penjelasan para ahli di atas, peneliti berkeyakinan bahwa work life balance, keseimbangan antara tuntutan dan kewajiban karyawan dalam karir individu saat ini, atau bekerja dengan tuntutan kehidupan keluarga dan kondisi lain di luar. . Kami berharap perbedaan antara karir dan kehidupan pribadi di luar tanggung jawab pekerjaan dapat dikurangi. Selain itu, karyawan dapat menyesuaikan emosinya sehingga dapat menciptakan emosi yang lebih positif.

2.1.2. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi *Work Life balance*

Hal-hal yang dapat mempengaruhi work-life balance seorang pekerja (Schabracq, 2017 :114)_ adalah sebagai berikut:

1. Kepribadian Pekerja

Pekerja yang memiliki background pribadi yang harmonis dan seimbang cenderung memiliki Work_life balance yang jauh lebih baik. Mereka cenderung mengikuti apa yang telah mereka alami dengan baik di dalam kehidupan pribadi mereka. Lebih tenang, aman dan nyaman menjalani hidup yang baik sangat mendalam mempengaruhi kepribadian mereka. Kehadiran pribadi yang hangat menjadikan seorang pekerja menjadi berfungsi lebih baik secara personal maupun profesional. Pekerja dengan background pribadi yang harmonis, lebih memiliki work-life balance yang baik.

2. Ciri-ciri pribadi

Background pribadi yang baik dan harmonis dapat mempengaruhi bagaimana seorang pekerja dapat membentuk work-life balance yang baik. Oleh karena

dapat dapat menghindari perseteruan antara kehidupan pribadi dengan pekerjaan di kantor.

3. Ciri - ciri pekerjaan

Model kerja, beratnya pekerjaan dan lamanya waktu yang digunakan untuk bekerja dapat berakibat pada timbulnya perseteruan. Ini berlaku pada perseteruan pribadi maupun pekerjaan.

4. Attitude

Bagaimana tiap pekerja menyikapi perseteruan yang dapat terjadi antara kehidupan pribadi dengan kehidupan profesional. Apabila ia secara positif menghadapinya, maka ia tidak akan mengalami kesulitan dalam mewujudkan *work-life balance*. Namun apabila negatif menyikapinya, maka *work-life balance* tidak akan terwujud. Sikap para pekerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi *work-life balance*.

Adapun karakteristik yang mampu menopang *work life balance* adalah;

1. Karakteristik kepribadian, seperti halnya siapa dirinya, dimana ia dilahirkan, apakah dia lahir dari pribadi yang hangat dan harmonis, apakah dia dibesarkan dengan cinta kasih, apakah ia produk dari pribadi yang bahagia. Semua variabel ini akan mendorong ia menjadi pribadi yang bahagia. Sementara karakteristik dimana ia dibesarkan; seperti halnya aspek penting komunikasi di dalam pribadi, cara penanganan perseteruan didalam pribadi, lalu aspek kepedulian dalam pribadi, aspek saling percaya dan menghormati, dan aspek saling mendukung satu sama lain yang pada gilirannya akan membentuk karakter yang

lebih seimbang bagi orang tersebut.

2. Karakteristik pekerjaan; misalnya pola kerja, keadaan kerja, beban kerja, jumlah waktu bekerja, serta jalur karir yang jelas dan konstruktif mampu membuat pribadi pekerja menjadi seimbang. Terakhir dalam aspek work life balance adalah sikap mental. Antara lain; adanya daya juang, kemandirian, rasa peduli, tidak pernah merasa menyerah serta kebaikan hati sebagai modal hidup seimbang didalam pribadi maupun pekerjaannya.

2.1.3. Manfaat Menerapkan Program *Work-Life Balance*

Menurut Lewison (Ganaphati, 2016 : 125), Perusahaan yang menggunakan jasa karyawan harus memperhatikan kebutuhan dan kesejahteraan hidup setiap karyawan agar dapat merespon positif karyawan tersebut di masa yang akan datang. Ada beberapa keuntungan yang akan diperoleh jika perusahaan menjaga keseimbangan bisnis, yaitu:

1. Pengurangan mutlak

Banyak alasan kurangnya staf adalah faktor keluarga dan stres. Masalah ini dapat diatasi dengan membuat kebijakan jam kerja fleksibel bagi karyawan untuk mengurangi perselisihan pribadi yang mungkin timbul untuk mencapai keseimbangan antara pekerjaan pribadi dan pekerjaan pribadi bagi karyawan.

2. Mengurangi omset

Jam kerja yang fleksibel dapat membantu karyawan menyeimbangkan pekerjaan dan pekerjaan pribadi (work life balance) yang terbukti efektif dalam menjaga komitmen karyawan terhadap perusahaan karena telah

memenuhi tanggung jawab pribadinya dengan baik.

3. Peningkatan produktivitas

Penggunaan work-life balance bagi karyawan diharapkan dapat mengurangi tingkat stres kerja karena karyawan dapat fokus pada beban kerja di luar tempat kerjanya.

4. Mengurangi biaya lembur

Jadwal kerja yang fleksibel berpengaruh positif terhadap pengurangan jumlah tenaga kerja yang dialami, yang hasilnya dapat berbanding lurus dengan peningkatan produktivitas karyawan dan pengurangan biaya lembur.

5. Retensi pelanggan

Ketika karyawan memberikan layanan yang lebih besar, ini membantu menjaga hubungan pelanggan yang baik karena kepuasan pelanggan meningkat.

Berdasarkan uraian di atas manfaat yang akan diperoleh perusahaan jika karyawan menerapkan kebijakan yang sejalan dengan keseimbangan kehidupan kerja mereka, dapat dipahami bahwa perusahaan akan menuai potensi manfaat sesuai pemahaman peneliti. terbagi menjadi dua, yaitu berupa pendapatan langsung perusahaan akibat rendahnya perputaran karyawan. Selain itu, saya ingin menekankan manfaat yang akan diterima perusahaan, seperti menekan atau mengurangi masalah kepegawaian.

. Lewison (Ganaphati, 2016 : 125)

2.1.4. Aspek *Work Life Balance*

McDonald dan Bradley, ahli lain yang mengemukakan pendapatnya adalah Fisher, (Asepta & Maruno, 2017: 46) berdasarkan pendapatnya ia menyatakan bahwa *work-life balance* terdiri dari aspek-aspek berikut:

1. Waktu

Sisi yang terdiri dari total durasi periode waktu tertentu selama sehari yang dihabiskan untuk bekerja dan dibandingkan dengan aktivitas lain untuk mencapai keseimbangan.

2. Perilaku

Aspek perilaku atau perilaku mudah orang di tempat kerja atau di bidang kehidupan lainnya.

3. Ketegangan

Emosi yang dapat menyebabkan ketegangan di tempat kerja dan di bidang kehidupan lainnya dapat menciptakan konflik peran dalam diri individu.

4. Energi

Aspek kehidupan selain energi yang dikeluarkan orang untuk menyelesaikan pekerjaannya, karir yang akan dibandingkan untuk mencapai keseimbangan.

Menurut ahli lain, Suryo Anggoro, (2018: 51) menyatakan bahwa keseimbangan kehidupan kerja dapat diukur dan dijelaskan oleh aspek-aspek berikut:

1. WIPL Aspek ini menunjukkan bahwa ada hambatan untuk bekerja dalam kehidupan pribadi. Ini memiliki efek yang merugikan pada privasi seseorang.

Biasanya hambatan ini menunjukkan kehidupan kerja seseorang yang rendah.

Aspek ini mencakup indikator seperti waktu kerja, beban kerja dan stres.

2. PLIW (gangguan kehidupan kerja)

Aspek ini menjelaskan mengapa ada hambatan untuk bekerja dalam kehidupan pribadi. Hal ini dapat menyebabkan inefisiensi dan bahkan perampangan. Biasanya hambatan ini menunjukkan kehidupan kerja seseorang yang rendah.

3. WPLE (Pekerjaan / Peningkatan Pribadi) PLIW memiliki indikator beban keluarga dan waktu keluarga

Aspek ini menunjukkan bahwa kehidupan pribadi dan pekerjaan saling mempengaruhi, dan karyawan memiliki dampak positif di kedua sisi kehidupan. Tercapainya aspek ini berarti seseorang dapat mencapai keseimbangan dalam kehidupan pribadi dan kehidupan kerja, atau dengan kata lain keseimbangan kehidupan kerja. Ini termasuk indikator seperti dukungan keluarga dan dukungan tempat kerja.

Peneliti menemukan sisi work-life balance yang relevan dalam karya ini, menurut Haiman (Wenno, 2018), berdasarkan perbedaan pandangan yang dikemukakan oleh para ahli tentang work-life balance. dari WIPL (*work interference with personal life*), PLIW (*personal life interference with work*), WPLE (*work/personal life enhancement*).

2.1.5. Beban kerja

Beban kerja merupakan salah satu aspek yang harus diperhatikan oleh setiap

perusahaan karena beban kerja dapat meningkatkan produktivitas karyawan. Segala sesuatu yang dilakukan seseorang merupakan beban baginya, dan beban itu bergantung pada cara seseorang bekerja. Dari sudut pandang ergonomis, setiap beban kerja yang diterima seseorang harus konsisten dan seimbang dengan kemampuan fisik, kemampuan kognitif, dan keterbatasan penerimanya (Munandar, 2011: 93).

Beban kerja, Sunarso dan Cusdi (2010:69) adalah seperangkat tugas atau sekumpulan tugas yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pejabat dalam suatu periode waktu tertentu. Beban kerja dapat berupa persyaratan pekerjaan atau pekerjaan, organisasi, dan lingkungan kerja. Beban kerja adalah sesuatu yang sulit dilakukan sebagai beban, benda, atau kecanduan (M. B. Ali, 2010: 63).

Menurut Sunyoton (2012: 64) beban kerja sangat menuntut dan sebagainya. Menurut Koesomovidjojo (2017:22), beban kerja seseorang ditentukan oleh standar kerja perusahaan sesuai dengan jenis pekerjaannya. Hal ini tidak akan terjadi jika sebagian besar karyawan bekerja sesuai dengan standar perusahaan. Sebaliknya, jika karyawan bekerja di bawah standar, beban kerjanya terlalu tinggi. Pada saat yang sama, jika karyawan bekerja di atas standar, standar yang diharapkan berarti karyawan tersebut berada di bawah kapasitasnya.

Dengan demikian, konsep beban kerja adalah persyaratan atau kondisi yang dipenuhi ketika melakukan tugas-tugas individu atau satuan tugas yang biasanya dilakukan dalam jangka waktu tertentu tertentu

2.1.6 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja

Menurut Robbins (2014 : 69), Faktor yang mempengaruhi beban kerja:

1. Faktor eksternal

Faktor eksternal beban kerja adalah beban kerja yang berasal dari luar tubuh pekerja. Beban kerja eksternal sering disebut sebagai stres. Termasuk beban kerja eksternal:

a) Tugas (masalah)

Ada masalah fisik seperti jadwal kerja, tempat kerja, alat dan fasilitas kerja, kondisi kerja, sikap kerja dan alat kerja. Ada juga masalah mental seperti kompleksitas pekerjaan dan tanggung jawab pekerjaan.

b) Organisasi bisnis

Organisasi kerja yang mempengaruhi beban kerja, misalnya lama kerja, waktu istirahat, kerja shift, sistem penggajian, kerja malam, kewajiban dan wewenang.

c) Lingkungan kerja

Lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi beban kerja termasuk dalam beban kerja akibat lingkungan kerja. Misalnya, lingkungan kerja fisik (pencahayaan, suara, getaran mekanis), lingkungan kerja kimiawi (debu, polusi udara), lingkungan kerja biologis (bakteri, virus, dan parasit) dan lingkungan kerja psikologis (tempat kerja).

2. Faktor internal

Beban kerja faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh sebagai akibat dari reaksi beban kerja eksternal. Reaksi ini disebut ketegangan. Singkatnya, faktor internal meliputi:

- d) Faktor somatik (fisik), yaitu jenis kelamin, usia, ukuran tubuh, status kesehatan, status gizi.
- e) Faktor psikologis, yaitu nafsu, emosi, keyakinan, keinginan, kepuasan, dll sebagainya

2.1.7 Indikator Beban Kerja

Menurut Putra, indikator beban kerja (Pradita, 2018: 34) adalah sebagai berikut:

- a) Tujuan yang ingin dicapai
Pertimbangan khusus pada jumlah tujuan kerja yang ditetapkan untuk menyelesaikan tugas yang diberikan
- b) Kondisi kerja
Pandangan individu tentang kondisi kerja, serta kejadian tak terduga seperti lembur
- c) Standar kerja
Dampak orang terhadap pekerjaan, misalnya perasaan tentang beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

Sementara itu (Pradita, 2018) ada beberapa tugas yang harus diselesaikan dalam tenggat waktu yang ditetapkan oleh departemen atau pejabat organisasi beban kerja. Ada 3 indikator, yaitu:

- a) Menunjukkan jumlah waktu yang ditentukan dalam tugas pemuatan, penjadwalan, pelaksanaan, dan pemantauan.
- b) Upaya mental adalah jumlah kekuatan mental yang harus disiapkan untuk melakukan suatu tugas.
- c) Stres psikologis adalah tingkat beban kerja, risiko pekerjaan, kebingungan, dan frustrasi.

2.1.8 Dampak Beban Kerja Yang Berlebihan

Ada beberapa gejala yang merupakan dampak dari kelebihan beban mental yang berlebihan misalnya seperti yang dinyatakan oleh Hancock & Meshkati, 1998 (Munandar, 2011:146) yaitu :

- 1. Gejala fisi seperti : Sakit kepala, sakit perut, mual, mudah terkejut, gangguan pola tidur, lesu, kaku leher belakang, sampai punggung, nafsu makan menurun dan lain – lain
- 2. Gejala mental seperti mudah lupa, sulit konsentrasi, cemas, was – was, mudah marah, mudah tersinggung, dan putus asa

Sedangkan Dampak negatif dan kelebihan beban kerja menurut (Pradita, 2018) “beban kerja yang tidak sesuai dengan kemampuan tenaga kerja dapat menimbulkan dampak negatif bagi pegawai”. Dampak negatif tersebut adalah:

- 1. Mutu pekerjaan menurun

Beban kerja yang berlebihan yang tidak diimbangi dengan kemampuan pekerja, kelebihan beban kerja akan menimbulkan menurunnya mutu

pekerjaan sebab turunnya konsentrasi, pengawasan diri, akurasi kerja sehingga hasil kerja tidak sesuai dengan standar akibat dari kelelahan fisik

2. Keluhan pelanggan/masyarakat

Keluhan masyarakat/pelanggan yang ditimbulkan karena hasil kerja yaitu karena pelayanan yang diterima tidak sesuai dengan harapan. seperti harus antri, pelayanan yang tidak memuaskan.

3. Absensi yang meningkat

Pegawai yang terlalu lelah, capek atau sakit merupakan akibat dari beban kerja yang terlalu banyak. Hal ini akan menimbulkan efek buruk bagi kelancaran dalam bekerja karena tingkat absensi terlalu tinggi, sehingga dapat mempengaruhi terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan

2.1.9 Pengertian Produktivitas Kerja

Menurut Tohardi dalam Sutrisno (2017:100), prestasi kerja adalah sikap mental. Sikap mental yang selalu diupayakan untuk memperbaiki apa yang ada. Keyakinan bahwa manusia dapat melakukan lebih baik hari ini daripada yang dia lakukan kemarin dan besok adalah mungkin jika produktivitas meningkat dengan meningkatnya produktivitas (waktu-materi-kerja). Produktivitas adalah kapasitas produktif pekerja dibandingkan dengan tenaga kerja yang dipekerjakan atau pendapatan. Seorang karyawan dapat menjadi produktif jika dia dapat menghasilkan barang atau jasa seperti yang diharapkan dalam waktu yang singkat atau nyaman. Dengan demikian energi yang dikonsumsi menghasilkan lebih banyak produk, yang

dapat disebut produktivitas. Sinungan Muchdarsyah (2011) berpendapat bahwa tiga faktor utama produktivitas saling berhubungan secara harmonis, yaitu penggunaan pengetahuan dan teknologi, serta investasi dalam penelitian, manajemen, dan tenaga kerja. Menurut para ahli, produktivitas adalah sumber daya manusia dan keterampilan, sumber daya alam, modal, teknologi, manajemen, informasi, dan sumber lainnya. efektif

2.1.10 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas

1 Kondisi dari pekerjaan

Pekerjaan yang memerlukan banyak aktivitas dan melelahkan dapat mengakibatkan produktivitas kerja menjadi rendah. Agar gerakan yang digunakan dalam melakukan pekerjaan cepat dan tepat terlebih dahulu diadakan “Time and Motion Study”. Dua studi tersebut dapat tercipta gerakan–gerakan yang efektif dapat memperlancar pekerjaan sekaligus mengurangi kesalahan pekerja.

2 Kondisi dari Pekerja itu sendiri.

Semangat dan kegairahan kerja para pekerja merupakan unsur penting guna mencapai produktivitas yang tinggi. Maka sebaiknya pimpinan memperhatikan unsur penting tersebut seperti melalui:

- a. Pendapatan cukup
- b. Kebutuhan pekerja diutamakan
- c. Penempatan pekerja pada jenjang yang tepat, sesuai dengan kemampuan pekerja

2.1.11 Indikator Produktivitas Kerja

Siagian (Muh. Rory Prayogi Syam, 2020: 54) menyatakan bahwa, indikator produktivitas kerja adalah

- a) Kualitas kerja karyawan, yaitu kemampuan yang diharapkan karyawan dalam perusahaan, termasuk kemampuan karyawan untuk melakukan tugas kerja sesuai standar yang digunakan di perusahaan atau tidak.
- b) Jumlah pekerjaan yang dilakukan karyawan untuk memenuhi standar perusahaan dalam jumlah produk yang dihasilkan.
- c) Jam kerja pegawai merupakan suatu tingkat pemahaman dalam melaksanakan tugasnya dan dalam memahami kesulitannya dalam melaksanakan tugasnya..

2.1.12 Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Faktor-faktor Hal ini juga mempengaruhi kinerja seseorang, seperti fasilitas kerja yang baik, ruangan yang tenang, sikap yang mendukung seperti memahami kebutuhan rekan kerja lain, karyawan, dan menerima ide-ide demokratis yang tidak otoriter. Tenaga kerja yang mendukung, tentu saja, memiliki pemimpin otoriter yang akan mendorong produktivitas yang lebih tinggi daripada layanan yang tidak nyaman, tekanan peran, dan kondisi kerja yang rendah

2.1.13 Faktor Penyebab Menurunnya Produktivitas

Busro (2018) Di banyak negara maju, ada beberapa faktor yang menyebabkan turunnya produktivitas, baik di tingkat organisasi maupun nasional. Faktor-faktor ini

meliputi:

- a) Residu dari sumber dalam produksi dan konsumsi.
- b) Peningkatan gaji dan upah yang tidak terkait dengan peningkatan staf
- c) Pemogokan, kerusakan peralatan, kekurangan bahan baku, birokrasi, dan sebagainya. keterlambatan dan gangguan dalam proses produksi karena:
- d) Ekspansi massal, prosedur dan tata kelola jangka panjang, korupsi, metode kerja yang tidak efektif, dan sebagainya.
- e) Motivasi rendah bagi karyawan di berbagai tingkat organisasi (anak muda di negara maju cenderung tidak bekerja di lingkungan industri modern dan kurang puas dengan pekerjaan karena orang hampir setara dengan mobil).
- f) Penurunan penelitian dan pengembangan yang diharapkan dapat mengarah pada penemuan-penemuan baru.
- g) Penurunan investasi untuk membantu peningkatan kapasitas produksi akibat ketidakpastian ekonomi global.
- h) Konflik yang berbeda antara karyawan, antara kelompok dalam organisasi, serta antara karyawan dan manajer yang belum terselesaikan

2.1.14 Upaya peningkatan produktivitas

Menurut Siagian dalam Sutrisno (2017 : 92), upaya untuk meningkatkan produktivitas, antara lain :

1. Peningkatan berkelanjutan

Ini adalah perbaikan terus-menerus dari semua komponen organisasi untuk

meningkatkan produktivitas. Pandangan ini bukan hanya aturan praktis yang penting sebagai bagian dari filosofi manajemen modern.

2. Meningkatkan kualitas kerja

Peningkatan kualitas kerja oleh semua orang dan seluruh bagian organisasi erat kaitannya dengan upaya perbaikan terus-menerus. Padahal, kualitas tidak hanya berkaitan dengan produk yang dihasilkan dan dijual dalam bentuk produk dan jasa, tetapi juga semua aktivitas organisasi yang terlibat. Artinya kualitas berlaku untuk semua jenis pekerjaan yang dilakukan oleh seluruh unit kerja dalam pelaksanaan tugas pokok dan tugas penunjang.

3. Perkuat staf

Kader ini merupakan elemen organisasi yang paling strategis. Oleh karena itu, penguatan sumber daya manusia merupakan etos kerja terpenting yang harus diikuti oleh seluruh personel manajemen dalam hierarki organisasi. Di dalamnya terdapat berbagai kiat, seperti penguatan sumber daya manusia, menjunjung tinggi martabat manusia, kualitas kerja yang tinggi, dan menggunakan gaya manajemen partisipatif melalui proses demokratisasi dalam kehidupan organisasi.

2.1.15 Hubungan Antara *Work Life Balance* dengan Produktivitas Kerja

Menurut Frame dan Hartog (Muh. Rory Prayogi Syam, 2020: 67) work life balance berarti Anda hanya dapat menggunakan jam kerja yang fleksibel untuk menyeimbangkan pekerjaan karyawan atau pekerjaan dengan tanggung jawab lain

seperti keluarga, hiburan, seni, pendidikan. Dimungkinkan untuk melihat keseimbangan dalam kehidupan kerja, peningkatan produktivitas karyawan. Kinerja, menurut Siagian (Muh. Rory Prayogi Syam, 2020), dari “sudut pandang perilaku”, kepribadian seseorang sering menempatkan dirinya dalam cara berpikir, cara berpikir dan perilaku yang berbeda, mempengaruhi kepribadian/organisasi orang tersebut, hal-hal yang mempengaruhi dirinya akan mempengaruhi perilakunya. Situasi kepribadian yang baik akan lebih produktif dalam menyelesaikan pekerjaan, yang tentunya akan berdampak positif bagi keberlangsungan perusahaan/organisasi.

2.1.16 Hubungan Beban Kerja Dan Produktivitas

Beban kerja adalah pekerjaan yang dilakukan oleh satu orang dalam pelaksanaan serangkaian tugas atau tugas yang dilakukan dalam keadaan normal untuk jangka waktu tertentu, yang kesemuanya berkaitan dengan kinerja. Tekanan waktu dan akumulasi informasi akan berdampak signifikan pada karyawan. Beban kerja merupakan suatu arahan yang harus diselesaikan oleh karyawan dalam jangka waktu tertentu dan diperhatikan oleh perusahaan. Hal ini karena fakta bahwa beban kerja mempengaruhi produktivitas karyawan dan produktivitas mereka. Jika beban kerja dianggap berat oleh karyawan, maka dapat mempengaruhi pekerjaan karyawan

Hasil penelitian (Trisnawaty & Parwoto, 2020) Beban kerja memberikan pengaruh negative dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini berarti bahwa apabila beban kerja yang dimiliki tinggi, maka produktivitas kerja karyawan akan semakin menurun. Begitupun sebaliknya apabila beban kerja rendah, maka produktivitas kerja semakin meningkat.

2.1.17. Penelitian Terdahulu

1. (Muh. Rory Prayogi Syam, 2020) Pengaruh Work Life Balance dan Pengembangan karir Terhadap prodduktivitas Kerja Hasil beberapa penelitian regresi linier menunjukkan bahwa work-life balance berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan, pengembangan karir, produktivitas karyawan, work-life balance, dan sekaligus pengembangan karir. dampak produktivitas karyawan PT. Bank Mandiri (Persero), Tbk. Kcp Gowa
2. (Soputan et al., 2019) Penelitian dilakukan dengan cara mengamati tingkat produktivitas dan beban kerja tenaga kerja dan disertai pengisian kuesioner. Dari analisis data yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa antara umur dengan produktivitas. dan beban kerja dengan produktivitas kerja. Kesimpulannya adalah tidak ada hubungan antara usia dengan produktivitas, dan ada hubungan antara beban kerja pegawai negeri sipil pada Dinas Kepegawaian Kota Manado dengan beban kerja aparat kepolisian.
3. (Muh. Rory Prayogi Syam, 2020) Riset ini mempelajari korelasi antara variable-variabel Work Life Balance, Peningkatan Karir dan beban kerja terhadap Produktivitas Riset dilakukan secara simultan Hasil pengolahan tersebut diperoleh kesimpulan bahwa Work Life Balance (X1), Peningkatan Karir (X2), Tekanan kerja (X3) memiliki korelasi signifikan terhadap Produktivitas (Y)

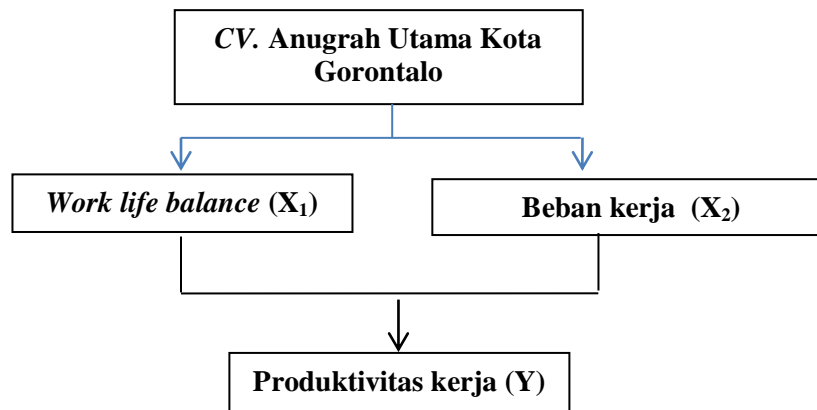
2.2. Kerangka Pemikiran

Produktivitas kerja dirasa penting karena sesuatu yang dirasakan oleh individu, baik puas atau tidak puas terhadap pekerjaan mereka tetap akan memberikan dampak

tidak hanya terhadap individu itu sendiri melainkan pada rekan kerja, kelompok, tim kerja, atasan hingga organisasi secara menyeluruh

Karyawan yang memiliki *work life balance* yang baik maka akan merasa senang dan hal ini akan berdampak positif pada setiap apa yang menjadi tuntutan karyawan tersebut di luar maupun di dalam lingkup pekerjaan karyawan. Menurut Robbins & Judge (Saleem dkk, 2015 : 74), Pencapaian *work-life balance*, dapat memicu produktifitas tinggi dan mengeksplorasi kegemaran ataupun keterampilan diluar pekerjaan orang tersebut. Secara otomatis akan membuat pekerjaan bahagia dalam kehidupan sehari-hari yang berdampak pada produktifitas di dalam menjalani pekerjaan secara optimal. Khususnya para milenial, disaat mencari pekerjaan biasanya mencari pekerjaan yang serius tapi santai memiliki unsur keleluasaan berekspresi dan kebahagiaan menjalaninya di dalam *scope* pekerjaan. Pekerja dapat lebih produktif dan mengeksplorasi hobi atau kemampuan di luar pekerjaan. Ini akan membuat pekerja lebih bahagia dalam menjalani pekerjaan.

Sebagai pedoman dalam mengarahkan proses pengujian hipotesis nantinya maka dirasa perlu membuat suatu kerangka pemikiran perihal variabel-variabel yang diteliti. Di bawah ini disajikan alur kerangka berpikir yaitu :



Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran

2.3. Hipotesis

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka hipotesis yang diajukan adalah :

1. *Work life balance* (X₁) dan beban kerja (X₂) secara Simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV Anugrah Utama Kota Gorontalo.
2. *Work life balance* (X₁) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV Anugrah Utama Kota Gorontalo.
3. Beban kerja (X₂) secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. CV Anugrah Utama Kota.Gorontalo

BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Sebagaimana telah diutarakan pada bab terdahulu, maka yang menjadi objek penelitian adalah *work life balance* (X1) dan pengembangan karir (X2) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) pada CV. Anugrah Utama Kota Gorontalo

3.2. Metode Penelitian

Metode Penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah metode penelitian Kuantitatif, menurut Sugiyono (2016;68), Metode numerik dapat diartikan sebagai penelitian yang didasarkan pada filosofi positivisme, meneliti beberapa populasi dan sampel, menganalisis metode numerik dengan menggunakan metode dan statistik. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian studi yang digunakan untuk menjelaskan alasan penelitian dan untuk menyelidiki hipotesis. Sedangkan menurut Sugionono (2016; 85), metode Survei adalah survei terhadap populasi besar atau kecil, tetapi data yang diteliti terdiri dari sampel yang diambil dari populasi tersebut dan hubungan antara variabel sosiologis dan psikologis.

Informasi dari sebagian populasi dikumpulkan langsung dari tempat kejadian untuk menentukan pendapat sebagian populasi terhadap objek yang diteliti, dimana unit analisisnya identik dengan semua individu di wilayah objek penelitian. kesempatan untuk dipilih.

3.2.1. Operasionalisasi Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat 2 (dua) jenis variabel yang terdiri dari :

1. Variabel Bebas (Independent) yaitu *work life balance* (X_1) dan beban kerja (X_2).
2. Variabel Tidak Bebas (Dependent) yaitu produktivitas kerja Karyawan (Y)

Variabel-variabel yang tersebut di atas dapat dilihat lebih jelas lagi pada tabel sebagai berikut :

Tabel. 3.1. Operasionalisasi Variabel Penelitian

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Skala
<i>Work life balance</i> (X_1)	WIPL (<i>work interference with personal life</i>)	1 Waktu kerja 2 Beban kerja 3 Stres	Ordinal
	PLIW (<i>personal life interference with work</i>)	1. Beban keluarga 2. Waktu keluarga	
	WPLE (<i>work/personal life enhacement</i>)	1. Dukungan keluarga 2. Dukungan ditempat kerja	
Beban Kerja (X_2)	Target yang harus dicapai	1. Besarnya target kerja yang diberikan untuk diselesaikan 2. Hasil kerja yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu	Ordinal
	Kondis pekerjaan	1. Sarana yang memadai 2. Mengatasi kesulitan dalam bekerja	
	Standar Pekerjaan	1. Beban kerja yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu	

Sumber X1. Suryo Anggoro, 2018 : 51

Sumber X2 : Putra, (Pradita, 2018:34

Variabel	Indikator	Dimensi	Skala
Produktivitas Kerja (Y)	Kualitas	1. Kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai	Ordinal

		target	
	Kuantitas	1. Jumlah yang dihasilkan 2. Pemahaman dalam melaksanakan tugas	
	Waktu kerja	1. Kehadiran 2. Kecepatan dalam menyelesaikan tugas	

Sumber Y : Siagian (Muh. Rory Prayogi Syam, 2020 : 54)

Dalam melakukan penelitian ini, masing-masing variabel yang ada baik variabel independen maupun variabel dependen, akan dilakukan langkah-langkah sebagai berikut :

1. Untuk variabel Independen *work life balance* (X1) dan beban kerja (X2), serta Variabel Dependen produktivitas kerja (Y) akan diukur dengan menggunakan instrument kuesioner yang menggunakan skala Likert (*Likert's type item*).
2. Jawaban setiap item instrument yang menggunakan skala likert
3. Kuesioner disusun dengan menyiapkan 5 pilihan (*option*), setiap pilihan akan diberikan bobot yang berbeda seperti pada tabel dibawah ini.

Tabel. 3.2 Daftar Pilihan Jawaban Quesioner

Pilihan	Bobot
Sangat Setuju/Selalu (sangat positif)	5
Setuju / Sering (positif)	4
Ragu-ragu /Kadang-kadang (Netral)	3
Tidak Setuju / Jarang (Negatif)	2
Sangat Tidak Setuju / Tidak Pernah (Sangat Negatif)	1

3.2.2. Populasi dan Sampel

1. Populasi

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

Dalam pengumpulan data akan selalu dihadapkan dengan objek yang akan diteliti, hal ini berupa benda, manusia dan aktifitas atau peristiwa yang terjadi. Riduwan (2015;54), populasi adalah merupakan objek atau subjek yang berada pada suatu wilayah dan memenuhi syarat-syarat tertentu berkaitan dengan masalah penelitian. Sugiyono (2016;61), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas; objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Sedangkan menurut Sudjana (2015;89) populasi adalah totalitas semua nilai yang mungkin, hasil menghitung atau pengukuran, kuantitatif maupun kualitatif mengenai karakteristik tertentu dari semua anggota kumpulan yang lengkap dan jelas ingin dipelajari sifat-sifatnya. Berdasarkan pengertian populasi tersebut, maka populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada CV. Anugrah Utama Gorontalo sebanyak 61 orang Jumlah Populasi dapat dilihat pada Tabel 3.3. berikut ini

Tabel 3.3. Jumlah Populasi

No	Uraian	Jumlah (Orang)
1	Manager	1
2	SPV Umum	1
3	Sales Counter	6
4	Sales Supervisor	4
5	Sales	18
6	Admin	8
7	Driver	4
8	Security	1
9	Kepala Bengkel	1
10	Mekanik	17
	Total	61

Sumber : CV Anugrah Utama , 2020

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang menjadi objek dalam suatu penelitian. Menurut Arikunto (Astianto, 2017) bahwa “ apabila populasi kurang dari 100 maka yang menjadi sampel adalah keseluruhan dari populasi tersebut atau dengan kata lain sampel total. Karena populasi sedikit maka peneliti mengambil keseluruhan populasi yang dijadikan sampel sebanyak 61 responden Dalam penelitian ini pimpinan tidak dijadikan responden, dengan pertimbangan bahwa produktivitas kerja karyawan dievaluasi dan dinilai oleh pimpinan, serta menghindari terjadi bias, maka responden hanya sebanyak 60 responden

3.2.3. Jenis dan sumber data

Untuk kepentingan penelitian ini, jenis dan sumber data perlu di kelompokkan ke dalam 2 (dua) golongan yakni

1. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- 1) Data Kuantitatif, adalah data berupa bilangan yang nilainya berubah-ubah atau bersifat variatif. Dalam penelitian ini data kuantitatif adalah hasil kuesioner dengan menggunakan skala likert yang disebarakan 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 perusahaan atau sejarah Perusahaan.

2. Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- 1) Data Primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari penyebaran kuesioner kepada responden.
- 2) Data sekunder adalah data yang sudah tersedia sebelumnya, baik yang berada pada objek penelitian maupun yang ada di perpustakaan dan diperoleh dari buku-buku, artikel, dan tulisan ilmiah.

3.2.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan suatu cara yang di gunakan penulis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Observasi, mengamati kegiatan perusahaan yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.
2. Wawancara dilakukan oleh penulis untuk mendapatkan data berupa keterangan-keterangan dan informasi dimana yang menjadi sasaran interview adalah pimpinan dan Karyawati pada CV. Anugrah Utama Gorontalo

3. Kuesioner, di lakukan dengan menyebarkan daftar pertanyaan tertulis kepada Responden dalam hal ini adalah para Karyawan pada CV. Anugrah Utama Gorontalo.
4. Dokumentasi, yaitu pengumpulan data dengan cara mempelajari buku, makalah, majalah ilmiah, guna memperoleh informasi yang berhubungan dengan teori-teori dan konsep-konsep yang berkaitan dengan masalah penelitian.

3.2.5. Prosedur 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). Untuk mendapatkan instrument tersebut sebelum digunakan harus diuji validitas dan reliabilitasnya sehingga apabila digunakan akan menghasilkan hasil yang objektif.

1. Uji Validitas

Pengujian validitas instrumen dengan menguji validitas konstruksi (*construct validity*), maka dapat di gunakan pendapat dari ahli (*judgment experts*), setelah instrumen dikonstruksikan dengan para ahli dengan cara di mintai pendapatnya tentang indtrument yang telah di susun itu. Hal ini sependapat dengan sugiyono (2016:114) mengatakan bahwa “setelah pengujian konstruksi selesai dari para ahli, maka di teruskan uji coba instrument. Instrument yang telah di setuju para ahli tersebut di cobakan pada sampel di mana populasi di ambil. Setelah data di dapat dan

di tabulasikan, maka pengujian validitas konstruksi di lakukan dengan analisis faktor, yaitu dengan mengkorelasikan antar skor instrument. sugiyono (2016:116)

Menurut Sugiyono (2016:116) dikatakan valid suatu angket jika pernyataan mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh angket tersebut. Jika koefisien antara item dengan total item sama atau diatas 0,3 maka item tersebut dinyatakan valid, tetapi jika nilai korelasinya dibawah 0,3 maka item terebut dinyatakan tidak valid dan tidak dipakai dalam penelitian/gugur. Sugiyono (2016:116) untuk pengujian validitas peneliti dengan menggunakan rumus korelasi seperti yang dikemukakan oleh pearson yang di kenal dengan rumus korelasi *Pearson Product Moment* (PPM) sebagai berikut.

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

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

Tabel 3.3. Koefisien korelasi

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

Sumber : Sugiyono (2016:116)

Sugiyono (2016:116) Penafsiran harga koefisien korelasi ada dua cara yaitu :

- 1) Dengan melihat harga r dan di interpretasikan misalnya korelasi tinggi, cukup, dan sebagainya.
- 2) Dengan berkonsultasi ke tabel harga kritik r product moment sehingga dapat diketahui signifikan tidaknya korelasi tersebut. Jika harga r hitung lebih kecil dari harga kritik dalam tabel, maka korelasi tersebut tidak signifikan. Begitu juga arti sebaliknya.

2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat di percaya untuk di gunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Instrumen yang baik tidak akan bersifat tendensius mengarahkan responden untuk memilih jawaban-jawaban tertentu. Instrumen yang sudah dapat di percaya, yang reliabel akan menghasilkan data yang dapat di percaya juga. Apabila datanya memang benar sesuai dengan kenyataannya, maka berapa kalipun di ambil, tetap akan sama. Untuk menghitung uji reliabilitas, penelitian ini menggunakan rumus *alpha cronbach* menurut Ghozali (2015:45) dengan rumus sebagai berikut :

$$a = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum si}{st} \right)$$

Keterangan :

K = Jumlah instrument pertanyaan

$\sum Si^2$ = Jumlah varians dalam setiap instrumen

S = Varians keseluruhan instrument

Suatu variabel di katakan *reliable* jika memberikan nilai *cronbach alpha* >0,60 (Ghozali, 2015:46). Semakin nilai alphanya mendekati satu maka nilai reliabilitas 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 ditransformasikan menjadi data interval, salah satu cara yang dapat digunakan adalah *Method Of Succesive Interval* (MSI). Langkah-langkah MSI sebagai berikut :

1. Membuat frekwensi dari tiap butir jawaban pada masing-masing kategori pertanyaan.
2. Membuat proporsi dengan cara membagi frekwensi dari setiap butir jawaban dengan seluruh jumlah responden.
3. Membuat proporsi kumulatif
4. Menentukan nilai Z untuk setiap butir jawaban berdasarkan nilai frekwensi yang telah diperoleh dengan bantuan Tabel zriiel.
5. Menghitung nilai skala dengan rumus

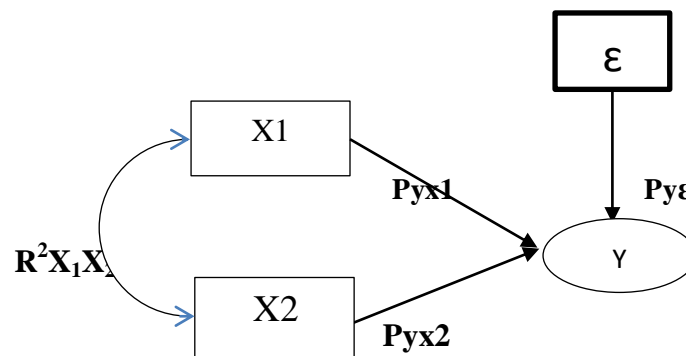
$$\text{Skala (i)} = \frac{Z_{riiel(i-1)} - Z_{riiel(i)}}{\text{Prop Kum (i)} - \text{Prop Kum (i-1)}}$$

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

3.2.6. Metode analisis

Untuk memastikan variabel apakah ada pengaruh *work life balance* dan beban kerja karyawan terhadap produktivitas kerja maka pengujian di lakukan dengan uji analisis jalur (*Path Analysis*), dengan terlebih dahulu mengkonversi data skala ordinal ke skala interval melalui *Method Successive Interval* (MSI). Analisis jalur di gunakan dengan pertimbangan bahwa pola hubungan antar variabel dalam penelitian adalah bersifat korelatif dan kausalitas.

Hipotesis penelitian diperlihatkan melalui struktur hubungan antar variabel independen dengan variabel dependen dengan diagram jalur ini dapat di lihat pada struktur jalur berikut ini



Gambar 3.1 Struktur Path Analisis

Di mana :

PYX1 : *Work life balance*

PYX2 : Beban kerja

Y. : Produktivitas kerja

ϵ : variabel lain yang tidak diteliti tetapi mempengaruhi Y

r : korelasi antar variabel X

Data yang terkumpul di analisis hubungan kausalnya antara variabel-variabel atau dimensi-dimensi yang dilakukan dengan menggunakan analisis jalur (*path analysis*) yang memperlihatkan pengaruh. Gambar di atas juga memperlihatkan bahwa sub-sub variabel tersebut tidak hanya di pengaruhi oleh X1, dan X2, tetapi ada variabel epsilon (ϵ) yaitu variabel yang tidak diukur dan di teliti.

3.2.7. Pengujian Hipotesis

Sesuai dengan hipotesis yang telah di kemukakan sebelumnya, maka dalam pengujian hipotesis menggunakan *path analysis* dengan langkah-langkah sebagai berikut :

1. Membuat persamaan struktural, yaitu :

$$Y = PYX_1 + PYX_2 + Py\epsilon$$

2. Menghitung matrix korelasi antar X dan Y
3. Menghitung matrix korelasi antar variabel *eksogenous*
4. Menghitung matrix invers R_1^{-1}
5. Menghitung koefisien jalur $Pyx_i (i = 1)$

6. Menghitung R^2 yaitu koefisien yang menyatakan determinasi total X_1, X_2 terhadap Y
7. Hitung pengaruh variabel lain ($P_{Y\epsilon}$)
8. Menghitung pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen sebagai berikut.
 - a. Pengaruh langsung :

$$X_i \longrightarrow Y \longrightarrow X = (P_{YX_i}) (P_{YX_i}); \text{ dimana } i = 1,$$

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

4.1.1 Sejarah CV Anugrah Utama Gorontalo

CV. ANUGERAH UTAMA adalah salah satu perusahaan besar yang bergerak dalam bidang Penjualan. Nama CV. Anugrah Utama merupakan perusahaan dimana kantor pusatnya berada di Semarang. Nama anugrah sendiri diambil dari nama induk perusahaan kantor pusat “Anugrah Group” sedangkan nama belakang dinamakan Utama karena dari Tahun 2004 dan sesuai harapan semua pihak hingga saat ini tahun 2016 Anugrah Utama merupakan Anugrah yang diutamakan dalam segala hal baik dari internal Anugrah sendiri maupun External. Anugrah Utama didirikan dan diresmikan pada 08 Agustus 2004 dan berlokasi di Jalan Raja Eyoat tepatnya disamping toko BibiBAba Kelurahan Biawao Kecamatan Kota Selatan Kota Gorontalo Provinsi Gorontalo. Pimpinan/Manager saat itu adalah Bpk. Budi Satria dan pada tahun 2009 digantikan oleh Bpk. Andi Asriadi, S.Stpi sampai dengan sekarang. Sepeda motor Honda adalah produk yang dijual, maka dari itu kita mengenal nama perusahaan tersebut “CV. Anugrah Utama-Honda” dimana pada tahun 2009 alamatnya pindah ke Jalan Nani Wartabone No. 27 Kelurahan Limba UI Kecamatan Kota Selatan Kota Gorontalo Provinsi Gorontalo. Pada awal tahun ini (2016), dealer Resmi Sepeda Motor Honda CV. Anugrah Utama Honda dinobatkan dan diresmikan oleh pihak AHM (Astra Honda Motor) selaku pabrik resmi Honda di Indonesia sebagai satu-satunya dealer resmi di Gorontalo

sebagai Dealer WING. Dengan demikian, CV. Anugerah Utama Honda WING merupakan satu-satunya dealer yang standarisasinya adalah standar nasional dan hanya di CV. Anugerah Utama Honda WING pula yang dapat mengeluarkan motor besar seperti Type PCX 150 dan CBR 250 new. Banyaknya produk-produk Honda yang unggul dan diminati masyarakat sekarang ini, maka dari itulah mereka menyediakan pelayanan dalam hal penjualan baik suku cadang, sepeda motor dan pelayanan bengkel tersebut kepada pelanggan Honda khususnya. System penjualan tunai menurut Sujarweni (2015;79) dalam menjual barang mewajibkan pembeli untuk melakukan pembayaran harga terlebih dahulu sebelum barang diserahkan tetapi, terkadang yang terjadi di CV. Anugerah Utama Honda Wing demi melampaui kepuasan pelanggan dilakukanlah berbagai cara seperti melakukan pengiriman barang terlebih dahulu dan setelahnya dilakukanlah administrasi pembayaran tunai di rumah konsumen itu sendiri.

Bersamaan dengan meningkatnya peminat dan pengguna Sepeda Motor Honda saat ini akan meningkatkan juga penjualan dalam perusahaan. Terlepas dari itu semua perusahaan tidak akan berhasil dalam penjualannya tanpa adanya prosedur penjualan yang bertujuan untuk menghasilkan informasi yang baik dengan melibatkan beberapa orang/lebih dalam perusahaan yang dibuat untuk menjamin penanganan secara seragam dalam suatu transaksi-transaksi perusahaan. melalui prosedur penjualan untuk mendapatkan keuntungan yang maksimal, sehingga kelangsungan hidup dalam lingkungan perusahaan dapat dipertahankan.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis memilih judul “Analisis Prosedur Penjualan Tunai Sepeda Motor Honda Pada CV. Anugerah Utama Cabang Gorontalo”. Masalah ini dianggap sangat menarik bagi penulis untuk mengetahui bagaimana prosedur penjualan yang diterapkan dalam perusahaan ini.

4.1.2. Analisis Karakteristik Responden

Dari 60 responden pada penelitian ini diperoleh identitas responden yang meliputi : Jenis Kelamin, usia dan tingkat pendidikan,

1. Jenis Kelamin.

Dari hasil penyebaran kuesioner yang telah dilakukan diperoleh total jenis kelamin responden yang dapat dijelaskan pada tabel 4.1 dibawah :

Tabel 4.1: Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Laki – laki	51	85
Perempuan	9	15
Total	60	100

Sumber : Data Primer, diolah, 2022

Dari tabel di atas, dapat ditunjukkan bahwa jumlah responden berjenis kelamin laki-laki yaitu 51 orang atau sekitar 85%, sedangkan jumlah responden perempuan sebanyak 9 orang atau 15%. Dari data ini dapat disimpulkan bahwa responden laki – laki lebih dominan . Hal ini disebabkan karena karyawan pada CV. Anugerah Utama yang berjenis kelamin laki-laki lebih produktif dibandingkan pekerja perempuan. Selain itu perusahaan ini juga lebih banyak mengandalkan kekuatan fisik dan secara fisik pekerja laki-laki lebih kuat dibandingkan perempuan.

2. Usia Responden

Tabel 4.2 : Distribusi Responden Menurut Usia

Usia	Frekwensi (orang)	Persentase (%)
20-30	20	33,3
31-40	32	53,3
41-50	5	8,4
>51	3	5
Jumlah	60	100

Sumber : Data Primer,

Tabel 4.2 menunjukkan usia responden berada pada interval 20 – 30 tahun sebanyak 20 orang atau sekitar 33,3%, usia antara 31 – 40 sebanyak 32 orang atau sekitar 53,3% kemudian disusul usia antara 40 -50 orang sebanyak 5 orang atau sekitar 8,4% dan usia antara >35 tahun sebanyak 3 orang atau sekitar 5%. Dari data tersebut dapat dikatakan bahwa karyawan pada CV Anugrah Utama masih dalam usia produktif. Umur menyebabkan meningkatnya produktivitas yang dikeluarkan oleh tenaga kerja, Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa karyawan CV Anugrah Utama masih dalam usia produktif

3 Berdasarkan Pendidikan

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

Tabel 4.3 : Distribusi Responden Berdasarkan pendidikan

No	Pendidikan	Frekuensi (orang)	Presentasi (%)
1.	SMU	49	81,6
2.	Sarjana	11	18,4
3.	Pasca sarjana	-	-
	Jumlah	60	100

Sumber : data diolah peneliti

Dari 60 responden, diketahui bahwa responden dengan berdasarkan jenjang pendidikan SMU 49 orang (81,6%) sedangkan jumlah responden yang memiliki tingkat pendidikan Sarjana dengan jumlah 11 orang (18,4%) . Berdasarkan data ini bisa dikatakan bahwa pendidikan karyawan CV.Anugrah Utama gorontalo masih rendah. Pentingnya pendidikan bukan hanya bisa dirasakan oleh karyawan itu sendiri, namun juga merupakan suatu keuntungan bagi sebuah perusahaan. Pendidikan yang dimiliki seseorang akan mempengaruhi produktivitas kerjanya, karena dengan pendidikan inilah seseorang memiliki modal untuk melakukan produktivitas di dalam suatu pekerjaan. Melalui pendidikan, seorang karyawan dapat memiliki keterampilan sehingga karyawan lebih terampil maka dengan mudah karyawan mampu bekerja serta menggunakan fasilitas kerja.sehingga mampu meningkatkan produktivitas kerjanya.

4.1.3. Analisis Variabel Penelitian

Semua variabel bebas yang menjadi objek penelitian adalah ini diharapkan mampu meningkatkan semangat kerja pegawai. Berikut ini akan disajikan gambaran hasil tabulasi data atau variabel yang menjadi objek penelitian dan kriteria interpretasi skor sebagai berikut :

Jumlah skor tertinggi : $5 \times 60 = 300$

Jumlah skor rendah : $1 \times 60 = 60$

Rentang Skalanya yaitu $:\frac{300 - 60}{5} = 48$

Tabel : 4.4 . Kriteria Interpretasi Skor

Interfal	Kriteria
60 – 108	Sangat rendah
109– 157	Rendah
158 – 206	Sedang
207 – 255	Tinggi
256 – 304	Sangat tinggi

Sumber : Riduwan, 2014

Berikut ini akan disajikan gambaran hasil tabulasi data atau variabel yang menjadi objek penelitian. Berdasarkan data yang terkumpul dari 60 responden yang ditetapkan sebagai sampel data masing - masing variabel dapat ditabulasi seperti pada tabel berikut :

1. Variabel *Work Life Balance* (X1)

Berdasarkan jawaban responden, tentang variabel *work life balance* dapat dilihat pada Tabel berikut :

Tabel 4.5 Tanggapan responden tentang variabel *work life balance* (X1)

No	Bobot	Variabel <i>Work life balance</i>								
		Item 1			Item 2			Item 3		
		F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
1	5	6	30	10	3	15	5	0	0	0
2	4	21	84	35	29	116	48	17	68	28
3	3	31	93	52	22	66	37	43	129	72
4	2	2	4	3	6	12	10	0	0	0
5	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Jumlah		60	211	100	60	209	100	60	197	100
Ket		Tinggi			Tinggi			Sedang		

No	Bobot	Variable <i>Work Life Balance</i>								
		Item 4			Item 5			Item 6		
		F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
1	5	10	50	17	2	10	3	2	10	3
2	4	46	184	77	12	48	20	15	60	25
3	3	4	12	6	39	117	65	42	126	70
4	2	0	0	0	7	14	12	1	2	2
5	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Jumlah		60	246	100	60	189	100	60	198	100
Ket		Tinggi			Sedang			Sedang		

Sumber : Data diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.5, data item (no.1) yang diperoleh dari 60 responden, mendapat skor item 1 waktu bekerja sebesar 211 tergolong tinggi. Data item (no.2) beban kerja mendapat skor yaitu 209 tergolong tinggi. Data item (no.3) stres mendapat skor 197 tergolong sedang. Data item (no.4) beban keluarga mendapat skor 246 tergolong tinggi. Data item (no.5) waktu keluarga mendapat skor 189 tergolong sedang. Data item (no.6) dukungan keluarga mendapat skor 198 tergolong sedang.

2. Variabel Beban Kerja (X2)

Berdasarkan jawaban responden penelitian tentang beban kerja dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.6 Tanggapan responden tentang variabel beban kerja (X2)

No	Bobot	Variabel Beban kerja								
		Item 1			Item 2			Item 3		
		F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
1	5	4	20	6	2	10	3	4	20	6
2	4	10	40	17	14	56	23	18	72	30
3	3	46	138	77	41	123	69	34	102	57
4	2	0	0	0	3	6	5	4	8	7
5	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Jumlah		60	198	100	60	195	100	60	202	100
Ket		Sedang			Sedang			Sedang		

No	Bobot	Variabel Beban Kerja					
		X4			X5		
		F	Skor	%	F	Skor	%
1	5	1	5	2	7	35	12
2	4	20	80	33	34	136	57
3	3	39	117	65	19	57	31
4	2	0	0	0	0	0	0
5	1	0	0	0	0	0	0
Jumlah		60	202	100	60	228	100
Ket		Sedang			Tinggi		

Sumber : Data diolah,2022

skor item 1 yakni target kerja yang diberikan sebesar 198 tergolong sedang. Data item (no.2) hasil kerja yang harus diselesaikan mendapat skor yaitu 195, tergolong sedang. Data item (no.3) sarana yang memadai mendapat skor 202 tergolong sedang. Data item (no.4) mengatasi kesulitan dalam bekerja mendapat skor 202 tergolong sedang. Data item (no.5) beban kerja yang harus diselesaikan mendapat skor 228 tergolong tinggi.

3 Produktivitas Kerja (Y)

Berdasarkan jawaban responden penelitian tentang produktivitas kerja dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.7. Tanggapan responden variabel Kepuasan Kerja

No	Bobot	Variabel Produktivitas Kerja											
		Y1			Y2			Y3			Y4		
		F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
1	5	23	115	38	13	65	22	16	80	26	15	75	25
2	4	33	132	55	43	172	71	42	168	70	36	144	60
3	3	4	12	7	4	12	7	1	3	2	9	27	15
4	2	0	0	0	0	0	0	1	2	2	0	0	0
5	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Jumlah		60	259	100	60	249	100	60	253	100	60	246	100

Ket	Sangat Tinggi	Tinggi	Tinggi	Tinggi
-----	---------------	--------	--------	--------

No	Bobot	Variabel Produktivitas Kerja											
		Y5			Y6			Y7			Y8		
		F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
1	5	13	65	22	9	45	15	11	55	18	7	35	12
2	4	36	144	60	31	124	52	37	148	62	35	140	58
3	3	11	33	18	19	57	31	11	33	18	18	54	30
4	2	0	0	0	1	2	2	1	2	2	0	0	0
5	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Jumlah		60	242	100	60	228	100	60	238	100	60	229	100
Ket		Tinggi			Tinggi			Tinggi			Tinggi		

Sumber : Data diolah,2022

Berdasarkan tabel 4.7, data item (no.1) kemampuan menyelesaikan pekerjaan yang diperoleh dari 60 responden, mendapat skor 259, dengan kategori sangat tinggi. Data item (no.2) tepat waktu melaksanakan tugas mendapat skor 249, kategori tinggi. Data item (no.3) memahami tugas yang diberikan mendapat skor 253, kategori tinggi. Data item (no.4) tepat waktu datang ditempat kerja mendapat skor 246, kategori tinggi. Data item (no.5) cepat dalam menyelesaikan pekerjaan mendapat skor 242, kategori tinggi. Data item (no.6) kelengkapan sarana pekerjaan mendapat skor 228, kategori tinggi. Data item (no.7) kesesuaian gaji yang diterima mendapat skor 238, kategori tinggi. Data item (no.8) mendapat skor 229, kategori tinggi.

4.1.4 Hasil Uji validitas dan Reliabilitas

Pengujian instrumen penelitian ini baik dari segi validitasnya maupun reliabilitasnya terhadap 60 responden diperoleh bahwa hasil instrumen penelitian yang dipergunakan adalah valid dimana nilai r hitung $> 0,3$

a. Uji validitas dan reliabilitas variabel *work life balance*

Tabel 4.8. Hasil Uji validitas dan reliabilitas variabel *work life balance* (X1)

Variabel	No Item	Validitas		Reliabilitas	
		Koef. Korelasi (r hitung)	Ket	Koef Alpha	Ket
X1	1	0,411	Valid	0,723 > 0,60	Reliabel
	2	0,593			
	3	0,456			
	4	0,408			
	5	0,318			
	6	0,377			

Sumber : Hasil olahan data, 2022

Tabel 4.8 .di atas menjelaskan bahwa semua item pertanyaan untuk variabel *work life balance* (X1) semua instrumen menunjukkan hasil yang valid dan reliabel. Keputusan ini diambil karena nilai r hitung > 0,3 Sedangkan koefisien alphanya sebesar 0,723 > 0,60. Dengan demikian berarti semua item pertanyaan untuk variabel ini adalah valid dan reliabel

b. Uji validitas dan reliabilitas variabel beban kerja (X2)

Tabel 4.9. Hasil uji validitas dan reliabilitas variabel beban kerja (X2)

Variabel	No Item	Validitas		Reliabilitas	
		Koef. Korelasi (r hitung)	Ket	Koef Alpha	Ket
X2	1	0,348	Valid	0,750 > 0,60	Reliabel
	2	0,472			
	3	0,420			
	4	0,325			
	5	0,340			

Sumber : Hasil olahan data, 2022

Tabel 4.9. di atas menjelaskan bahwa semua item pertanyaan untuk variabel beban kerja (X2) semua instrumen menunjukkan hasil yang valid dan reliabel. Keputusan ini diambil karena nilai nilai r hitung > 0,3 Sedangkan koefisien alphanya

sebesar $0,750 > 0,60$ Dengan demikian berarti semua item pertanyaan untuk variabel ini adalah valid dan reliabel

c. Uji validitas dan reliabilitas variabel *Produktivitas kerja* (Y)

Tabel 4.10. Hasil uji validitas dan reliabilitas variabel produktivitas kerja (Y)

Variabel	No Item	Validitas		Reliabilitas	
		Koef. Korelasi (r hitung)	Ket	Koef Alpha	Ket
Y	1	0,425	Valid	$0,738 > 0,60$	Reliabel
	2	0,466			
	3	0,346			
	4	0,458			
	5	0,535			
	6	0,538			
	7	0,511			
	8	0,410			

Sumber : Hasil olahan data, 2022

Tabel 4.10. di atas menjelaskan bahwa semua item pertanyaan untuk variabel produktivitas kerja (Y) semua instrumen menunjukkan hasil yang valid dan reliabel. Keputusan ini diambil karena nilai nilai r hitung $> 0,3$ Sedangkan koefisien alphanya sebesar $0,738 > 0,60$ Dengan demikian berarti semua item pertanyaan untuk variabel ini adalah valid dan reliabel.

4.2. Analisis Data Statistik

Pengujian hipotesis yang telah diajukan dalam penelitian ini akan diuji menggunakan statistik melalui teknik atau metode analisis jalur. Analisis kuantitatif atau variabel independen, yaitu *burnout* sebagai variabel terikat dipengaruhi oleh beban kerja sebagai variabel tidak terikat pada CV Anugrah Utama Kota Gorontalo

Hasil analisis jalur akan diketahui apakah variabel independen (Independen) baik secara simultan maupun parsial memiliki pengaruh signifikan (signifikan) terhadap variabel dependen (dependen). Berdasarkan hasil pengolahan data dari 60 responden menggunakan alat statistik

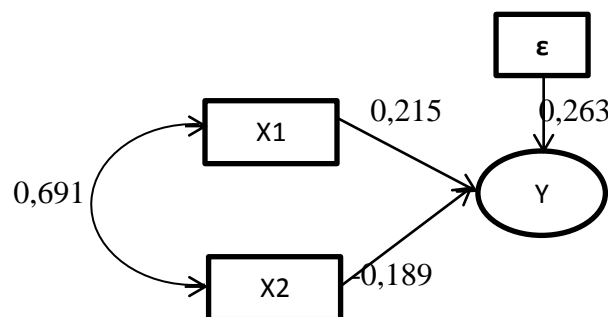
Untuk mengetahui naik turunnya produktivitas kerja karyawan yang dipengaruhi oleh factor *work life balance* dan factor beban kerja maka akan dijelaskan analisis hasil *statistic*. Berdasarkan hasil olahan data diperoleh bahwa *independent* variabel memberikan dampak yang (*significant*) terhadap variabel terikat (*dependent*). Hasil olahan data kerangka hubungan sebab akibat antara X1, dan X2 terhadap Y dapat dibuat melalui persamaan structural sebagai berikut :

$$Y = 0,215X1 - 0,189X2 + 0,263e$$

Dari persamaan diatas, menjelaskan dimana *coeficient independent* variabel dapat dijelaskan berikut ini :

1. Variabel *work life balance* (X1) adalah 0,215 dan positif, menandakan variabel *work life balance* (X1), yang memiliki kontribusi positif terhadap produktivitas kerja karyawan (Y). Artinya, *work life balance* meningkat satu point, maka produktivitas kerja (Y) akan meningkat pula sebesar 0,215
2. Variabel beban kerja (X2) sebesar -0,189 dan bertanda *negative* menandakan variabel beban kerja (X2), memiliki kontribusi yang *negatif* terhadap produktivitas kerja (Y). Artinya, bahwa apabila beban kerja meningkat satu satuan, maka produktivitas kerja (Y) menurun sebesar -0,189

3. Epsilon (ϵ) sebesar 0,263 menunjukkan bahwa terdapat variabel – variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini sebesar 0,263. %
4. Koefisien korelasi sebesar 0,859 dan koefisien determinasi (R Square). sebesar 0,737, menunjukkan bahwa variabel *work life balance* dan beban kerja memiliki pengaruh secara bersama terhadap produktivitas kerja karyawan pada Kantor CV Anugrah Utama Kota Gorontalo Berdasarkan hasil olahan data yang menggunakan analisis jalur hubungan antar variabel dapat dilihat pada gambar di bawah in:



Gambar 4.1. Hubungan antara X1 dan X2 terhadap Y

Kemudian Hasil penelitian di atas dapat diringkas seperti pada Tabel 4.11 sebagai berikut

Tabel 4.11 : Koefisien jalur, pengaruh langsung, pengaruh total variabel (X1) dan (X2) secara simultan dan signifikan terhadap (Y)

Variabel	Koefisien Jalur	Kontribusi		Kontribusi Bersama (R^2_{yx1x2})
		Langsung	Total	
X1	0,215	0,215	21,5%	0, 737 (73,7 %)
X2	-0,189	-0,189	-18,9%	
e	0,263	0,263	26,3%	

Sumber : Hasil pengolahan data peneliti, 2022

4.3. Pengujian Hipotesis

4.3.1. *Work Life balance* dan Beban kerja Secara Simultan Berpengaruh Signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y) .

Berdasarkan perhitungan data dengan *aplicasi* SPSS vs 21.0, uji *siginificansi* analisis jalur dengan membandingkan antara probabilitas 0,05 dengan probabilitas *siginificansi* dimana keputusannya apabila nilai *probabilytas* alpha (0,05) lebih bear atau sama dengan nilai *probabilytas* sig ($0,05 < \text{sig}$), atau apabila nilai F hitung $>$ nilai F tabel maka H_a diterima, artinya *significant*,

Dari hasil perhitungan data didapat besarnya F_{sig} sebesar 0,000 dengan nilai probabilitas alpha (0,05. Karena nilai alpha $0,05 > \text{sig}$ 0,002 dan F hitung (31,533) $>$ 3,15 maka keputusannya adalah H_a diterima sehingga terbukti bahwa *work life balance* (X1), dan beban kerja (X2) secara simultan berpengaruh *significant* terhadap produktivitas kerja (Y).

4.3.2. Work Life Balance Secara Parsial Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja

Hasil analisis data didapatkan dimana faktor keasilan mempunyai nilai sig sebesar 0,004, setelah itu dibandingkan dengan nilai probabilitas 0,05, ternyata nilai probabilitas 0,05 lebih besar dengan nilia probabilitas sig atau ($0,05 > 0,004$) dan nilai t hitung (10,691) $>$ nilai t tabel (1,671), maka H_0 ditolak artinya signifikan. Jadi terbukti bahwa faktor eksternal berpengaruh *significant* terhadap produktivitas kerja

4.3.3. Beban Kerja Secara Parsial Berpengaruh Signifikan Terhadap Produktivitas Kerja

Hasil analisis data didapatkan dimana beban kerja (X2) memiliki nilai *signifikansi* sebesar 0,007, setelah itu dibandingkan dengan nilai probabilitas 0,05, ternyata nilai probabilitas 0,05 lebih besar dengan nilai probabilitas sig atau ($0,05 > 0,007$) dan nilai *t* hitung (2,489) > nilai *t* tabel (1,671) maka *H₀* ditolak artinya signifikan. Jadi terbukti bahwa beban kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja (Y).

Tabel 4.12. Signifikansi Antar Variabel

Pengaruh Antar Variabel	Nilai Sig	Alpha	Keputusan
Pyx1Pyx2	0,001	0,05	Signifikan
Pyx1	0,004	0,05	Signifikan
Pyx1	0,007	0,05	Signifikan

Sumber : Hasil pengolahan data peneliti, 2022

4.4. Pembahasan

4.4.1. *Work Life Balance* dan Beban Kerja Secara Simultan Berpengaruh Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja

Merujuk dari hasil penelitian ini diperoleh bahwa secara bersama - sama variabel *work life balance* dan beban kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal ini memberikan pengertian bahwa dengan meningkatkan kualitas kehidupan kerja karyawan (*work life balance*) serta memberikan tugas pekerjaan kepada karyawan sesuai dengan kemampuannya maka akan memberikan peran terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan.

Hasil penelitian ini mendapat dukungan dari hasil sebelumnya yaitu penelitian yang telah dilakukan oleh (Muh. Rory Prayogi Syam, 2020) Riset ini mempelajari korelasi antara variable-variabel *Work Life Balance*, Peningkatan Karir dan beban kerja terhadap Produktivitas Riset dilakukan secara simultan Hasil pengolahan tersebut diperoleh kesimpulan bahwa *Work Life Balance*, Peningkatan Karir, Tekanan kerja, memiliki korelasi signifikan terhadap Produktivitas (Y)

Hasil penelitian ini memiliki koefisien korelasi antara *work life balance* dan beban kerja yang termasuk kategori kuat. Hal ini memiliki makna bahwa pekerja yang memiliki *work life balance*, apabila dalam keadaan bahagia dan gembira saat bekerja baik di tempat kerja maupun di dalam kehidupan pribadi. *Work life balance* dipersepsikan sebagai tingkat kepuasan dalam menjalankan keduanya yaitu pekerjaan dan kehidupan pribadi (Ariawati et al., 2019). Kebahagiaan dan keseimbangan mampu membuat pekerja menjadi lebih kuat dan positif dalam berpikir, yang mana mampu meningkatkan optimisme kerja. Pikiran yang positif akan meningkatkan imun tubuh yang tinggi, sehingga orang tersebut dapat terlindungi dari berbagai macam penyakit. Bahkan keseimbangan dan kebahagiaan batin mampu menghindarkan pekerja dari gangguan kejiwaan mental. Dengan hati dan pikiran yang positif pekerja dapat menjadi loyal, berdedikasi, memiliki komitmen dan tidak merasa dalam tekanan dalam mengerjakan sesuatu. *Work life balance* mampu mengiring individu menjadi lebih focus terhadap pekerjaannya, berkomitmen, berdedikasi penuh sebagai totalitas dari kebahagiaan dan kepuasan dirinya. Disamping itu, *work life balance* memiliki kemanfaatan ganda yaitu mampu

mengurangi kejenuhan, tekanan kerja dan selalu berdampak positif di dalam setiap langkah dan pekerjaannya (Schabracq, 2017).

. Dan untuk nilai koefisien deretminasi R^2 dan *adjusted R Square* menandakan adanya kontribusi variable *work life balance* dan beban kerja terhadap produktivitas kerja . Sedangkan *Adjusted R Square* memiliki makna bahwa produktivitas kerja ditentukan oleh variable *work life balance* beban kerja sedangkan lainnya sebesar 26,3% disebabkan oleh variable lain diluar model ini

Sebagaimana hasil wawancara dengan salah satu responden menyatakan bahwa karyawan CV Anugrah Utama memiliki beban mental yang tinggi untuk bertanggung jawab terhadap keluarganya dan bahkan tidak jarang memiliki tuntutan peran ganda sehingga sehingga perlu mendapatkan perhatian mengenai *work life balance*. Selain itu, CV Augrah Utama memiliki tuntutan kerja yang cukup tinggi. Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu responden menyatakan bahwa perusahaan ini memiliki tuntutan tugas yang cukup tinggi dikarenakan perusahaan ini tidak pernah berhenti untuk melakukan operasi (perbaikain dan pemeliharaan) Hal inilah yang menyebabkan produktivitas kerja karyawan menurun. Sehingga hasil penelitian ini tidak sesuai dengan fakta jika merujuk dengan hasil penelitian ini

4.4.2. *Work Life Balance* Secara Parsial Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap *Produktivitas Kerja*

Berdasarkan dari hasil penelitian terhadap 60 responden menunjukan bahwa variabel *work life balance* secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian

oleh (Muh. Rory Prayogi Syam, 2020) Pengaruh Work Life Balance dan pengembangan karir terhadap prodduktivitas kerja Hasil penelitian dengan regresi linear berganda yang telah dilakukan menunjukkan bahwa *work-life balance* berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, *work-life balance* dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero), Tbk. Kcp Gowa. Hal ini menandakan bahwa jika *work life balance* diterapkan dengan baik maka produktivitas kerja karyawan meningkat.

. Pada teori *work life balance* menyebutkan bahwa ketiga dimensi *work life balance* menuntut kemampuan karyawan dalam mengatur waktu , tingkat keterlibatan psikologis karyawan serta tingkat kepuasan karyawan untuk dapat membagi perannya dalam kehidupan pekerjaan serta keluarga Kemampuan individu dan karyawan tersebut membantu dalam menjadikan karyawan yang professional. Menurut Sutrisno, (2017), salah satu factor produktivitas adalah kemampuanyaitu ketergatalungan profesioalisme dan karyawan dalam menyelesaikan tugas pekerjaannya.

Artinya Jika kedua teori itu digabungkan maka factor – factor dan dimensi pada *work life balance* secara langsung mempengaruhi factor produktivitas kerja yakni jika seorang karyawan tersebut telah memiliki keseimbangan waktu yang baik tingkat psikologis yang stabil serta tingkat kepuasan yang baik maka akan menjadikan karyawan tersebut mampu membagi perannya dan menjadikan individu

tersebut professional sehingga hasil pekerjaannya atau produktivitasnya dapat meningkat sehingga pengaruhnya berdampak signifikan

Penelitian ini juga di dukung oleh teori Frame dan Hartog (Muh. Rory Prayogi Syam, 2020: 67) *work-life balance* berarti karyawan dapat dengan bebas menggunakan jam kerja yang fleksibel untuk menyeimbangkan pekerjaan atau karyanya dengan komitmen lain seperti keluarga, hobi, seni, studi dan tidak hanya fokus terhadap pekerjaannya. Tercapainya kesuksesan *work-life balance* dapat dilihat dari peningkatan produktivitas karyawan itu sendiri, Produktivitas kerja merupakan perilaku yang ditampakkan oleh individu atau kelompok, yang menurut Siagian (Muh. Rory Prayogi Syam, 2020) dikatakan bahwa “Ditinjau dari segi keprilakuan, kepribadian seseorang sering menempatkan dirinya dalam berbagai bentuk sikap, cara berfikir dan cara bertindak berbagai hal yang mempengaruhi kepribadian seseorang/organisasional yang tercermin dalam perilakunya yang pada gilirannya akan berpengaruh pada kinerjanya. Kondisi dari individu yang baik akan lebih produktif dalam menyelesaikan pekerjaannya ini tentu akan berdampak positif bagi kelangsungan perusahaan/organisasi

Namun hasil penelitian ini sesuai berdasarkan fakta yang terjadi di lapangan Hal ini ditunjukkan adanya karyawan tidak dapat melakukan pekerjaan di rumah setelah pulang dari kantor, tanggung jawab di rumah dan pekerjaan di kantor tidak bisa diimbangi, sehingga waktu untuk keluarga cenderung sangat kurang. Dengan demikian produktivitas kerja karyawan pada CV Anugrah Utama yang disebabkan oleh *work life balance*

4.4.3. Beban Kerja Secara Parsial Berpengaruh *negative* dan Signifikan Terhadap *Produktivitas Kerja*

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Anugrah Utama Kota Gorontalo Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi beban pekerjaan yang diberikan dan tidak disesuaikan dengan kemampuan para individu, maka akan meimbulkankan produktivitas kerja menurun Apabila beban kerja diatas kapasitas seorang individu biasanya akan memberikan potensi kelelahan kerja, dan sebaliknya beban kerja menurun maka akan menurunkan potensi kelelahan kerja kerja yang meningkatkan produktivitas kerja

Hasil penelitian ini beban kerja memiliki pengaruh negatif, serta signifikan, hal ini disebabkan karena beban kerja yang diterima terlalu besar (*over capacity*), Beban kerja karyawan yang berlebihan dapat menimbulkan dampak pada produktivitas kerja, Beban kerja memiliki dampak terhadap produktivitas kerja jika karyawan merasa tugas kerja yang diberikan sesuai dengan kemampuannya. Beban kerja baik secara kuantitas dimana tugas-tugas yang diberikan terlalu banyak atau sedikit dan secara kualitas dimana tugas yang harus dikerjakan membutuhkan keahlian. Apabila tugas terlampau banyak dan tidak sebanding dengan kemampuan fisik maupun keahlian dan waktu yang tersedia maka akan berdampak pada produktivitas kerja.

Hasil penelitian (Trisnawaty & Parwoto, 2020) Beban kerja memberikan pengaruh *negative* dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini berarti bahwa apabila beban kerja yang dimiliki tinggi, maka produktivitas kerja

karyawan akan semakin menurun Begitupun sebaliknya apabila beban kerja rendah, maka produktivitas kerja semakin meningkat. Berdasarkan fakta yang terjadi dilapangan bahwa karyawan dimana karyawan memiliki beban kerja yang berlebih hal ini dapat dibuktikan dari adanya karyawan tidak mampu menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan targetnya, waktu yang diberikan tidak sesuai dengan target pekerjaan, karyawan memiliki kesulitan dalam bekerja, sehingga dengan fakta yang demikian produktivitas kerja karyawan CV Anugrah Utama menurun.

Beban kerja merupakan sebuah proses yang dilakukan seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas suatu pekerjaan atau kelompok jabatan yang dilaksanakan dalam keadaan normal dalam suatu jangka waktu tertentu yang semuanya berhubungan dengan indikatornya. Tekanan waktu dan konsentrasi terhadap informasi akan sangat mempengaruhi karyawan dalam bekerja. Beban kerja merupakan sekelompok atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh karyawan dalam jangka waktu tertentu dan merupakan aspek yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Karena beban kerja mempengaruhi karyawan dalam meningkatkan produktivitas dan merasa nyaman dalam bekerja. Jika beban kerja dianggap berat oleh para karyawan maka hal tersebut dapat mempengaruhi kinerja dari para karyawan tersebut

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Sesuai hasil analisis yang telah dilakukan sehubungan dengan pengaruh *work life balance* dan beban kerja terhadap produktivitas kerja pada CV. Anugrah Utama Kota Gorontalo maka simpulan yang dapat diambil dari hasil kajian tersebut sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil uji F secara simultan, variabel *work life balance* dan beban kerja terhadap produktivitas kerja pada CV. Anugrah Utama Kota Gorontalo
2. *Work life balance* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada CV. Anugrah Utama Kota Gorontalo
3. Beban kerja secara parsial berpengaruh negatif namun signifikan terhadap produktivitas kerja pada CV. Anugrah Utama Kota Gorontalo

5.2. Saran

Mengacu pada simpulan di atas, maka saran yang dapat penulis sampaikan kepada pimpinan CV Anugrah Utama Kota Gorontalo adalah :

1. Mengacu pada hasil penelitian ini, dari variabel bebas maka diketahui beban kerja memiliki pengaruh yang lebih kecil dibanding variabel lainnya, oleh karena itu disarankan kepada pimpinan sebaiknya memiliki memberikan beban kerja kepada bawahan disesuaikan dengan kemampuan para karyawan, serta mengelola perilaku anggota organisasi dan konflik peran yang berkembang

dalam organisasi.

2. Bagi penelitian yang akan datang disarankan agar menggunakan variabel lain yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja misalnya *Burnout*. Penelitian yang dilakukan oleh Bechtol 2010 ((Fahmi, 2017) bahwa salah satu factor yang mempengaruhi naik turunnya produktivitas kerja karyawan adalah *burnout* . *Burnout* yang rendah akan memberikan dampak positif terhadap bagi perusahaan, sebaliknya *burnout* yang tinggi akan merugikan perusahaan seperti tingkat absensi yang tinggi serta perputaran karyawan serta produktivitas rendah. (Fahmi, 2017)

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah. (2016). Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan. Aswaja Pressindo. Jogjakarta.
- Asepta, U. Y., & Maruno, S. H. P. (2017). Analisis pengaruh work-life balance dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Telkomsel, TBK Branch Malang. *Jurnal Ilmiah Bisnis dan Ekonomi Asia*, 11(2), 77-85.
- Alamsyah, D. S. I. (2019). Pengaruh Performance, Orientasi dan Peningkatan karir Terhadap Produktivitas Kerja pada pt. Gudang garam tbk. Cabang Medan. *Jurnal Ilmiah DuniaIlmu* Vol, 5(1).
- Ariawaty, R. R. N. (2019). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Work-Life BalancePekerja. *BISMA*, 13(2), 97-104.
- Asrianto, Alvinaro, 2017, Metode Penelitian Untuk Publik Relation Kuantitatif dan Kualitatif, Bandung
- Busro, Muhammad, 2018, Teor-teori, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta, Prenadamedia Grup
- Dewi Puspaningtyas dkk. (2021). *Work Life Balance* , Peningkatan Karir dan Tekanan Kerja terhadap Produktivitas : Kasus pada Lembaga Sertifikasi Profesi P3 Pembangun Penyuluh Integritas Bangsa. 1(1), 45–57.
- Faeni, D. P., Puspitaningtyas, R., & Safitra, R. (2021). *Work Life Balance* , Peningkatan Karir dan Tekanan Kerja terhadap Produktivitas : Kasus pada Lembaga Sertifikasi Profesi P3 Pembangun Penyuluh Integritas Bangsa (*Work Life Balance* , Career Improvement and Work Pressures on Productivity : Case Study at the. 1(1), 45–57.
- Fahmi, S. (2017). Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Pt. Omega Mas Pasuruan. *Jurnal Ekonomi Modernisasi*, 12(3), 107. <https://doi.org/10.21067/jem.v12i3.1462>
- Ganaphati, I (2016). Pengaruh Work-Life Balance terhadap Kepuasan Kerja Karyawan: Studi pada PT. Bio Farma Persero. *Jurnal Academia*. 4(1). 125-135.
- Hasibuan, Malayu. 2012. *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Jones, 2018, *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*, Edisi kedua, enerbit Andi: Yogyakarta
- Kurniawan, Kosasih Andi. (2014). Pengaruh Tingkat Work-Life Balance Terhadap Tingkat Kepuasan Kerja Pada Perawat Rumah Sakit. *EJournalUnivers*
- Kusmana, W. Z. A. S. R. (2018). *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekononi, & Akuntansi)* Page 151. 2(3).

Koesomowidjojo, Suci, 2017, Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja, Jakarta.

Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya

M.B Ali, 2010, Konsep Dukungan Keluarga, jakarta

Muh. Rory Prayogi Syam. (2020). *Pengaruh Work-Life Balance Dan Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Bank Mandiri ersero*), Tbk. KCP GOWA (Vol. 13, Issue April).54

Munandar, A.S, 2011, Psikologi Industri dan Organisasi, Jakarta Universitas Indonesia UI Press

Muslimah, 2010, Pagaruh Beban Kerja Dengan Kinerja Perawat, Universitas Andalas

Nursyianah S. (2019). *Hubungan Antara Work-Life Balance Dengan kepuasan Kerja Pada Karyawan Perusahaan Startup Di Jakarta.*

Pradita, L. A. (2018). Pengaruh Beban Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Kantor Divisi Regional 1 sumatera

Uki Yonda Ssepta, Sekar Harumi Putri Maruno, Analisis pengaruh work-life balance dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Telkomsel, TBK Branch Malang, (Malang: Universitas Machung, 2017)

Riduwan, 2015, Dasar –dasar sratistika, PT. Alfabeta Bandung

Rivai, Veithzal. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari teori ke praktik. Jakarta: divisi buku pilihan, murai kencana

Robbins ,P Staphen, 2014, Prilaku Organisasi, salemba Empat, Jakarta

Salem, Abdul, Dkk, 2015 The Integration og Form-Focused Intruction within. Communicative

Samsudin (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung Penerbit Pustaka Setia.

Schabracq, Marc J., Jacques A.M. Winnubst, dan Cary L. Cooper (2017), The Handbook of Work and Health Psychology, Williem Maxwell.

- Sinungan, Muchdarsyah, 2011, Produktivitas, Jakarta, Bumi Aksara
- Siswadi, Y. (2017). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Padapt. Jasa Marga Cabang Belmera) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(01), 124–137.
- Sudiro. (2011). Perencanaan Sumber Daya Manusia. UB Press. Malang, Indonesia
- Sudjana,Nana,2016, Metode Statistika, PT. Rinneka Cipta, jakarta
- Sugiono, 2016, Metode penelitian Kuantitatif, Kualitatif R&D,PT. Alfabeta bandung
- Sunarso, Kusdi,2010,Pengaruh Kepemimpinan, Kedisiplinan ,Beban Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar, Fakultas Ekonomi Universitas Slamet Riyadi Surakarta
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama*. Jakarta: Kencana.
- Suryo Anggoro, Norma Firdaus,2018,Pengaruh Work Life Balance Dan Total QualityManagement (TQM) Terhadap KInerjaKaryawan Wanita Pada Konveksi Munna Collection, Skripsi IAIN Kudus,
- Sunyoto, Danang, 2012, Menejemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, Jakarta.
- Trisnawati & Parwoto,2020,Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Poduktivitas Kerja Karyawan, Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia,Vol 2 No 2
- Tumbel, T. M. (2017). *Pengaruh Work-Lfe Balanace Dan Burnout Terhadap Kepuasan Kerja*. 1–8
- Windarti, A. N. (2019). Pengaruh Pengembangan Karir, Work Life Balance , Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi empiris pada Rumah Sakit Islam Kota Magelang)
- Wenno, M. (2018). Hubungan antara *Work-Life Balance* dan Kepuasan Kerja pada Karyawan di PT. PLN Persero Area Ambon. *Jurnal Maneksi*. 7(1). 47-54.
- Wuarlima, F., Kojo, C., & Sendow, G. M. (2019). Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja, Keterlibatan Kerja Dan Peningkatan karir Terhadap Kepuasan Kerja Pekerja Pada Gran
- Yusup, 2012, Analisis Pengaruh Budaya Organisasi,Struktur Organisasi dan Teknologi Informasi Terhadap Kemampuan karyawan

LAMPIRAN 1: *QUESTIONER*

QUESTIONER PENELITIAN

Petunjuk Pengisian Quesioner :

1. Saya sebagai penulis mohon kesediaan bapak/ibu/sdr. (i) kiranya dapat memberikan jawaban pada pertanyaan-pertanyaan di bawah ini.
2. Berikan tanda (X) pada jawaban yang dipilih
3. Informasi Responden :
 - a. No. Responden :
 - b. Jenis Kelamin : :
 - c. Pendidikan : :
 - d. Usia : ...Tahun.....
 - e. Lama bekerja : Tahun
 - f. Bagian :

I. VARIABEL *WORK LIFE BALANCE* (X1)

1. Saya memiliki waktu untuk melakukan pekerjaan
 - a. Selalu memiliki waktu untuk melakukan pekerjaan
 - b. Sering memiliki waktu untuk melakukan pekerjaan
 - c. Kadang-kadang mampu memiliki waktu untuk melakukan pekerjaan
 - d. Tidak memiliki waktu untuk melakukan pekerjaan
 - e. Tidak pernah memiliki waktu untuk melakukan pekerjaan
2. Beban pekerjaan menjadikan saya ..
 - a. Sangat sulit untuk menjalani kehidupan pribadi
 - b. Sulit untuk menjalani kehidupan pribadi
 - c. Kadang-kadang sulit untuk menjalani kehidupan pribadi
 - d. Tidak sulit untuk menjalani kehidupan pribadi
 - e. Tidak pernah sulit untuk menjalani kehidupan pribadi
3. Saya dapat membagi tanggung jawab antara pekerjaan dan keluarga
 - a. Selalu membagi tanggung jawab antara pekerjaan dan keluarga
 - b. Sering membagi tanggung jawab antara pekerjaan dan keluarga
 - c. Kadang-kadang membagi tanggung jawab antara pekerjaan dan keluarga
 - d. Jarang membagi tanggung jawab antara pekerjaan dan keluarga
 - e. Tidak pernah membagi tanggung jawab antara pekerjaan dan keluarga
4. Saya dapat membagi keterlibatan antara pekerjaan dan keluarga
 - a. Selalu membagi keterlibatan antara pekerjaan dan keluarga
 - b. Sering membagi keterlibatan antara pekerjaan dan keluarga
 - c. Kadang-kadang membagi keterlibatan antara pekerjaan dan keluarga
 - d. Jarang membagi keterlibatan antara pekerjaan dan keluarga

- e. Tidak pernah membagi keterlibatan antara pekerjaan dan keluarga
- 5. Saya merasa puas dengan adanya dukungan dari keluarga
 - a. Selalu merasa puas dengan adanya dukungan dari keluarga
 - b. Sering merasa puas dengan adanya dukungan dari keluarga
 - c. Kadang-kadang merasa puas dengan adanya dukungan dari keluarga
 - d. Jarang merasa puas dengan adanya dukungan dari keluarga
 - e. Tidak pernah merasa puas dengan adanya dukungan dari keluarga
- 6. Saya merasa puas sudah berkontribusi didalam urusan pekerjaan maupun dalam keluarga
 - a. Selalu merasa puas sudah berkontribusi didalam urusan pekerjaan maupun dalam keluarga Sering merasa puas dengan adanya dukungan dari keluarga
 - b. Kadang-kadang merasa puas sudah berkontribusi didalam urusan pekerjaan maupun dalam keluarga Sering merasa puas dengan adanya dukungan dari keluarga
 - c. Jarang merasa puas sudah berkontribusi didalam urusan pekerjaan maupun dalam keluarga Sering merasa puas dengan adanya dukungan dari keluarga
 - d. Tidak pernah merasa puas sudah berkontribusi didalam urusan pekerjaan maupun dalam keluarga Sering merasa puas dengan adanya dukungan dari keluarga
 - e. Tidak pernah merasa puas sudah berkontribusi didalam urusan pekerjaan maupun dalam keluarga Sering merasa puas dengan adanya dukungan dari keluarga

II. VARIABEL BEBAN KERJA (X2)

- 1. Saya melakukan pekerjaan sesuai dengan target yang ditentukan
 - a. Selalu sesuai dengan target yang ditentukan
 - b. Sering sesuai dengan target yang ditentukan
 - c. Kadang-kadang sesuai dengan target yang ditentukan
 - d. Tidak sesuai dengan target yang ditentukan
 - e. Sangat tidak sesuai dengan target yang ditentukan
- 2. Waktu untuk menyelesaikan
 - a. Selalu sesuai dengan target
 - b. Sering sesuai dengan target
 - c. Kadang-kadang sesuai dengan target
 - d. Tidak setuju sesuai dengan target
 - e. Sangat tidak sesuai dengan target
- 3. Peralatan kerja untuk membantu menyelesaikan pekerjaan
 - a. Selalu memadai
 - b. Memadai
 - c. Kurang memadai

- d. Tidak memadai
- e. Sangat Tidak memadai
- 4. Dalam menyelesaikan pekerjaan
 - a. Sangat kesulitan
 - b. Serig kesulitan
 - c. Kadang-kadang merasa kesulitan
 - d. Tidak kesulitan
 - e. Sangat Tidak kesulitan
- 5. Saya mendapatkan pekerjaan sesuai dengan kemampuan saya
 - a. Sangat sesuai dengan kemampuan saya
 - b. Sesuai dengan kemampuan saya
 - c. Kadang-kadang sesuai dengan kemampuan saya
 - d. Tidak sesuai dengan kemampuan saya
 - e. Sangat tidak sesuai dengan kemampuan saya

III. VARIABEL PRODUKTIVITAS KERJA (Y)

- 1. Saya memiliki kemampuan untuk menyelesaikan tugas sesuai dengan target
 - a. Sangat sesuai untuk menyelesaikan tugas sesuai dengan target
 - b. Sesuai untuk menyelesaikan tugas sesuai dengan target
 - c. Kadang – kadang sesuai untuk menyelesaikan tugas sesuai dengan target
 - d. Tidak sesuai untuk menyelesaikan tugas sesuai dengan target
 - e. Sangat tidak sesuai untuk menyelesaikan tugas sesuai dengan target
- 2. Saya tepat waktu dalam melaksanakan tugas
 - a. Sangat tepat waktu dalam melaksanakan tugas
 - b. Sering tepat waktu dalam melaksanakan tugas
 - c. Kadang – kadang tepat waktu dalam melaksanakan tugas
 - d. Tidak tepat waktu dalam melaksanakan tugas
 - e. Sangat tidak tepat waktu dalam melaksanakan tugas
- 3. Saya memahami tugas yang diberikan dalam melaksanakan pekerjaan
 - a. Selalu memahami tugas yang diberikan dalam melaksanakan pekerjaan
 - b. Sering memahami tugas yang diberikan dalam melaksanakan pekerjaan
 - c. Kadang – kadang memahami tugas yang diberikan dalam melaksanakan pekerjaan
 - d. Jarang memahami tugas yang diberikan dalam melaksanakan pekerjaan
 - e. Tidak pernah memahami tugas yang diberikan dalam melaksanakan pekerjaan
- 4. Saya tepat waktu datang ke tempat kerja saya
 - a. Sangat tepat waktu
 - b. Sering tepat waktu
 - c. Kadang – kadang tepat waktu
 - d. Tidak tepat waktu

- e. Sangat tepat waktu
- 5. Saya cepat dalam menyelesaikan pekerjaan saya
 - a. Sangat cepat dalam menyelesaikan pekerjaan saya
 - b. Sering cepat dalam menyelesaikan pekerjaan saya
 - c. Kadang – kadang cepat dalam menyelesaikan pekerjaan saya
 - d. Tidak cepat dalam menyelesaikan pekerjaan saya
 - e. Sangat tidak cepat dalam menyelesaikan pekerjaan saya
- 6. Kelengkapan sarana peralatan kerja untuk membantu saya melakukan tugas
 - a. Sangat lengkap
 - b. Sering lengkap
 - c. Kadang – kadang lengkap
 - d. Tidak lengkap
 - e. Sangat tidak lengkap
- 7. Kesesuaian gaji yang saya terima dengan prestasi kerja saya
 - a. Sangat sesuai dengan prestasi kerja saya
 - b. Sering sesuai dengan prestasi kerja saya
 - c. Kadang – kadang sesuai dengan prestasi kerja saya
 - d. Tidak sesuai dengan prestasi kerja saya
 - e. Sangat tidak sesuai dengan prestasi kerja saya
- 8. Adanya jaminan sosial yang saya terima ditempat kerja
 - a. Selalu saya terima ditempat kerja
 - b. Sering saya terima ditempat kerja
 - c. Kadang – kadang saya terima ditempat kerja
 - d. Tidak saya terima ditempat kerja
 - e. Tidak Pernah saya terima ditempat kerja

LAMPIRAN 2 DATA ORDINAL

VARIABEL PENILAIAN KINERJA (X)							
No	Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Item 7
1	5	4	4	5	4	4	4
2	4	4	4	4	5	5	4
3	5	5	5	4	3	5	4
4	4	5	5	5	4	5	5
5	4	5	5	3	4	4	4
6	4	4	4	4	4	4	4
7	5	4	5	4	5	3	3
8	5	4	5	4	4	4	4
9	4	4	4	3	5	4	5
10	4	4	4	4	5	5	4
11	5	5	5	5	4	4	4
12	3	4	4	4	4	4	4
13	4	3	3	4	3	4	4
14	5	5	4	5	5	5	4
15	4	4	5	5	4	5	4
16	4	4	4	4	3	4	4
17	3	4	4	4	3	4	4
18	4	4	4	4	3	4	4
19	4	4	3	4	4	3	3
20	4	4	4	4	4	4	4
21	4	4	4	4	4	3	3
22	3	4	4	4	3	4	4
23	4	4	4	3	3	4	4
24	4	4	4	5	5	4	4
25	4	4	4	5	5	4	4
26	4	3	4	4	3	4	5
27	4	4	3	3	3	4	4
28	5	4	5	4	5	4	5
29	4	5	4	4	4	3	4
30	3	4	3	4	4	5	4
31	4	4	5	4	5	3	4

Succesive Detail

Col	Category	Freq	Prop	Cum	Density	Z	Scale
1.000	3.000	4.000	0.129	0.129	0.210	-1.131	1.000
	4.000	20.000	0.645	0.774	0.301	0.753	2.491
	5.000	7.000	0.226	1.000	0.000		3.962
2.000	3.000	2.000	0.065	0.065	0.126	-1.518	1.000
	4.000	23.000	0.742	0.806	0.274	0.865	2.754
	5.000	6.000	0.194	1.000	0.000		4.372
3.000	3.000	4.000	0.129	0.129	0.210	-1.131	1.000
	4.000	18.000	0.581	0.710	0.342	0.552	2.404
	5.000	9.000	0.290	1.000	0.000		3.811
4.000	3.000	4.000	0.129	0.129	0.210	-1.131	1.000
	4.000	20.000	0.645	0.774	0.301	0.753	2.491
	5.000	7.000	0.226	1.000	0.000		3.962
5.000	3.000	9.000	0.290	0.290	0.342	-0.552	1.000
	4.000	13.000	0.419	0.710	0.342	0.552	2.180
	5.000	9.000	0.290	1.000	0.000		3.359
6.000	3.000	5.000	0.161	0.161	0.245	-0.989	1.000
	4.000	19.000	0.613	0.774	0.301	0.753	2.425
	5.000	7.000	0.226	1.000	0.000		3.847
7.000	3.000	3.000	0.097	0.097	0.171	-1.300	1.000
	4.000	24.000	0.774	0.871	0.210	1.131	2.720
	5.000	4.000	0.129	1.000	0.000		4.401

Succesive Interval

1	2	3	4	5	6	7	TOTAL
3.962	2.754	2.404	3.962	2.180	2.425	2.720	20.406
2.491	2.754	2.404	2.491	3.359	3.847	2.720	20.067
3.962	4.372	3.811	2.491	1.000	3.847	2.720	22.203
2.491	4.372	3.811	3.962	2.180	3.847	4.401	25.064
2.491	4.372	3.811	1.000	2.180	2.425	2.720	18.999
2.491	2.754	2.404	2.491	2.180	2.425	2.720	17.465
3.962	2.754	3.811	2.491	3.359	1.000	1.000	18.377
3.962	2.754	3.811	2.491	2.180	2.425	2.720	20.343
2.491	2.754	2.404	1.000	3.359	2.425	4.401	18.835
2.491	2.754	2.404	2.491	3.359	3.847	2.720	20.067
3.962	4.372	3.811	3.962	2.180	2.425	2.720	23.431
1.000	2.754	2.404	2.491	2.180	2.425	2.720	15.974
2.491	1.000	1.000	2.491	1.000	2.425	2.720	13.128
3.962	4.372	2.404	3.962	3.359	3.847	2.720	24.626
2.491	2.754	3.811	3.962	2.180	3.847	2.720	21.765
2.491	2.754	2.404	2.491	1.000	2.425	2.720	16.286
1.000	2.754	2.404	2.491	1.000	2.425	2.720	14.794

2.491	2.754	2.404	2.491	1.000	2.425	2.720	16.286
2.491	2.754	1.000	2.491	2.180	1.000	1.000	12.916
2.491	2.754	2.404	2.491	2.180	2.425	2.720	17.465
2.491	2.754	2.404	2.491	2.180	1.000	1.000	14.320
1.000	2.754	2.404	2.491	1.000	2.425	2.720	14.794
2.491	2.754	2.404	1.000	1.000	2.425	2.720	14.794
2.491	2.754	2.404	3.962	3.359	2.425	2.720	20.115
2.491	2.754	2.404	3.962	3.359	2.425	2.720	20.115
2.491	1.000	2.404	2.491	1.000	2.425	4.401	16.213
2.491	2.754	1.000	1.000	1.000	2.425	2.720	13.390
3.962	2.754	3.811	2.491	3.359	2.425	4.401	23.204
2.491	4.372	2.404	2.491	2.180	1.000	2.720	17.658
1.000	2.754	1.000	2.491	2.180	3.847	2.720	15.992
2.491	2.754	3.811	2.491	3.359	1.000	2.720	18.627

VARIABEL PENGEMBANGAN KARIR (Y)								
No	Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 5	Item 7	Item 8
1	3	4	4	4	4	4	4	5
2	4	4	4	4	4	4	4	3
3	4	4	4	4	4	3	4	3
4	5	5	4	4	4	4	5	5
5	4	4	4	4	4	4	4	4
6	4	4	4	4	4	3	4	4
7	4	5	4	4	4	4	4	5
8	4	4	3	3	3	3	4	3
9	4	4	4	5	5	3	5	4
10	4	4	4	5	3	5	4	4
11	4	4	4	4	4	4	4	4
12	4	4	3	4	4	4	3	4
13	4	4	3	4	4	4	4	3
14	4	4	4	5	4	4	4	4
15	4	4	4	4	4	4	4	4
16	4	4	4	3	4	4	3	4
17	5	5	4	4	5	3	4	4
18	4	4	4	4	5	4	5	4
19	4	4	4	5	4	4	4	3
20	3	4	3	4	3	3	4	4
21	4	3	4	4	4	4	4	3
22	4	4	4	4	4	4	4	5
23	3	4	4	4	4	3	4	4

24	4	4	4	3	4	4	4	5
25	4	3	4	3	4	4	4	5
26	5	4	4	5	5	3	4	4
27	5	4	4	4	4	4	4	4
28	4	4	4	4	4	3	4	4
29	4	4	4	4	3	3	4	4
30	4	4	3	3	3	4	5	5
31	4	4	4	4	3	4	4	4

Successive Detail

Col	Category	Freq	Prop	Cum	Density	Z	Scale
1.000	3.000	3.000	0.097	0.097	0.171	-1.300	1.000
	4.000	24.000	0.774	0.871	0.210	1.131	2.720
	5.000	4.000	0.129	1.000	0.000		4.401
2.000	3.000	2.000	0.065	0.065	0.126	-1.518	1.000
	4.000	26.000	0.839	0.903	0.171	1.300	2.900
	5.000	3.000	0.097	1.000	0.000		4.724
3.000	3.000	5.000	0.161	0.161	0.245	-0.989	1.000
	4.000	26.000	0.839	1.000	0.000		2.808
4.000	3.000	5.000	0.161	0.161	0.245	-0.989	1.000
	4.000	21.000	0.677	0.839	0.245	0.989	2.516
	5.000	5.000	0.161	1.000	0.000	8.210	4.033
5.000	3.000	6.000	0.194	0.194	0.274	-0.865	1.000
	4.000	21.000	0.677	0.871	0.210	1.131	2.513
	5.000	4.000	0.129	1.000	0.000	8.210	4.049
6.000	3.000	10.000	0.323	0.323	0.359	-0.460	1.000
	4.000	20.000	0.645	0.968	0.072	1.849	2.556
	5.000	1.000	0.032	1.000	0.000		4.352
7.000	3.000	2.000	0.065	0.065	0.126	-1.518	1.000
	4.000	25.000	0.806	0.871	0.210	1.131	2.849
	5.000	4.000	0.129	1.000	0.000	8.210	4.585
8.000	3.000	6.000	0.194	0.194	0.274	-0.865	1.000
	4.000	18.000	0.581	0.774	0.301	0.753	2.373
	5.000	7.000	0.226	1.000	0.000		3.749

Successive Interval

1	2	3	4	5	6	7	8	TOTAL
1.000	2.900	2.808	2.516	2.513	2.556	2.849	3.749	20.892
2.720	2.900	2.808	2.516	2.513	2.556	2.849	1.000	19.863
2.720	2.900	2.808	2.516	2.513	1.000	2.849	1.000	18.306

4.401	4.724	2.808	2.516	2.513	2.556	4.585	3.749	27.853
2.720	2.900	2.808	2.516	2.513	2.556	2.849	2.373	21.236
2.720	2.900	2.808	2.516	2.513	1.000	2.849	2.373	19.679
2.720	4.724	2.808	2.516	2.513	2.556	2.849	3.749	24.436
2.720	2.900	1.000	1.000	1.000	1.000	2.849	1.000	13.469
2.720	2.900	2.808	4.033	4.049	1.000	4.585	2.373	24.468
2.720	2.900	2.808	4.033	1.000	4.352	2.849	2.373	23.035
2.720	2.900	2.808	2.516	2.513	2.556	2.849	2.373	21.236
2.720	2.900	1.000	2.516	2.513	2.556	1.000	2.373	17.578
2.720	2.900	1.000	2.516	2.513	2.556	2.849	1.000	18.055
2.720	2.900	2.808	4.033	2.513	2.556	2.849	2.373	22.752
2.720	2.900	2.808	2.516	2.513	2.556	2.849	2.373	21.236
2.720	2.900	2.808	1.000	2.513	2.556	1.000	2.373	17.870
4.401	4.724	2.808	2.516	4.049	1.000	2.849	2.373	24.722
2.720	2.900	2.808	2.516	4.049	2.556	4.585	2.373	24.508
2.720	2.900	2.808	4.033	2.513	2.556	2.849	1.000	21.379
1.000	2.900	1.000	2.516	1.000	1.000	2.849	2.373	14.639
2.720	1.000	2.808	2.516	2.513	2.556	2.849	1.000	17.963
2.720	2.900	2.808	2.516	2.513	2.556	2.849	3.749	22.612
1.000	2.900	2.808	2.516	2.513	1.000	2.849	2.373	17.959
2.720	2.900	2.808	1.000	2.513	2.556	2.849	3.749	21.095
2.720	1.000	2.808	1.000	2.513	2.556	2.849	3.749	19.195
4.401	2.900	2.808	4.033	4.049	1.000	2.849	2.373	24.414
4.401	2.900	2.808	2.516	2.513	2.556	2.849	2.373	22.917
2.720	2.900	2.808	2.516	2.513	1.000	2.849	2.373	19.679
2.720	2.900	2.808	2.516	1.000	1.000	2.849	2.373	18.167
2.720	2.900	1.000	1.000	1.000	2.556	4.585	3.749	19.510
2.720	2.900	2.808	2.516	1.000	2.556	2.849	2.373	19.723

LAMPIRAN 3 HASIL OLAHAN DAATA

RELIABILITY

/VARIABLES= WORK LIFE BALANCE (X1)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	60	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	60	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.723	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ITEM 1	17.32	1.576	.411	.322
ITEM 2	17.35	1.452	.593	.422
ITEM 3	17.55	1.879	.456	-.421
ITEM 4	16.73	1.860	.408	.122
ITEM 5	17.68	1.474	.318	.304
ITEM 6	17.53	1.643	.377	.356

Reliability Variabel Beban Kerja (X2)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	60	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	60	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.750	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ITEM 1	13.78	2.173	.348	.390
ITEM 2	13.83	2.446	.472	.501
ITEM 3	13.72	2.206	.420	.500
ITEM 4	13.72	2.342	.325	.413
ITEM5	13.28	2.105	.340	.392

Reliability Variabel Produktivitas Kerja (Y)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	60	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	60	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.738	8

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ITEM 1	28.08	6.959	.425	.713
ITEM 2	28.25	7.106	.466	.707
ITEM 3	28.18	7.305	.346	.727
ITEM 4	28.30	6.756	.458	.706
ITEM 5	28.37	6.507	.535	.690
ITEM 6	28.60	6.244	.538	.688
ITEM 7	28.43	6.487	.511	.695
ITEM 8	28.58	7.603	.419	.757

Correlations

		WLB	BEBAN KERJA
WLB	Pearson Correlation	1	.691
	Sig. (2-tailed)		.001
	N	60	60
BEBAN KERJA	Pearson Correlation	.691	1
	Sig. (2-tailed)	.001	
	N	60	60

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	BEBAN KERJA, WLB ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.859 ^a	.737	.737	4.060

a. Predictors: (Constant), BEBAN KERJA, WLB

b. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	89.032	2	44.516	12.701	.001 ^b
	Residual	939.493	57	16.482		
	Total	1028.525	59			

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS

b. Predictors: (Constant), BEBAN KERJA, WLB

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19.257	5.373		3.584	.001
	WLB	.284	1.678	.215	10.691	.004
	BEBAN KERJA	-.123	.217	-.189	2.489	.007

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS



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 : 3616/PIP/LEMLIT-UNISAN/GTO/XI/2021

Lampiran : -

Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth,

Kepala CV. Anugrah Utama

di,-

Tempat

Yang bertanda tangan di bawah ini :

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

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

Nama Mahasiswa : Ilham S. Tanain
NIM : E2115121
Fakultas : Fakultas Ekonomi
Program Studi : Manajemen
Lokasi Penelitian : CV. ANUGERAH UTAMA
Judul Penelitian : PENGARUH TINGKAT WORK LIFE BALANCE DAN
BEBAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA CV.
ANUGERAH UTAMA

Atas kebijakan dan kerja samanya diucapkan banyak terima kasih.



Gorontalo, 01 November 2021

Ketua

Zulham, Ph.D

NIDN 0911108104



CV. ANUGERAH UTAMA GORONTALO
DEALER RESMI SEPEDA MOTOR HONDA

Jl. Nani Wartabone (ex. Ahmad Yani) no. 27, Gorontalo
Telp (0435)-822438, Fax (0435)-822632



SURAT KETERANGAN PENELITIAN

NO. 06/IV/AU/2022

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : **Andi Asriadi**
Jabatan : **Kepala Cabang**
Nama Perusahaan : **CV. Anugerah Utama Gorontalo**

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : **Ilham S. Tanain**
Nim : **E2115121**
Program Studi : **Manajemen – Fakultas Ekonomi**
Universitas : **Universitas Ichsan Gorontalo**

Bahwa mahasiswa tersebut telah melakukan penelitian di CV. Anugerah Utama Gorontalo dengan Judul Penelitian **“Pengaruh Tingkat Work Life Balance Dan Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV. Anugerah Utama Gorontalo”**.

Demikian surat keterangan penelitian ini untuk dapat dipergunakan dengan seperlunya.

Gorontalo, 07 April 2022

CV. Anugerah Utama Gorontalo



Andi Asriadi
Kepala Cabang



SURAT REKOMENDASI BEBAS PLAGIASI
No. 025/SRP/FE-UNISAN/V/2022

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Dr. Musafir, SE., M.Si
NIDN : 0928116901
Jabatan : Dekan

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama Mahasiswa : Ilham S. Tanaim
NIM : E2115121
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Judul Skripsi : PENGARUH WORK LIFE BALANCE DAN BEBAN
KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA
KARYAWAN PADA CV. ANUGRAH UTAMA KOTA
GORONTALO

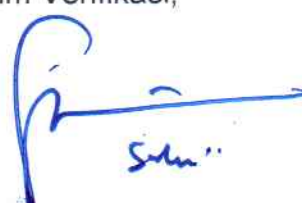
Sesuai hasil pengecekan tingkat kemiripan skripsi melalui aplikasi **Turnitin** untuk judul skripsi di atas diperoleh hasil *Similarity* sebesar 24%, berdasarkan Peraturan Rektor No. 32 Tahun 2019 tentang Pendeteksian Plagiat pada Setiap Karya Ilmiah di Lingkungan Universitas Ichsan Gorontalo, bahwa 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.

Mengetahui
Dekan


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

Gorontalo, 23 Mei 2022
Tim Verifikasi,


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

Terlampir :
Hasil Pengecekan Turnitin

PAPER NAME

FILE TURNITIN SKRIPSI ILHAM.docx

AUTHOR

Ilham s tanaim ilham

WORD COUNT

12271 Words

CHARACTER COUNT

76453 Characters

PAGE COUNT

70 Pages

FILE SIZE

168.1KB

SUBMISSION DATE

Apr 11, 2022 12:01 PM GMT+8

REPORT DATE

Apr 11, 2022 12:05 PM GMT+8

● 24% Overall Similarity

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

- 23% Internet database
- 2% Publications database
- Crossref database
- Crossref Posted Content database
- 6% Submitted Works database

● Excluded from Similarity Report

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

CURICULUM VITAE

Data Pribadi

Nama	:Ilham S Tanaim
Tempat Tanggal Lahir	:Molangato, 6 April 1997
Jenis Kelamin	:Laki-Laki
Agama	:Islam
Tinggi Badan	:170
Berat Badan	:70
Alamat	:Desa Molangato, Kec.Paleleh
Hoby	:Olahraga
Handpone	:082394198752
E_mail	:tanaimilham@gmail.com

Data Pendidikan

Sekolah Dasar	:SD Negeri 3 Paleleh
Sekolah Menengah Pertama	:SMP Negeri 2 Paleleh
Sekolah Menengah Atas	:SMA Negeri 1Paleleh
Perguruan Tinggi	:Universitas Ichsasn Gorontalo

Pengalaman

Pengalaman Dalam Organisasi:

1. Organisasi Internal Kampus : KKLP Internasional