

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN WORK-LIFE BALANCE TERHADAP
KINERJA KARYAWAN WANITA SELAMA MASA COVID-19
PADA PT. TELEKOMUNIKASI INDONESIA
WITEL MEDAN**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Program Studi Manajemen*



Oleh :

Nama : Ranny Nabila Hasya
NPM : 1805160547
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen SDM

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2022**



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 (061) 66224567 Medan 20238



PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Kamis, tanggal 25 Agustus 2022, Pukul 08.30 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya:

MEMUTUSKAN

Nama : RANNY NABILA HASYA
N P M : 1805160547
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH BEBAN KERJA DAN WORK LIFE BALANCE
TERHADAP KINERJA KARYAWAN WANITA SELAMA MASA
COVID-19 PADA PT. TELEKOMUNIKASI INDONESIA WITEL
MEDAN

Dinyatakan : (A) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.*

TIM PENGUJI

Penguji I

(Assoc. Prof. Dr. JUFRIZEN, S.E., M.Si)

Penguji II

(RONI PARLINDUNGAN, S.E., M.M.)

Pembimbing

(WILLY YUSNANDAR, S.E., M.Si.)

PANITIA UJIAN

Ketua

(H. JANURI, S.E., M.M., M.Si.)

Sekretaris

(Assoc. Prof. Dr. ADE GUNAWAN, S.E., M.Si.)





UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238



PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh :

NAMA : RANNY NABILA HASYA
NPM : 1805160547
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH BEBAN KERJA DAN WORK LIFE BALANCE
TERHADAP KINERJA KARYAWAN WANITA SELAMA MASA
COVID-19 PADA PT. TELEKOMUNIKASI INDONESIA, WITEL
MEDAN

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi

Medan, Agustus 2022

Pembimbing Skripsi

WILY YUSNANDAR, S.E., M.Si

Disetujui Oleh:

Ketua Program Studi Manajemen

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si



FAUURI, SE., M.M., M.Si



BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

NAMA MAHASISWA : RANNY NABILA HASYA
 NPM : 1805160547
 PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
 KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
 DOSEN PEMBIMBING : WILLY YUSNANDAR, SE., M.Si.
 JUDUL PENELITIAN : PENGARUH BEBAN KERJA DAN WORK LIFE BALANCE TERHADAP KINERJA KARYAWAN WANITA SELAMA MASA COVID-19 PADA PT.TELEKOMUNIKASI INDONESIA, WITEL MEDAN.

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
BAB 1	FOKUSKAN JUDUL VARIABEL DAN FENOMENA	27 07 22	
BAB 2	TEORI -TEORI DI TAMBAH	1 08 22	
BAB 3	KERANGKA KONSEPTUAL DI JELASKAN	09 08 22	
BAB 4	HASIL PENELITIAN	09 08 22	
BAB 5	PENUTUP	08 08 22	
DAFTAR PUSTAKA	MENDELAY	08 08 22	
Persetujuan Sidang Meja Hijau	ACC IKUT SIDANG MEJA HIJAU	13 08 22	

Medan, Agustus 2022

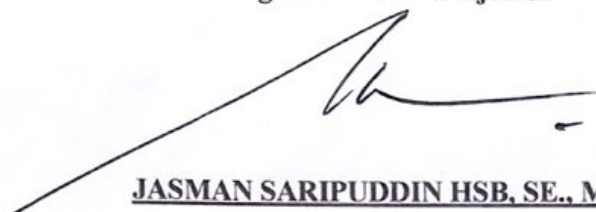
Diketahui/ Disetujui

Pembimbing

Ketua Program Studi Manajemen



WILLY YUSNANDAR, SE., M.Si



JASMAN SARIPUDDIN HSB, SE., M.Si

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : *Ranny Nabila Hasya*
NPM : *1805160547*
Konsentrasi : *Manajemen Sumber Daya Manusia*
Fakultas : *Ekonomi dan Bisnis (Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/Ekonomi Pembangunan)*
Perguruan Tinggi : *Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*

Menyatakan Bahwa ,

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha saya sendiri , baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut
 - Menjiplak /plagiat hasil karya penelitian orang lain
 - Merekayasa data angket, wawancara, obeservasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti mamalsukan stempel, kop surat, atau identintas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "Penetapan Proyek Proposal / Makalah/Skripsi dan Penghunjukan Dosen Pembimbing " dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan, *14/04/2022*
Pembuat Pernyataan



NB :

- Surat Pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat Pengajuan Judul.
- Foto Copy Surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi.

ABSTRAK

PENGARUH BEBAN KERJA DAN WORK-LIFE BALANCE TERHADAP KINERJA KARYAWAN WANITA SELAMA MASA COVID-19 PADA PT. TELEKOMUNIKASI INDONESIA WITEL MEDAN

RANNY NABILA HASYA

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 Telp. (061) 6624567 Medan 20238
Email : rannynabila26@gmail.com

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Beban kerja dan work life balance pada kinerja karyawan wanita selama pandemi covid 19 di PT. Telekomunikasi Indonesia, Witel Medan baik secara parsial maupun secara simultan. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan wanita di PT. Telekomunikasi Indonesia, Witel Medan. Sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh dengan jumlah 32 orang. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan angket. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan Uji Analisis Regresi Liner Berganda, Uji Hipotesis (Uji t dan Uji F), dan Koefisien Determinasi. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program software SPSS (*Statistic Package for the Social Sciens*) versi 25.00. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa secara parsial dan simultan dampak Beban kerja dan work life balance berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan wanita selama pandemi covid-19 pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Witel Medan.

Kata Kunci : Beban Kerja, Work Life Balance dan Kinerja.

ABSTRACT

THE IMPACT OF BEBAN KERJA AND WORK-LIFE BALANCE ON THE PERFORMANCE OF FEMALE EMPLOYEES DURING THE COVID-19 PANDEMIC AT PT. TELEKOMUNIKASI INDONESIA, WITEL MEDAN

RANNY NABILA HASYA

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 Telp. (061) 6624567 Medan 20238
Email : rannynabila26@gmail.com

The purpose of this study was to identify and analyze the impact of Beban kerja and work-life balance on the performance of female employees during the COVID-19 pandemic at PT. Telekomunikasi Indonesia, Witel Medan partially or simultaneously. The approach used in this study is associative. The population of this study was all female employees PT. Telekomunikasi Indonesian, Witel Medan. A saturated sample of 32 individuals was used in the sample for this study. Data collection techniques in this study used a questionnaire. The data analysis technique in this study used multiple linear regression analysis, hypothesis testing (t-test and F test), and the coefficient of determination. Data processing in this study using SPSS (*Statistical Package for Social Sciences*). The results of this study indicate that during the COVID-19 pandemic at PT. Telekomunikasi Indonesia, Witel Medan, the impact of Beban kerja and work-life balance had a significant partial and simultaneous effect on the performance of female employees in PT. Telekomunikasi Indonesia, Witel Medan

Key Words: Beban Kerja, Work-life Balance and Employees Performance

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum warrahmatullahi wabarakatuh.

Syukur Allhamdulillah penulis panjatkan kehadiran Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah yang tiada henti diberikan kepada hamba-Nya. Shalawat dan salam tak lupa penulis kirimkan kepada Rasulullah Muhammad SAW beserta para keluarga, sahabat dan para pengikutnya. Merupakan nikmat ternilai manakala penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“Pengaruh Beban Kerja Dan Work-life balance Terhadap Kinerja Karyawan Wanita Selama Masa Covid-19 Pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Witel Medan”**. Skripsi yang penulis susun ini bertujuan untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Teristimewa dan terutama penulis sampaikan ucapan terima kasih kepada **Ayahanda** dan **Ibunda** penulis yang bernama **Rusfrendri** dan **Sumarseh** yang senantiasa memberi doa tulus, semangat, harapan perhatian dan kasih sayang serta saudara-saudaraku tercinta yang senantiasa mendukung dan memberikan semangat demi keberhasilan penulis dalam menuntut ilmu, semoga apa yang telah mereka berikan kepada penulis menjadi ibadah dan cahaya penerang kehidupan di dunia dan di akhirat.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Begitu pula penghargaan yang setinggi-tingginya dan terima kasih banyak disampaikan dengan hormat kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Agussani, M.AP. selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
2. Bapak Januri, S.E., M.M., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan, SE., M.Si. selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, SE.,M.Si. selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Jasman Saripuddin Hasibuan, S.E., M.Si., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Assoc. Prof. Dr. Jufrizen, S.E., M.Si., selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
7. Bapak Willy Yusnandar., S.E., M.Si., selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang sangat memberikan banyak ilmu, bimbingan dan pengarahan.
8. Seluruh Dosen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memberikan segala ilmu pengetahuan dan pengalaman kepada penulis.
9. Ibu Hida Triwarance selaku pembimbing penelitian yang telah membantu dalam memberikan informasi dan pengarahan untuk

menyelesaikan skripsi ini.

10. Edenly Wirafat Yusuf yang selalu membantu memberi dukungan dan bantuan selama proses penulisan dan pelaksanaan skripsi sampai dengan berakhirnya penelitian ini.

11. Ayulita, Nami, Nur Ifani, dan Nurv selaku sahabat penulis yang selalu memberi dukungan moral sehingga pelaksanaan skripsi ini dapat selesai

Penulis menyadari skripsi ini masih belum sempurna. Oleh karena itu, kepada semua pihak terutamanya para pembaca yang budiman, penulis senantiasa mengharapkan saran dan kritiknya demi kesempurnaan skripsi ini. Penulis berharap skripsi yang sederhana ini dapat bermanfaat bagi semua pihak terutama kepada Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Medan, 2022
Penulis

Ranny Nabila Hasya
1805160547

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR GAMBAR.....	viii
DAFTAR TABEL	ix
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Identifikasi Masalah	9
1.3 Batasan Masalah.....	9
1.4 Rumusan Masalah	10
1.5 Tujuan Penelitian	10
1.6 Manfaat Penelitian	11
1.6.1 Manfaat Teoritis.....	11
1.6.2 Manfaat Praktis	11
BAB 2 KAJIAN PUSTAKA	12
2.1 Landasan Teori	12
2.1.1 Kinerja Karyawan	12
2.1.2 Beban Kerja	21
2.1.3 <i>Work-life balance</i>	27
2.2 Kerangka Berpikir Konseptual	35
2.2.1 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	35
2.2.2 Pengaruh <i>Work-life balance</i> Terhadap Kinerja Karyawan	37
2.2.3 Pengaruh Beban Kerja dan <i>Work-life balance</i> Terhadap Kinerja Karyawan.....	38
2.3 Hipotesis	40
BAB 3 METODE PENELITIAN.....	42
3.1 Jenis Penelitian	42
3.2 Definisi Operasional	42
3.3 Tempat dan Waktu Penelitian.....	45

3.4 Teknik Pengambilan Sampel	45
3.4.1 Populasi.....	45
3.4.2 Sample.....	46
3.5 Teknik Pengumpulan Data	46
3.5.1 Kuesioner	46
3.5.2 Wawancara.....	47
3.5.3 Uji validitas dan Uji Reabilitas	47
3.6 Teknik Analisis Data	52
3.6.1 Teknik Analisis Regresi Linear Berganda	52
3.6.2 Uji Asumsi Klasik.....	53
3.7 Pengujian Hipotesis	55
3.7.1 Uji t (Parsial).....	55
3.7.2 Uji F (Simultan)	56
3.7.3 Koefisien Determinasi.....	57
BAB 4 HASIL DAN PEMBAHASAN	59
4.1 Hasil Penelitian	59
4.1.1 Deskripsi Data Hasil Penelitian	59
4.1.2 Karakteristik Identitas Responden	60
4.1.3 Deskripsi Persentase Variabel Penelitian.....	62
4.1.4 Analisis Data Penelitian	69
4.2 Pembahasan	78
4.2.1 Pengaruh Beban kerja Terhadap Kinerja	78
4.2.2 Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan	79
4.2.3 Pengaruh Beban Kerja dan Work Life Balance terhadap Kinerja Karyawan.....	80
BAB 5 PENUTUP.....	83
5.1 Kesimpulan	83
5.2 Saran.....	83
5.3 Keterbatasan Penelitian	84
DAFTAR PUSTAKA	85

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Pengaruh Beban kerja Terhadap Kinerja Karyawan	37
Gambar 2. 2 Pengaruh Work Life-Balance Terhadap Kinerja Karyawan	38
Gambar 2. 3 Pengaruh Beban kerja dan Work Life-Balance Terhadap Kinerja Karyawan	40
Gambar 3. 1 kriteria Pengujian Hipotesis	56
Gambar 3. 2 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F	57
Gambar 4. 1 Hasil Uji P-P plot of regression standardized	69
Gambar 4. 2 Hasil Uji Normalitas Histogram.....	70
Gambar 4. 3 Uji Heterokedastisitas	72

DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1 Indikator Kinerja Karyawan.....	43
Tabel 3. 2 Indikator Beban kerja.....	43
Tabel 3. 3 Indikator Work Life Balance	44
Tabel 3. 4 Jadwal Kegiatan Penelitian	45
Tabel 3. 5 Pedoman Pemberian Skor	47
Tabel 3. 6 Uji Validitas Data Instrumen Angket Variabel Beban kerja	49
Tabel 3. 7 Uji Validitas Data Instrumen Angket Variabel Work Life Balance	49
Tabel 3. 8 Uji Validitas Data Instrumen Angket Variabel Kinerja.....	50
Tabel 3. 9 Uji Realibilitas Instrumen Variabel Penelitian	52
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdadsarkan Usia.....	60
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	60
Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	61
Tabel 4. 4 Frekuensi Variabel Beban kerja.....	62
Tabel 4. 5 Frekuensi Variabel Work Life Balance	64
Tabel 4. 6 Frekuensi Variabel Kinerja	66
Tabel 4. 7 Uji Multikolinearitas	71
Tabel 4. 8 Uji Regresi Linier Berganda	73
Tabel 4. 9 Uji-T.....	74
Tabel 4. 10 Uji F	76
Tabel 4. 11 Uji Koefisien Determinasi	77

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia adalah aset penting yang memiliki potensi untuk tumbuh dan menentukan keberhasilan jangka panjang perusahaan. Sumber daya manusia merupakan penggerak utama organisasi perusahaan yang harus dikelola secara optimal, perhatian khusus harus diberikan dan hak-haknya harus dihormati. Selain itu, perusahaan harus memiliki sumber daya manusia dan kompetensi yang terdokumentasi, loyal kepada perusahaan, dan antusias untuk mencapai tujuan perusahaan. Apabila suatu perusahaan tidak mampu merespon hal tersebut, maka akan berdampak pada terhambatnya kelangsungan operasional suatu perusahaan.

Peningkatan kualitas sumber daya manusia diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Setiap perusahaan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya dengan harapan tujuan perusahaan dan individu dapat tercapai. Menurut (Mangkunegara, 2017), hal ini menunjukkan bahwa kinerja adalah pencapaian kerja karyawan berdasarkan kualitas dan kuantitas sebagai pekerjaan dalam waktu tertentu yang selaras dengan tugas dan tanggung jawabnya. Setiap perusahaan atau instansi selalu mengharapkan karyawan yang unggul untuk memberikan kontribusi yang optimal bagi perusahaan dan meningkatkan kinerjanya. Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan (Arianty et al., 2016).

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya untuk mencapai target kerja.

Kinerja karyawan dapat digambarkan sebagai tanggapan berupa perilaku yang mencerminkan apa yang telah dipelajari oleh karyawan atau jenis pelatihan yang telah diterima karyawan; hal itu mencakup hasil dari kemampuan mental dan psikologis (Silaen et al., 2021).

Kinerja karyawan memiliki keterkaitan dengan aktivitas dan tugas yang dilakukan karyawan secara efektif dan efisien, dan juga menentukan seberapa besar kontribusi karyawan terhadap organisasi dan di antara kontribusi karyawan adalah kuantitas output, kehadiran kerja, dan sikap akomodatif (Abualoush et al., 2018). Sesuai dengan pendapat (Amstrong, 2009) yang mengatakan bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategi organisasi, kepuasan kerja dan memberikan kontribusi pada ekonomi.

Menurut (Melani & Suhaji, 2012) Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah upah, kondisi kerja, keselamatan kerja, kualitas pengawasan, rekan kerja, jenis pekerjaan dan kesempatan promosi bagi karyawan, beberapa di antaranya adalah lingkungan dan beban kerja. Beban kerja atau Beban kerja adalah tugas yang diberikan oleh perusahaan yang harus diselesaikan oleh seorang karyawan. Beban kerja diukur secara kuantitatif berdasarkan waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikannya, dan dari segi volume, beban kerja dapat menimbulkan tekanan mental bagi pegawai yang dapat berdampak negatif bagi pegawai dan organisasi. Jika beban kerja terlalu tinggi dan kapasitas karyawan tidak dapat memenuhi persyaratan pekerjaan, maka perusahaan membutuhkan waktu lebih lama hingga karyawan dapat melakukan pekerjaan (Sari, 2018).

Beban kerja dapat memberikan dampak yang besar terhadap kinerja karyawan, dimana beban kerja yang tidak sesuai kepada setiap karyawan akan

mengakibatkan penurunan kinerja dari pegawai itu sendiri dan tentunya akan berpengaruh pada hasil yang ingin dicapai oleh perusahaan. Workload atau yang disebut juga dengan beban kerja seseorang sudah ditentukan dalam bentuk standar kerja perusahaan menurut jenis pekerjaannya. Beban kerja yang terlalu berat atau ringan akan berdampak terjadinya kerja yang tidak efisien. Beban kerja yang terlalu ringan berarti terjadi kelebihan tenaga kerja.

Ketika seseorang karyawan memutuskan untuk bekerja, secara langsung karyawan tersebut akan terikat dengan perusahaan, sehingga para karyawan yang telah memutuskan untuk bekerja akan memiliki sebuah tanggung jawab pada perusahaan yang tidak dapat ditinggalkan. Selain itu, para karyawan harus siap untuk menghadapi sebuah tuntutan pekerjaan yang banyak. Tuntutan pekerjaan inilah yang akan menyebabkan karyawan kesulitan untuk menyeimbangkan antara kehidupan pribadi dan kehidupan pekerjaannya. Ketika kehidupan pribadi dan pekerjaan tidak seimbang, hal itu akan menimbulkan konflik yang mengakibatkan menurunnya kinerja sehingga para karyawan harus memutuskan tetap bekerja dan mengorbankan keluarga atau keluar dari pekerjaan dan bersama keluarganya.

Di awal tahun 2020, Coronavirus Disease (COVID-19) menjadi isu utama di dunia. Dampak penyebaran virus corona (COVID-19) yang melanda seluruh dunia menciptakan guncangan ekonomi dan sosial, banyak negara telah melakukan tindakan darurat termasuk larangan pertemuan publik dan penutupan tempat-tempat umum untuk mencegah penyebaran lebih lanjut (Hamouche, 2020)

Salah satu perubahan yang paling terlihat sebagai akibat dari pandemi COVID-19 adalah kebijakan *teleworking*, *telecommuting*, atau bekerja dari rumah (Kramer & Kramer, 2020). *Teleworking* disarankan oleh organisasi kesehatan dunia

untuk diterapkan oleh pemerintah dan organisasi di seluruh dunia sebagai inovasi kerja baru untuk mencegah penyebaran virus sekaligus solusi agar pekerjaan dapat dilakukan seperti biasa.

Menurut (Mungkasa, 2020) bekerja dari rumah memberikan manfaat sebagai berikut: keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan keluarga; mengurangi waktu perjalanan ke tempat kerja dan penghematan bahan bakar; dapat mengontrol jadwal kerja dan suasana kerja; dapat memilih untuk bekerja ketika suasana hati sedang baik; mendorong semangat kerja karyawan; mengurangi kemalasan dan ketidakhadiran; mengurangi pergantian pekerja; dan memperkuat citra perusahaan sebagai tempat kerja yang ramah keluarga. Tetapi bekerja dari rumah selama pandemi tidak menunjukkan manfaat seperti itu, Seluruh anggota keluarga yang melakukan semua pekerjaan dari rumah justru menimbulkan tantangan dalam tanggung jawab mengelola keluarga (Bhumika, 2020).

Menurut (Bloom et al., 2013) menyatakan bahwa memiliki karyawan yang bekerja dari rumah menimbulkan dua masalah utama. (1) apakah ini bermanfaat untuk meningkatkan produktivitas dan probabilitas dan (2) terkait dengan kekhawatiran tentang memburuknya keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*). *Work-life balance* merupakan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan dalam menyeimbangkan antara pekerjaannya dengan peran lainnya diluar pekerjaan yang merupakan faktor penting dalam menentukan kinerjanya pada pekerjaan tersebut.

Work-life balance mencakup keseimbangan antara dua peran yang sama sekali terpisah yang dilakukan oleh seseorang yaitu peran pekerjaan dan peran keluarga atau peran kehidupan pribadi, dan kepada pemegang peran keduanya

membawa kepuasan (Reiche et al., 2011). Manfaat kehidupan kerja dapat meningkatkan kualitas hidup karyawan dan efektivitas organisasi. (Emslie & Hunt, 2009) menyatakan bahwa keseimbangan tercapai ketika domain pekerjaan dan domain hidup berada dalam harmoni.

Menurut (Hudson, 2005) salah satu aspek *work-life balance* dalam kehidupan adalah keseimbangan waktu. Hubungan antara waktu kerja dan waktu luang tentu sangat penting bagi upaya mencapai keseimbangan kehidupan kerja. Waktunya untuk kesenangan pribadi, keluarga atau orang-orang di sekitar. Aspek kedua adalah bukti partisipasi, yang mengarah pada kewajiban untuk berpartisipasi dalam suatu kegiatan. Bentuk kegiatan itu sendiri tidak hanya diartikan sebagai suatu peristiwa atau event, tetapi juga mencakup kegiatan-kegiatan seperti seni, olahraga, dan kegiatan keluarga. Aspek selanjutnya adalah keseimbangan kebahagiaan, kebahagiaan dan kesejahteraan adalah aspek utama dari keseimbangan kehidupan kerja. Karena faktor ini menentukan tingkat stress seseorang.

PT. Telekomunikasi Indonesia.tbk adalah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak di bidang jasa layanan teknologi informasi dan komunikasi (TIK) dan jaringan telekomunikasi indonesia. PT. Telekomunikasi Indonesia atau yang biasa disebut Telkomsel ikut memberlakukan kebijakan untuk para karyawannya agar melakukan pekerjaan dari rumah mereka masing-masing (*Beban kerja*), langkah ini merupakan bentuk inisiatif Telkomsel dalam mendukung imbauan pemerintah pusat melalui Presiden RI dan Kementrian BUMN, serta Direksi Telkom Group dalam pencegahan penyebaran virus Covid 19 dilingkungan kerja dan sekitarnya.

Dari hasil observasi dan survei awal yang penulis lakukan pada beberapa karyawan wanita yang ada di PT. Telekomunikasi Indonesia, Witel Medan mengaku selama bekerja dari rumah, para karyawan sulit untuk menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi, karyawan tidak dapat membagi waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi karena masih terbiasa dengan jam kerja yang tetap. Sebab dalam batasan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi untuk menciptakan kondisi *work-life balance* bukanlah hal yang mudah, apalagi dalam situasi pandemi yang memiliki banyak kebijakan pembatasan.

Wanita yang bekerja mempunyai peran dan tanggung jawab di dalam pekerjaannya serta di kehidupan pribadinya. Terlebih jika wanita yang bekerja tersebut telah menikah, tentunya memiliki sebuah tantangan tersendiri dibandingkan dengan wanita yang belum menikah. Hal tersebut karena wanita yang telah menikah dan bekerja memiliki tugas dan tanggung jawab yang lebih banyak sehingga cenderung mengalami kebimbangan antara perannya sebagai pekerja dan sebagai ibu rumah tangga (Utami, 2011). Kehadiran seluruh anggota keluarga di rumah selama jam kerja, serta anak-anak yang bersekolah dari rumah dan harus dibantu orang tua sehingga menambah beban pekerja.

Hal ini membuat karyawan wanita di PT. Telekomunikasi Indonesia, Witel Medan yang memiliki peran ganda sebagai ibu rumah tangga cenderung memikul beban yang lebih berat daripada karyawan yang belum menikah. Ketika bekerja dari rumah para karyawan dihadapkan pada urusan rumah tangga dan pekerjaan pada waktu dan tempat yang sama. Selain mengerjakan pekerjaan perusahaan, para karyawan yang berperan ganda harus menemani anaknya untuk sekolah online dan

mempersiapkan kebutuhan rumah tangga lainnya, hal ini membuat beberapa pekerjaan menjadi terbengkalai dan tertunda untuk diselesaikan.

Akan tetapi ketidak seimbangan dalam bekerja dan kehidupan pribadi tidak hanya bisa dirasakan oleh karyawan wanita yang telah menikah saja, karyawan wanita yang belum menikah pun bisa mengalami hal yang sama. Berdasarkan hasil wawancara yang peneliti lakukan dengan HR yang ada di PT. Telekomunikasi Indonesia, Witel Medan dapat peneliti simpulkan beban kerja yang diberikan perusahaan kepada karyawannya cukup berlebihan. Para karyawan harus siap untuk menghadapi sebuah tuntutan pekerjaan yang banyak dan sering kali dituntut untuk mengerjakan pekerjaan diluar jam kerja. Melakukan pekerjaan diluar jam kerja tentu akan mengganggu kehidupan pribadi karyawan, seperti berkurangnya waktu untuk berkumpul dengan keluarga, orang tua maupun teman, berkurangnya waktu untuk melakukan hobi dan lain-lain. hal inilah yang akan menyebabkan karyawan kesulitan untuk menyeimbangkan antara kehidupan pribadi dan kehidupan pekerjaannya.

Dalam buku *The Stresses Sex: Uncovering the Truth about Men, Women, and Mental Health*, Jason Freeman, menyebutkan kaum wanita beresiko 40 persen lebih besar untuk mengalami gangguan psikologi. wanita rentan mengalami depresi, gangguan panik, fobia, insomnia, gangguan stres pasca trauma, serta gangguan pola makan. Ia mengatakan, tuntutan dari lingkungan terhadap kaum wanita juga lebih besar sehingga dapat meningkatkan level stres mereka. Dalam hal ini beban pekerjaan dan tanggung jawab pada kehidupan pribadi yang keduanya sama penting akan menimbulkan kelelahan secara fisik dan psikologis. hal tersebut dapat menimbulkan konflik, konflik yang ditimbulkan akan berdampak pada

kepuasan kerjanya. Karyawan yang tidak merasakan kepuasan kerja akan mengakibatkan pekerjaannya terhambat sehingga ia tidak memiliki semangat untuk menyelesaikan pekerjaannya dan berdampak pada menurunnya kinerja karyawan terhadap perusahaan.

Di Indonesia, sebuah survei yang dilakukan oleh Nielsen mengatakan bahwa keseimbangan antara pekerjaan dan rumah adalah perhatian terbesar bagi orang Indonesia selain daripada masalah keuangan (Post, 2012). Beberapa karyawan di Indonesia saat ini percaya bahwa *work-life balance* mencapai level yang diinginkan, salah satunya adalah waktu kerja yang fleksibel sehingga dapat melakukan pekerjaan dari jarak jauh dan dapat melakukan hal-hal yang berkaitan dengan kehidupan pribadinya, terutama bagi karyawan wanita (Mittal, 2017).

Penelitian yang dilakukan oleh (I. V. Saina et al., 2016) mengemukakan bahwa *work-life balance* merupakan keseimbangan kehidupan di dalam pekerjaan dari masing-masing individu. Keseimbangan dalam bekerja ini merupakan faktor penting yang dapat mendukung meningkatnya kinerja kerja terhadap suatu pekerjaan. Program *work-life balance* yang diterapkan dalam suatu perusahaan diharapkan mampu meningkatkan tingkat kinerja kerja pada karyawan sehingga dapat menimbulkan semangat kerja bagi karyawan dalam menjalankan tugas dan kewajibannya terhadap perusahaan.

Berdasarkan fenomena yang ada dan dengan beberapa penelitian terdahulu yang dilakukan tentang hubungan *Beban kerja*, *work-life balance* terhadap kinerja karyawan, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh *Beban kerja* dan *Work-life balance* Terhadap Kinerja Karyawan Wanita Selama Masa Covid19 Pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Witel Medan”

1.2 Identifikasi Masalah

Menurut (Radjab & Jam'an, 2017) Identifikasi masalah adalah hal yang paling penting didalam penelitian. Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya maka dapat diidentifikasi permasalahan yang ada, sebagai berikut :

1. Para karyawan sulit untuk menyeimbangkan antara beban pekerjaan dan kehidupan pribadi, karena masih terbiasa dengan jam kerja yang tetap. Sebab dalam batasan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi untuk menciptakan kondisi *work-life balance* bukanlah hal yang mudah, apalagi dalam situasi pandemi yang memiliki banyak kebijakan pembatasan.
2. Para karyawan harus siap untuk menghadapi workload yang banyak dan sering kali dituntut untuk mengerjakan pekerjaan diluar jam kerja. Melakukan pekerjaan diluar jam kerja tentu akan mengganggu kehidupan pribadi karyawan.
3. Ketika bekerja dari rumah para karyawan yang telah berumah tangga dihadapkan pada urusan rumah tangga dan pekerjaan pada waktu dan tempat yang sama, hal ini membuat beberapa pekerjaan menjadi terbengkalai dan tertunda untuk diselesaikan.

1.3 Batasan Masalah

Menurut (Radjab & Jam'an, 2017) batasan masalah adalah batasan ruang lingkup masalah sehingga penelitian ini lebih bisa fokus untuk dilakukan pada obyek yang ditentukan. Oleh karena itu, penulis lebih fokus dengan membahas tentang pengaruh *Beban kerja* dan *work-life balance* terhadap kinerja karyawan.

1.4 Rumusan Masalah

Menurut (Sugiyono, 2014) rumusan masalah adalah pertanyaan-pertanyaan yang disusun untuk menjawab permasalahan dalam penelitian. Berdasarkan batasan masalah yang diuraikan maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

- a. Apakah *workload* berpengaruh terhadap kinerja karyawan wanita selama pandemi Covid 19 di PT. Telekomunikasi Indonesia, Witel Medan?
- b. Apakah *work-life balance* berpengaruh terhadap Kinerja karyawan wanita selama pandemi Covid 19 di PT. Telekomunikasi Indonesia, Witel Medan?
- c. Apakah *workload* dan *work life balance* berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan wanita selama pandemic Covid 19 di PT. Telekomunikasi Indonesia, Witel Medan?

1.5 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah di atas, maka tujuan dalam penelitian ini adalah :

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *workload* terhadap kinerja karyawan wanita selama pandemi Covid 19 di PT. Telekomunikasi Indonesia, Witel Medan
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *work life balance* terhadap kinerja karyawan wanita selama pandemi Covid 19 di PT. Telekomunikasi Indonesia, Witel Medan
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *workload* dan *work life balance* secara besama-sama terhadap kinerja karyawan wanita selama pandemi Covid 19 di PT. Telekomunikasi Indonesia, Witel Medan

1.6 Manfaat Penelitian

1.6.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak-pihak yang membutuhkan sebagai tambahan informasi dan untuk menambah pengetahuan dan memperluas wawasan mengenai dampak *workload* dan *work-life balance* terhadap kinerja karyawan wanita. Hasil penelitian ini diharapkan akan memberikan sumbangan pengetahuan dan pemikiran, khususnya permasalahan sumber daya manusia terkait keseimbangan kehidupan pekerjaan dan keluarga

1.6.2 Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan agar dapat membantu dan menjadi pertimbangan bagi perusahaan terkait hambatan yang dihadapi karyawan dalam usahanya memenuhi *work-life balance* serta saran untuk perusahaan dalam mendukung pola kerja yang dapat menyeimbangkan antara kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi untuk mencapai *work-life balance* dalam masa *workload* sehingga dapat menjaga kinerja karyawan agar tujuan perusahaan dapat tercapai.

BAB 2

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kinerja Karyawan

2.1.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja apabila dikaitkan dengan *performance* sebagai kata benda (noun), maka pengertian *performance* atau kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika (Rivai & Basri, 2008) .

Istilah kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang sering diartikan oleh para cendekiawan sebagai “penampilan”, “unjuk kerja”, atau “prestasi”. Secara etimologis, kinerja adalah sebuah kata yang dalam bahasa Indonesia berasal dari kata dasar “kerja” yang menerjemahkan kata dari bahasa asing prestasi, sehingga pengertian kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Performance sebagai hasil kinerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kualitatif maupun secara kuantitatif, sesuai dengan kewenangan, tugas dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moraal maupun etika. Prestasi atau kinerja

adalah catatan tentang hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama kurun waktu tertentu (Moeheriono, 2014)

Kinerja karyawan merupakan aspek yang penting dalam manajemen sumber daya manusia. Sedarmayanti menyatakan bahwa kinerja merupakan sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seorang karyawan telah melaksanakan pekerjaannya secara keseluruhan, atau merupakan perpaduan dan hasil kerja (apa yang harus dicapai seseorang) dan kompetensi (bagaimana seseorang mencapainya).

(Mangkunegara, 2004) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut (Hasibuan, 2014) menjelaskan kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu.

Sedangkan (Ratnasari et al., 2020) menyatakan kinerja adalah catatan *outcome* yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama suatu periode tertentu. Kriteria pengukuran kinerja berdasarkan perilaku spesifik yaitu : *quantity of work, quality of work, job knowledge, creativeness, cooperation, dependability, initiative, personel qualities.*

Menurut (Jufrizen & Ramadhani, 2020) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma dan etika.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa pengertian kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai seseorang karyawan terhadap pelaksanaan tugas pekerjaan yang diatur dan ditetapkan oleh perusahaan maupun organisasi yang dinilai berdasarkan pada kriteria atau standar penilaian tertentu.

2.1.1.2 Tujuan dan Manfaat Kinerja

Menurut (Yusuf & Burhanuddin, 2015) tujuan penilaian kinerja secara umum, dapat diberikan atas dua macam yakni:

- 1) Untuk memberikan penghargaan atas prestasi kerja yang telah dilakukan oleh karyawan.
- 2) Untuk memberikan motivasi demi perbaikan kinerja di masa yang akan datang. Berbagai informasi yang diperoleh dari penilaian kinerja dapat dipergunakan untuk kepentingan pemberian gaji, kenaikan gaji, promosi maupun kebutuhan bagi kegiatan SDM lainnya.

Menurut (Darodjat & Achmad, 2015) Penilaian kinerja pada dasarnya memiliki dua tujuan, yaitu tujuan evaluasi dan tujuan pengembangan. Tujuan penilaian kinerja tersebut diantaranya untuk pengambilan keputusan-keputusan promosi, demosi, terminasi dan kompensasi. Adapun untuk tujuan pengembangannya, penilaian kinerja berguna meningkatkan kinerja seorang karyawan di masa yang akan datang. Sistem penilaian kinerja pada dasarnya bertujuan untuk menghasilkan informasi yang akurat dan valid berkenaan dengan perilaku dan kinerja anggota organisasi atau perusahaan. Selain itu, penilaian kinerja bertujuan untuk mendorong peningkatan kinerja.

Menurut (Bachrun & Saifuddin, 2011) manfaat penilaian kinerja bagi pekerja adalah memberikan indikasi awal bahwa kinerja yang mereka hasilkan baik atau buruk sehingga ada kesempatan untuk memperbaikinya. Menurut pendapat (Lubis & Haidir, 2019) manfaat dari penilaian prestasi kerja sebagai berikut:

- 1) Perbaikan prestasi kerja
- 2) Penyesuaian-penyesuaian kompensasi
- 3) Keputusan-keputusan penempatan
- 4) Kebutuhan-kebutuhan latihan dan pengembangan
- 5) Perancangan dan pengembangan karir
- 6) Penyimpangan-penyimpangan proses staffing
- 7) Ketidakakuratan internasional
- 8) Kesalahan-kesalahan desain pekerjaan
- 9) Kesempatan kerja yang adil
- 10) Tantangan-tantangan eksternal

2.1.1.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Dalam mencapai suatu tujuan, baik perusahaan maupun organisasi membutuhkan kinerja yang dicapai oleh karyawan, namun pada hasilnya sering terjadi kendala yang menjadi faktor dalam pencapaian kinerjanya. Adapun beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu :

Menurut (Sumardjo & Priansa, 2018) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

- 1) Kemampuan Individual Mencakup bakat, minat, dan faktor kepribadian, tingkat keterampilan merupakan bahan mentah yang dimiliki oleh seorang berupa pengetahuan, pemahaman, kemampuan, kecakapan interpersonal dan kecakapan teknis.
- 2) Usaha yang dicurahkan, Usaha yang dicurahkan bagi pegawai adalah ketika kerja, kehadiran dan motivasinya.

- 3) Lingkungan Organisasional Dalam lingkungan organisasional, organisasi menyediakan fasilitas bagi pegawai meliputi pelatihan dan pengembangan, peralatan, teknologi dan manajemen.

Menurut (Futwengler & Dale, 2002) Ada tiga faktor utama yang mempengaruhi bagaimana seseorang bekerja antara lain:

- a) Kemampuan individual; komponen kemampuan individual terdiri dari bakat, minat, dan faktor kepribadian individu.
- b) Usaha yang dicurahkan (psikologis); komponen usaha yang dicurahkan terdiri dari motivasi, etika kerja, komitmen, kehadiran dan rancangan tugas.
- c) Dukungan organisasional; komponen dukungan organisasional terdiri dari pelatihan dan pengembangan, peralatan dan teknologi, iklim organisasi, standar kinerja, dan manajemen dan rekan kerja

Kinerja pegawai merupakan hasil sinergi dari sejumlah faktor. Faktor-faktor tersebut adalah faktor lingkungan internal organisasi, faktor lingkungan eksternal, dan faktor internal karyawan atau pegawai :

- 1) Faktor internal karyawan, yaitu faktor-faktor dari dalam diri karyawan yang merupakan faktor bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika ia berkembang. Faktor-faktor bawaan, misalnya bakat, sifat pribadi, serta keadaan fisik dan kejiwaan. Sementara itu, faktor-faktor yang diperoleh, misalnya pengetahuan, keterampilan, etos kerja, pengalaman kerja, dan motivasi kerja. Setelah dipengaruhi oleh lingkungan internal organisasi dan

- 2) Faktor-faktor lingkungan internal organisasi. Dalam melaksanakan tugasnya, pegawai memerlukan dukungan organisasi tempat ia bekerja. Dukungan tersebut sangat memengaruhi tinggi rendahnya pegawai. Sebaliknya, jika sistem kompensasi dan iklim kerja organisasi buruk, kinerja karyawan akan menurun. Faktor internal organisasi lainnya misalnya strategi organisasi, dukungan sumber daya yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan, serta sistem manajemen dan kompensasi.

Menurut (Kasmir, 2016) Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil ataupun perilaku kerja adalah sebagai berikut:

a) Kemampuan dan keahlian

Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan, semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar sesuai dengan yang telah ditetapkan.

b) Pengetahuan

Pengetahuan tentang pekerjaan, seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil kerja yang baik, demikian pula sebaliknya.

c) Rancangan kerja

Rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya.

d) Kepribadian/Individual

Kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang.

e) Motivasi kerja

Dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), maka karyawan akan terangsang/terdorong melakukan seseorang dengan baik.

f) Kepemimpinan

Perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

g) Gaya kepemimpinan

Gaya atau sikap seseorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.

h) Budaya organisasi

Kebiasaan atau norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan. Kepuasan kerja Perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan.

i) Lingkungan kerja

Suasana atau kondidi di sekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana.

j) Loyalitas

Kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja.

k) Komitmen

Kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.

l) Disiplin kerja

Usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu.

2.1.1.4 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut (Robbins & Stephen, 2006) indikator kinerja adalah alat untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja karyawan. Berikut beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan adalah:

1. Kualitas

Kerja karyawan dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan. Kualitas kerja dapat digambarkan dari tingkat baik buruknya hasil kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan juga kemampuan dan keterampilan karyawan dalam mengerjakan tugas yang diberikan padanya.

2. Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Kuantitas yaitu ukuran jumlah hasil kerja unit maupun jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan oleh karyawan sehingga kinerja karyawan dapat diukur melalui jumlah (unit/siklus) tersebut. misalnya karyawan dapat

menyelesaikan pekerjaannya dengan cepat dari batas waktu yang ditentukan perusahaan.

3. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Kinerja Karyawan juga dapat diukur dari ketepatan waktu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Sehingga tidak mengganggu pekerjaan yang lain yang merupakan bagian dari tugas karyawan tersebut.

4. Efektifitas

Efektifitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi dan bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam menggunakan sumber daya. Bahwa dalam pemanfaatan sumber daya baik itu sumber daya manusia itu sendiri maupun sumber daya yang berupa teknologi, modal, informasi dan bahan baku yang ada di organisasi dapat digunakan semaksimal mungkin oleh karyawan

5. Kemandirian

Kemandirian merupakan tingkat seseorang yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa menerima bantuan, bimbingan dari atau pengawas. Artinya karyawan yang mandiri, yaitu karyawan ketika melakukan pekerjaannya tidak perlu diawasi dan bisa

menjalankan sendiri fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan, bimbingan dari orang lain atau pengawas.

Kinerja karyawan itu meningkat atau menurun dapat dilihat dari kualitas kerja karyawan, kuantitas kerja karyawan, ketepatan waktu karyawan dalam bekerja disegala aspek, efektifitas dan kemandirian karyawan dalam bekerja. Menurut (Mangkunegara, 2017) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Untuk menilai suatu kinerja dibutuhkan indikator-indikator yang mampu memberikan penilaian yang objektif bagi kinerja tersebut, (Mangkunegara, 2017) mengemukakan bahwa indikator kinerja,yaitu :

1. Kualitas, adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
2. Kuantitas, adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.
3. Pelaksanaan tugas, adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
4. Tangung jawab, adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

2.1.2 Beban Kerja

2.1.2.1 Pengertian Beban Kerja

Menurut (Omar et al., 2015) apabila karyawan mendapatkan tuntutan tugas diluar kemampuan yang dimiliki oleh karyawan, maka hal tersebut dapat

menimbulkan adanya beban kerja. menurut (Dhania, 2010) beban kerja adalah banyaknya aktivitas yang dilakukan karyawan yang memerlukan proses mental dan kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaannya dalam periode tertentu. menurut (Sitepu, 2013) Besarnya tugas yang menjadi tanggung jawab karyawan berdasarkan hasil kali antara kapasitas pekerjaan dan norma waktu yang menjadi tanggung jawab suatu karyawan adalah pengertian beban kerja.

Menurut Irwandy (2007), Beban kerja adalah frekuensi kegiatan rata-rata dari masing-masing pekerjaan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja meliputi beban kerja fisik maupun mental. Akibat beban kerja yang terlalu berat ataupun kemampuan fisik yang terlalu lemah dapat mengakibatkan seorang pegawai menderita gangguan atau penyakit akibat kerja. Beban kerja harus diperhatikan oleh suatu perusahaan karena beban kerja salah satu yang dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Selain salah satu unsur yang harus diperhatikan bagi seorang tenaga kerja untuk mendapatkan keserasian dan produktivitas kerja yang tinggi selain unsur beban tambahan akibat lingkungan kerja dan kapaistas kerja (Sudiharto, 2001).

Beban kerja merupakan suatu tuntutan kerja dan target kerja yang harus diselesaikan yang menyebabkan ketegangan dalam diri seorang pekerja sehingga hal ini akan menjadikan kinerja para karyawan berjalan secara tidak maksimal. (jufrizen, 2022). Sedangkan menurut (syaiful bahri, 2022) Beban kerja adalah suatu jumlah pekerjaan yang diberikan kepada seseorang untuk diselesaikan dalam kurun waktu tertentu

2.1.2.2 Bentuk – Bentuk Beban kerja

Koesmowidjojo (2017) mengatakan bahwa workload atau yang disebut juga dengan beban kerja mempunyai dua bentuk sebagai berikut:

- 1) **Beban Kerja Kuantitatif**, Beban kerja kuantitatif akan menunjukkan adanya jumlah pekerjaan besar yang harus dilaksanakan seperti jam kerja yang cukup tinggi, tekanan kerja yang cukup besar, atau berupa besarnya tanggung jawab yang besar atas pekerjaan yang diampunya.
- 2) **Beban kerja Kualitatif**, Beban kerja kualitatif yang berhubungan dengan mampu tidaknya pekerja melaksanakan pekerjaan yang diampunya.

2.1.2.4 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Beban kerja

Menurut (Hart & Staveland, 2015), menjelaskan bahwa tiga faktor utama yang menentukan beban kerja adalah tuntutan tugas, usaha dan kinerja.

- 1) **Faktor tuntutan tugas**. Argumen yang terkait dengan faktor ini adalah bahwa beban kerja dapat ditentukan dari analisis tugas yang dilakukan oleh pekerja. Namun, perbedaan individu harus selalu diperhitungkan.
- 2) **Usaha atau tenaga (effort)**. Jumlah yang dihabiskan untuk suatu pekerjaan mungkin merupakan bentuk beban kerja yang intuitif secara alami. Namun, karena tuntutan tugas meningkat, individu mungkin tidak dapat meningkatkan tingkat usahanya.
- 3) **Kinerja**. Sebagian besar studi tentang beban kerja berkaitan dengan tingkat kinerja yang ingin dicapai. Namun, pengukuran kinerja saja tidak akan dapat memberikan matriks beban kerja yang lengkap.

Adapun menurut pendapat Irawati & Carollina (2017) faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja dapat dibagi menjadi dua faktor eksternal dan internal:

- 1) Faktor eksternal yaitu beban yang berasal dari luar tubuh pekerja, yaitu:
 - a. Tugas (Task), tugas fisik seperti: desain tempat kerja, kondisi tempat kerja, kondisi lingkungan kerja, sikap kerja atau beban kerja. Tugas mental termasuk tanggung jawab, kompleksitas kerja dan emosi kerja.
 - b. Organisasi Kerja, meliputi antara lain: lamanya waktu kerja, waktu istirahat, shift kerja, sistem kerja dan sebagainya.
 - c. Lingkungan kerja, meliputi antara lain: lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja kimia, lingkungan kerja biologis dan lingkungan kerja psikologis.
- 2) Faktor internal merupakan hasil respon terhadap beban kerja eksternal yang dapat menjadi pemicu stres, antara lain faktor fisik (jenis kelamin, usia, ukuran tubuh, status gizi, status Kesehatan dan sebagainya) merupakan faktor yang timbul dari dalam tubuh. Faktor psikologis (motivasi, persepsi, keyakinan, keinginan, kepuasan dan lain sebagainya).

Sedangkan menurut Gibson (2009), faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja, yaitu:

- 1) *Time pressure* (tekanan waktu)

Secara umum dalam hal tertentu waktu akhir (*dead line*) justru dapat meningkatkan motivasi dan menghasilkan prestasi kerja yang tinggi, namun desakan waktu juga dapat menjadi beban kerja berlebihan

kuantitatif ketika hal ini mengakibatkan munculnya banyak kesalahan atau kondisi kesehatan seseorang berkurang.

2) Jadwal kerja atau jam kerja

Jumlah waktu untuk melakukan kerja berkontribusi terhadap pengalaman akan tuntutan kerja, yang merupakan salah satu faktor penyebab stres di lingkungan kerja. Hal ini berhubungan dengan penyesuaian waktu antara pekerjaan dan keluarga terutama jika pasangan suami-istri samasama bekerja. Jadwal kerja standart adalah 8 jam sehari selama seminggu. Untuk jadwal kerja ada tiga tipe, yaitu: *night shift*, *long shift*, *flexible work schedule*. Dari ketiga tipe jadwal kerja tersebut, *long shift* dan *night shift* dapat berpengaruh terhadap kesehatan tubuh seseorang.

3) *Role ambiguity* dan *role conflict* *Role ambiguity* atau kemenduaan peran dan *role conflict* atau konflik peran dapat mempengaruhi persepsi seseorang terhadap beban kerjanya. Hal ini dapat sebagai hal yang mengancam atau menantang.

4) Kebisingan, dapat mempengaruhi pekerja dalam hal kesehatan dan performancenya. Pekerja yang kondisi kerjanya sangat bising dapat mempengaruhi efektifitas kerjanya dalam menyelesaikan tugasnya, dimana dapat mengganggu konsentrasi dan otomatis mengganggu pencapaian tugas sehingga dapat dipastikan semakin memperberat beban kerjanya

2.1.2.4 Dampak dari Beban Kerja

Beban kerja yang terlalu berlebihan akan mengakibatkan dampak yang tidak baik, yaitu akan menimbulkan kelelahan baik secara fisik maupun mental dan reaksi emosional seperti sakit kepala, gangguan pencernaan, dan mudah marah. Sedangkan beban kerja yang terlalu sedikit di mana pekerjaan yang terjadi karena pengurangan gerak akan menimbulkan kebosanan. Rasa bosan dalam kerja yang dilakukan atau pekerjaan yang terlalu sedikit mengakibatkan kurangnya perhatian pada pekerjaan sehingga secara potensial membahayakan pekerja (Prihatini, 2007).

Menurut (Prihatini, 2007) beban kerja yang dapat menimbulkan dampak negatif bagi karyawan, dampak negatif tersebut dapat berupa :

1) Kualitas kerja menurun

Beban kerja yang terlalu berat tidak diimbangi dengan kemampuan tenaga kerja, kelebihan beban kerja akan mengakibatkan menurunnya kualitas kerja akibat dari kelelahan fisik dan turunnya konsentrasi, pengawasan diri, akurasi kerja sehingga kerja tidak sesuai dengan standar.

2) Keluhan pelanggan

Keluhan pelanggan timbul karena hasil kerja yaitu karena pelayanan yang diterima tidak sesuai dengan harapan. Seperti harus menunggu lama, hasil layanan yang tidak memuaskan.

3) Kenaikan tingkat absensi

Beban kerja yang terlalu banyak bisa juga mengakibatkan pegawai terlalu lelah atau sakit. Hal ini berakibat buruk bagi kelancaran kerja

organisasi karena tingkat absensi terlalu tinggi, sehingga dapat mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan.

2.1.2.6 Indikator *Beban kerja*

Menurut (Putra & Achmad, 2012) indikator beban kerja meliputi :

1) Target yang harus dicapai

Pandangan individu mengenai besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya dan mengenai hasil kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

2) Kondisi pekerjaan

Mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaannya, serta mengatasi kejadian yang tak terduga seperti harus bekerja diluar jam kerja untuk mendatangi nasabah dan menyelesaikan pekerjaan lainnya.

3) Standar pekerjaan

Kesan yang dimiliki oleh individu mengenai pekerjaannya, misalnya perasaan yang timbul mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

2.1.3 *Work-life balance*

2.1.3.1 Pengertian *Work-life balance*

Menurut (Lockwood, 2003) *work-life balance* adalah suatu keadaan seimbang pada dua tuntutan dimana pekerjaan dan kehidupan seorang individu adalah sama. Dimana *worklife balance* dalam pandangan karyawan adalah pilihan mengelola kewajiban kerja dan pribadi atau tanggung jawab terhadap keluarga. Sedangkan dalam pandangan perusahaan *work-life balance* adalah tantangan untuk

menciptakan budaya yang mendukung di perusahaan dimana karyawan dapat fokus pada pekerjaan mereka sementara di tempat kerja.

(Parkes & Langford, 2008) mendefinisikan *work-life balance* sebagai individu yang mampu berkomitmen dalam pekerjaan dan keluarga, serta bertanggung jawab baik dalam kegiatan non-pekerjaan. Dalam menyelaraskan kedua hal tersebut dibutuhkan adanya keseimbangan, banyak karyawan yang kesulitan dalam mengatur baik dalam bekerja maupun dalam kesehatannya sendiri. Hal ini penting kaitannya dalam area sumber daya manusia di mana keseimbangan ini berperan penting dalam kelancaran dan keberhasilan karyawan (Saleem & Abbasi, 2015).

(Scherhorn et al., 2011) mengungkapkan keseimbangan kehidupan kerja adalah kemampuan seseorang untuk menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi dan keluarganya. Individu yang dapat menyeimbangkan perannya dengan baik, meskipun individu tersebut mempunyai tuntutan tugas dan tanggung jawab dalam dua peran untuk baik dalam organisasi maupun di luar organisasi.

Menurut (Singh & Khanna, 2011) *work-life balance* adalah konsep luas yang melibatkan penetapan prioritas yang tepat antara “ pekerjaan “ (karir dan ambisi) pada satu sisi dan “ kehidupan” (kebahagiaan, waktu luang, keluarga dan pengembangan spiritual) disisi lain. Berdasarkan pengertian diatas, *work-life balance* adalah keseimbangan hidup yaitu waktu luang, keluarga, agama dan kerja yaitu karir dan ambisi pada seorang individu seharusnya sama seimbang yaitu untuk mengurangi ketegangan antara pekerjaan dan kehidupan karyawan

The work foundation, yang sebelumnya dikenal sebagai Industrial Society, percaya bahwa *work-life balance* adalah tentang individu yang memiliki kontrol

terhadap kapan, dimana dan bagaimana mereka bekerja. Hal ini hanya bisa dicapai ketika hak individu untuk memenuhi kehidupan baik di dalam maupun di luar pekerjaan diterima dan dihargai sebagai sebuah norma, yang saling menguntungkan bagi individu, kelompok bisnis, dan masyarakat (Purohit & Patil, 2013).

Berdasarkan pengertian diatas keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) adalah keseimbangan kehidupan antara waktu untuk diri sendiri, keluarga, teman, agama dan karir dimana seorang individu harus bisa mengatur untuk mengurangi kesenjangan antara kehidupan saat bekerja dan kehidupan pribadinya. Selain itu keseimbangan kehidupan kerja merupakan pemenuhan atas tuntutan pekerjaan dengan tidak mengganggu kehidupan lain diluar pekerjaannya atau waktu yang tidak tercampur untuk urusan pekerjaan. Secara umum berkaitan dengan waktu bekerja, fleksibilitas, kesejahteraan, keluarga, waktu luang dan sebagainya. Seorang individu harus mampu membagi peran pada kehidupan kerja maupun kehidupan pribadi karena keseimbangan akan mencapai tingkat kepuasan tersendiri bagi individu tersebut.

2.1.3.2 Tujuan dan Manfaat *Work Life Balance*

Tujuan dari adanya *work-life balance* yakni berkurangnya kondisi kelelahan emosional sehingga ketika kondisi emosional dari pegawai dalam keadaan baik maka akan berdampak terhadap kinerja para pegawai baik dalam hal melaksanakan pekerjaan individu ataupun dukungan terhadap pekerjaan tim

Manfaat *work-life balance* bagi organisasi menurut (Lazăr & Rațiu, 2010) adalah mengurangi kemangkiran (*absenteeism*) dan keterlambatan (*lateness*), meningkatkan produktivitas & *organizational image*, adanya komitmen dan loyalitas karyawan, meningkatnya retensi dari *valuable employee* dan

berkurangnya tingkat turnover staff. Sedangkan manfaat *work-life balance* bagi karyawan adalah meningkatnya kepuasan kerja, semakin tingginya keamanan kerja (job security), meningkatkan kontrol terhadap *work-life environment*, berkurangnya tingkat stres kerja dan semakin meningkatnya kesehatan fisik dan mental.

(Morgan et al., 2009) mengemukakan bahwa *work-life balance* dapat meningkatkan retensi karyawan, mengurangi kemangkiran, lebih sedikit cuti sakit (sick leave), adanya fleksibilitas kerja, meningkatkan produktivitas, mengurangi tingkat stress karyawan dan menambah budaya organisasi. Manfaat diadakannya program *work-life balance* bagi organisasi menurut (Lazăr & Rațiu, 2010) antara lain: (1) Mengurangi tingkat ketidakhadiran dan keterlambatan; (2) Peningkatan produktivitas; (3) Adanya komitmen dan loyalitas karyawan; (4) Meningkatnya retensi pelanggan; dan (5) Berkurangnya turn-over karyawan. Sedangkan bagi karyawan, manfaat program *work-life balance* antara lain: (1) Meningkatnya kepuasan kerja; (2) Semakin tingginya keamanan kerja (job security); (3) Meningkatkan kontrol terhadap *work-life environment*; (4) Berkurangnya tingkat stres kerja; dan (5) Semakin meningkatnya kesehatan fisik dan mental.

2.1.3.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Work-life balance*

Dibawah ini adalah faktor-faktor yang mempengaruhi seorang individu meraih keseimbangan kehidupan-kerja menurut (Poulose, 2014) sebagai berikut:

1. Gender

Peran seorang individu berdasarkan gender adalah hal yang sering diterapkan dalam sistem pembagian tugas dilingkungan keluarga secara tradisional. Dengan demikian hal tersebut rentan mengalami konflik peran jika mereka terjundalam dunia kerja.

2. Perencanaan kerja

Perencanaan jam kerja yang fleksibel dan kebijakan – kebijakan kerja juga membantu pegawai untuk bisa menyeimbangkan perannya dalam pekerjaan dan perannya di luar pekerjaan.

3. Dukungan Organisasi

Seperti mendapat dukungan dari atasan atau rekan kerja memberikan pengaruh untuk seorang pegawai bisa menyeimbangkan kehidupan-kerjanya. Semakin tinggi dukungan yang diberikan dan didapatkan di tempat kerja semakin tinggi pula keseimbangan kehidupan-kerja pegawai.

4. Dukungan Keluarga

Hal ini begitu penting karena awal mula kehidupan seorang pegawai adalah berasal dari kehidupan keluarga terlebih dahulu. Dengan mendapatkan dukungan dari keluarga memberikan dampak energi positif untuk bekerja dengan baik hingga mencaai *Work-life balance*.

5. Job Stress

Ketidaknyamanan atau situasi tegang di lingkungan pekerjaan membuat pegawai cenderung tertekan dan mempengaruhi kehidupan baik pada pekerjaan maupun diluar pekerjaan.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh (Poulose, 2014) terdapat empat faktor utama demi tercapainya *work-life balance*, yaitu sebagai berikut:

a. Faktor individu (*Individual factors*)

Faktor individu merupakan faktor-faktor yang berasal dari internal individu, yang meliputi kepribadian, kesejahteraan, dan kecerdasan emosional.

b. Faktor organisasi (*Organisational factors*)

Faktor organisasi adalah sesuatu di luar kapasitas individu yang berasal dari organisasi dan dapat mempengaruhi *work-life balance* individu. Faktor organisasi diantaranya, dukungan organisasi, dukungan atasan, dukungan rekan kerja, job stress, role conflict, role ambiguity, role overload, dan teknologi.

c. Faktor sosial (*Societal factors*)

Faktor sosial berasal dari lingkungan sosial di mana individu berinteraksi, baik secara langsung maupun tidak langsung, seperti misalnya dukungan pasangan dan keluarga, tanggung jawab dalam merawat anak, dukungan sosial, tuntutan pribadi dan keluarga serta perselisihan keluarga.

d. Faktor-faktor lainnya

Faktor lainnya adalah faktor-faktor di luar faktor individu, organisasi dan masyarakat yang tidak bisa diklasifikasikan ke dalamnya. Faktor-faktor tersebut diantaranya, umur, gender, status pernikahan, status orangtua, pengalaman, level karyawan, jenis pekerjaan, pendapatan, dan jenis keluarga

2.1.3.4 Dampak dari Ketidakseimbangan Kehidupan dan Pekerjaan

Ketidakseimbangan dari kehidupan kerja dapat menjadi penyebab sejumlah hasil negatif yang berdampak tidak hanya pada pekerja individu, tetapi juga perusahaan serta masyarakat pada umumnya.

1. Dampak pada karyawan

Dampak ketidakseimbangan kehidupan kerja biasanya muncul pada tingkat fisik dan psikologis (kelelahan, ketegangan, migrain, stres,

kelelahan, kurang konsentrasi, kehilangan harga diri, depresi, dll.). Dalam jangka panjang, dampak ini menjadi lebih luas dan meluas ke berbagai bidang kehidupan profesional pekerja (pendapatan berkurang karena kehilangan pekerjaan, kemajuan karir yang buruk atau tidak ada sama sekali, menyusutnya jaringan sosial seseorang karena kurangnya waktu, dll.).

2. Dampak pada perusahaan

Bagi perusahaan, ketidakseimbangan kehidupan kerja dapat menyebabkan perilaku yang tidak efektif di tempat kerja, seperti ketidakhadiran (absensi) yang pada gilirannya akan mengurangi kinerja. Selain itu, dapat mengurangi tingkat kepuasan dan komitmen terhadap organisasi, serta meningkatkan intensi untuk mengundurkan diri (turnover).

3. Dampak bagi masyarakat

Secara luas dampak negatif ketidakseimbangan kehidupan kerja yang ditanggung oleh karyawan dan organisasi juga berdampak lebih luas, yaitu pada keluarga, pasangan, dan jejaring sosial.

2.1.3.5 Indikator *Work-life balance*

Menurut (McDonald & Bradley, 2005) *work-life balance* meliputi beberapa indikator, yaitu:

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

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

- b. *Involvement balance* (Keseimbangan keterlibatan), Menyangkut keterlibatan tingkat psikologis atau komitmen untuk bekerja dan di luar pekerjaan. Keseimbangan yang melibatkan individu dalam diri individu seperti tingkat stres dan keterlibatan individu dalam berkerja dan dalam kehidupan pribadinya.
- c. *Satisfaction balance* (Keseimbangan kepuasan), Tingkat kepuasan dalam pekerjaan maupun di luar pekerjaan. Kepuasan yang dirasakan, individu memiliki kenyamanan dalam keterlibatan di dalam pekerjaannya maupun dalam kehidupan diri individu tersebut.

Menurut (Rincy & Panchanatham, 2010) terdapat empat dimensi dalam mengukur *work-life balance*, diantaranya adalah:

- a. *Intrusion of personal life into work (IPLW)*

Dimensi ini merujuk pada seberapa besar domain kehidupan pribadi (keluarga) individu menjadi gangguan pada domain kehidupan pekerjaannya. Seperti misalnya, individu menjadi sering menunda pekerjaan karena ada tugas atau tanggungan terkait rumah tangga yang harus diselesaikan, akibatnya performa kinerja individu tersebut menurun.

- b. *Intrusion of work into personal life (IWPL)*

Dimensi ini merujuk pada seberapa jauh domain pekerjaan menjadi gangguan pada domain kehidupan pribadi (keluarga). Seperti misalnya, karena kesulitan mengatur waktu pada saat menyelesaikan pekerjaan

kantor, individu tidak mampu mencurahkan waktu untuk berinteraksi dengan keluarganya.

c. *Work enhancement by personal life (WEPL)*

Dimensi ini merujuk pada seberapa jauh peningkatan performa individu dalam bekerja yang disebabkan oleh kehidupan pribadi. Seperti misalnya ketika kepercayaan diri individu di tempat kerja meningkat karena kehidupan pribadinya menyenangkan.

d. *Personal life enhancement by work (PLEW)*

Dimensi ini merujuk pada seberapa jauh peningkatan kualitas kehidupan pribadi (keluarga) yang disebabkan oleh pekerjaan. Contohnya seperti kebiasaan tepat waktu yang menjadi budaya di tempat kerja menjadikan individu tepat waktu pula ketika mengerjakan tugas-tugas rumah tangga. Dimensi ini menjelaskan seberapa jauh kehidupan kerja yang positif dapat meningkatkan kehidupan pribadi yang positif pula.

2.2 Kerangka Berpikir Konseptual

Kerangka konseptual adalah hubungan antara teori atau konsep yang mendukung penelitian yang digunakan sebagai pedoman untuk mengembangkan penelitian yang sistematis. Kerangka konseptual berfungsi sebagai pedoman bagi peneliti untuk menjelaskan secara sistematis teori-teori yang digunakan dalam penelitian.

2.2.1 Pengaruh *Beban kerja* Terhadap Kinerja Karyawan

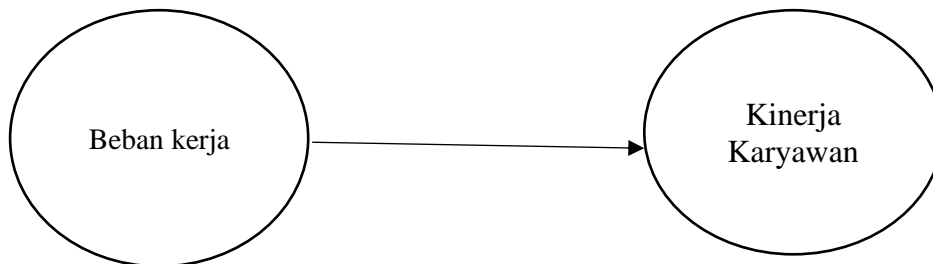
Karyawan seringkali dihadapkan pada keharusan untuk menyelesaikan dua atau lebih tugas yang harus dikerjakan secara bersamaan. Tugas-tugas tersebut tentunya membutuhkan waktu, tenaga, dan sumber daya lainnya untuk

penyelesaiannya. Adanya beban dengan penyediaan sumber daya yang seringkali terbatas tentunya akan menyebabkan kinerja karyawan menurun. Masalah yang bisa muncul di antaranya daya tahan karyawan melemah dan perasaan tertekan

Beban kerja dapat memberikan dampak yang besar terhadap kinerja karyawan, dimana beban kerja yang tidak sesuai kepada setiap karyawan akan mengakibatkan penurunan kinerja dari pegawai itu sendiri dan tentunya akan berpengaruh pada hasil yang ingin dicapai oleh perusahaan. Workload atau yang disebut juga dengan beban kerja seseorang sudah ditentukan dalam bentuk standar kerja perusahaan menurut jenis pekerjaannya. Beban kerja yang terlalu berat atau ringan akan berdampak terjadinya kerja yang tidak efisien. Beban kerja yang terlalu ringan berarti terjadi kelebihan tenaga kerja.

Menurut Lisnayetti dan Hasanbasri (2006), adanya keterkaitan hubungan antara beban kerja terhadap kinerja karyawan yaitu beban kerja yang tinggi akan menyebabkan kurangnya kinerja, bahwa semakin tinggi beban kerja yang diterima seorang karyawan akan mempengaruhi kinerja dari karyawan tersebut. Beban kerja yang terlalu berlebihan akan mengakibatkan dampak yang tidak baik, yaitu akan menimbulkan kelelahan baik secara fisik maupun mental dan reaksi reaksi emosional seperti sakit kepala, gangguan pencernaan, dan mudah marah hal tersebut dapat menurunkan kinerja karyawan sehingga dapat menurunkan hasil pekerjaan (Prihatini, 2007).

Berdasarkan pemaparan diatas maka hubungan *Beban kerja* dan kinerja karyawan adalah sebagai berikut :



Gambar 2. 1 Pengaruh Beban kerja Terhadap Kinerja Karyawan

2.2.2 Pengaruh *Work-life balance* Terhadap Kinerja Karyawan

Pada dasarnya kinerja karyawan merupakan cara kerja karyawan dalam suatu perusahaan selama periode tertentu. Suatu perusahaan yang memiliki karyawan yang kinerjanya baik maka besar kemungkinan kinerja perusahaan tersebut akan baik, sehingga terdapat hubungan yang sangat erat antara kinerja individu (karyawan) dengan kinerja perusahaan.

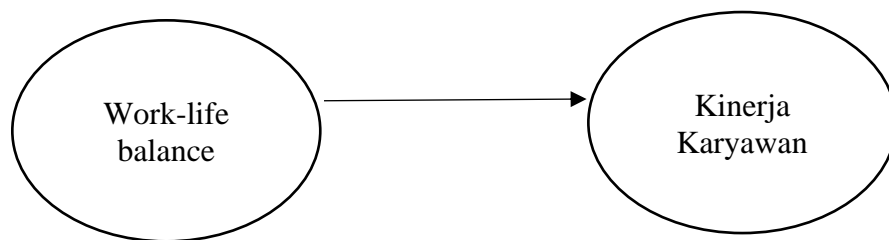
Penelitian yang dilakukan oleh (V. I. Saina et al., 2016) mengemukakan bahwa *work-life balance* merupakan keseimbangan kehidupan di dalam pekerjaan. dari masing-masing individu. Keseimbangan dalam bekerja ini merupakan faktor penting yang dapat mendukung meningkatnya kinerja kerja terhadap suatu pekerjaan. Program *work-life balance* yang diterapkan dalam suatu perusahaan diharapkan mampu meningkatkan tingkat kinerja kerja pada karyawan sehingga dapat menimbulkan semangat kerja bagi karyawan dalam menjalankan tugas dan kewajibannya terhadap perusahaan (Weckstein, 2008).

(Hastuti, 2018) ditemukan bahwa wanita karir pada umumnya lebih banyak mengalami berbagai konflik berkaitan dengan peran ganda yang dilakukannya baik sebagai Ibu maupun wanita karir dibandingkan dengan laki-laki, selain itu meski lelah bekerja namun wanita karir ketika pulang ke rumah, tugas-tugas rumah tangga

masih tetap diberlakukan. Berdasar hal tersebut, sangat dimungkinkan wanita karir sangat rentan terhadap ketidakseimbangan antara kehidupan keluarga dan bekerja.

Menurut (Greenhaus & Allen, 2011) keseimbangan peran karyawan yang tidak dapat tercipta dapat menimbulkan kondisi *imbalance* yang mempengaruhi ketegangan pada setiap tanggung jawab yang akan dijalankan. *Imbalance* adalah ketidakmampuan individu dalam mencapai *work-life balance* yang dapat menimbulkan tingginya tingkat stres, mengurangi efektifitas kerja dan mengurangi kualitas hidup. *Imbalance* yang terjadi pada seseorang dalam menjalankan kehidupannya akan berdampak pada kinerja yang menurun.

Berdasarkan pemaparan diatas maka hubungan *work-life balance* dan kinerja karyawan adalah sebagai berikut :



Gambar 2. 2 Pengaruh *Work Life-Balance* Terhadap Kinerja Karyawan

2.2.3 Pengaruh *Beban kerja* dan *Work-life balance* Terhadap Kinerja Karyawan

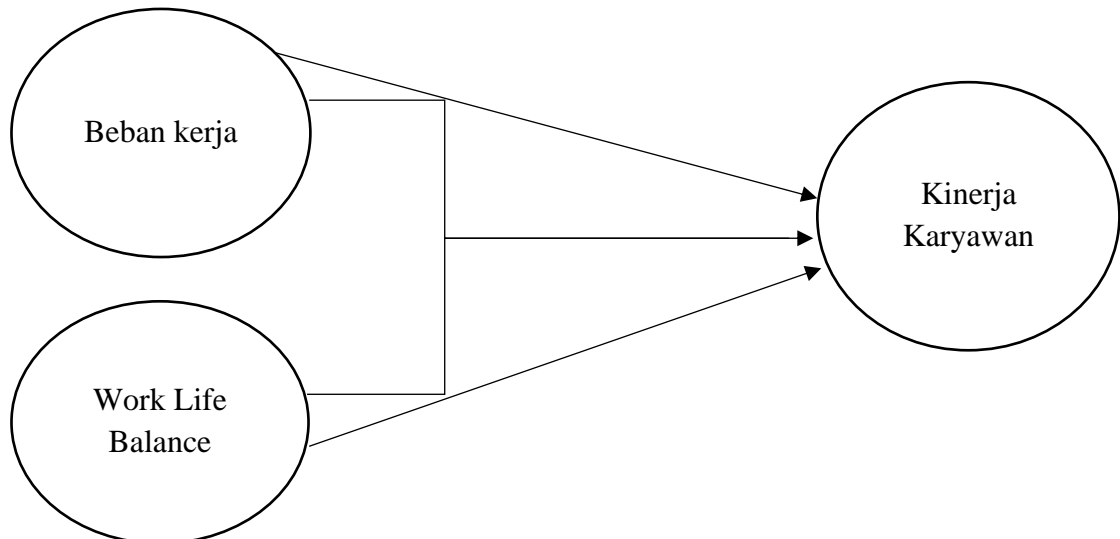
Menurut (Dhania, 2010) beban kerja adalah banyaknya aktivitas yang dilakukan karyawan yang memerlukan proses mental dan kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaannya dalam periode tertentu. (Rukhviyanti, 2011) beban kerja merupakan sebuah situasi dimana individu harus menghadapi tuntutan peran yang tinggi, tanggung jawab atau kegiatan yang perlu diselesaikan dalam waktu tertentu dan seterusnya kemampuan mereka untuk tampil. Beban kerja dibutuhkan

untuk dapat membantu individu meningkatkan kinerjanya, namun harus diwaspadai ketika tingkat beban kerja mencapai titik optimal atau tingkat menengah

Tuntutan pekerjaan inilah yang akan menyebabkan karyawan kesulitan untuk menyeimbangkan antara kehidupan pribadi dan kehidupan pekerjaannya. Menurut artikel *International Labour Organization (ILO)* menjelaskan adanya individu di sebagian besar negara menyebut bahwa keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi menjadi sebagai salah satu tantangan utama yang dihadapi karyawan wanita pada saat yang bersamaan. Penelitian yang dilakukan (Maszura, 2020) menyatakan bahwa individu yang tidak dapat mempertahankan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi akan mengalami permasalahan dalam lingkup keluarga, termasuk penurunan keterlibatan dalam keluarga, rendahnya kepuasan keluarga.

Begitu pula pada saat tuntutan yang berasal dari keluarga dan kepentingan sosial tidak dapat terpenuhi, maka secara alami individu tersebut akan mengorbankan jam kerja untuk dapat memenuhi kebutuhan pribadi (Maszura 2020). Keterlibatan wanita karir dalam mencapai work life balance adalah peran penting untuk dapat menyeimbangkan pekerjaan serta kehidupan pribadi secara bersamaan, agar dapat tetap berpartisipasi dalam kegiatan sehari-hari bersama keluarga maupun pekerjaan menjadi lebih baik. Ketika kehidupan pribadi dan pekerjaan tidak seimbang, hal itu akan menimbulkan konflik yang mengakibatkan menurunnya kinerja sehingga para karyawan harus memutuskan tetap bekerja dan mengorbankan keluarga atau keluar dari pekerjaan dan bersama keluarganya.

Berdasarkan pemaparan diatas maka hubungan *Beban kerja* dan *work life balance* terhadap kinerja karyawan adalah sebagai berikut :



Gambar 2. 3 Pengaruh Beban kerja dan Work Life-Balance Terhadap Kinerja Karyawan

2.3 Hipotesis

Hipotesis adalah pernyataan atau dugaan yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian sampai terbukti melalui data yang terkumpul, suatu hipotesis akan diterima apabila data yang dikumpulkan mendukung pernyataan maka hipotesis dapat diterima.

Berdasarkan teori dan kerangka pikir yang telah diuraikan diatas dapat diajukan beberapa hipotesis sebagai berikut :

H1 : *Beban kerja* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada karyawan wanita di PT. Telekomunikasi Indonesia, Witel Medan selama pandemic Covid-19.

- H2 : *Work life balance* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada karyawan wanita di PT. Telekomunikasi Indonesia, Witel Medan selama pandemic Covid-19.
- H3 : *Beban kerja* dan *Work Life Balance* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada karyawan wanita di PT. Telekomunikasi Indonesia, Witel Medan selama pandemic Covid-19.

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan penelitian asosiatif. Pendekatan asosiatif adalah pendekatan di mana untuk mengetahui adanya hubungan atau pengaruh diantara kedua variable (variable bebas dan variable terikat). Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Menurut (Sugiyono, 2014) penelitian kuantitatif menekankan analisis pada data-data kuantitatif yaitu numerical (angka) yang dilakukan melalui prosedur pengukuran dan diolah dengan metode statistika. Penelitian ini dilakukan untuk menyelidiki apakah terdapat pengaruh antara *Beban kerja* dan *work life balance* terhadap kinerja karyawan.

3.2 Definisi Operasional

Definisi operasional adalah definisi mengenai variabel yang dirumuskan berdasarkan ciri atau karakteristik variabel tersebut yang dapat diamat. Berikut definisi operasional dari masing-masing variabel :

1) Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja apabila dikaitkan dengan *performance* sebagai kata benda (noun), maka pengertian *performance* atau kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara ilegal, tidak melanggar hukum dan

tidak bertentangan dengan moral dan etika (Rivai & Mohd, 2008). Adapun indikator kinerja yang digunakan adalah sebagai berikut :

Tabel 3. 1
Indikator Kinerja Karyawan

No	Indikator
1.	Kualitas
2.	Kuantitas
3.	Ketepatan waktu
4.	Efektivitas
5.	Kemandirian

Sumber : (Robbins, 2006)

2) Beban Kerja (X1)

Beban kerja merupakan suatu tuntutan kerja dan target kerja yang harus diselesaikan yang menyebabkan ketegangan dalam diri seorang pekerja sehingga hal ini akan menjadikan kinerja para karyawan berjalan secara tidak maksimal. (jufrizen, 2022). Menurut (syaiful bahri, 2022) Beban kerja adalah suatu jumlah pekerjaan yang diberikan kepada seseorang untuk diselesaikan dalam kurun waktu tertentu. Adapun indikator Beban kerja yang digunakan adalah sebagai berikut :

Tabel 3. 2
Indikator Beban kerja

No	Indikator
1.	Target yang harus dicapai
2.	Kondisi pekerjaan
3.	Standar pekerjaan

(Sumber: Putra & achmad, 2012)

3) *Work-life balance* (X2)

Menurut (Singh & Khanna, 2011), *work-life balance* adalah konsep luas yang melibatkan penetapan prioritas yang tepat antara “ pekerjaan “ (karir dan ambisi) pada satu sisi dan “ kehidupan” (kebahagiaan, waktu luang, keluarga dan pengembangan spiritual) disisi lain. Berdasarkan pengertian diatas, *work-life balance* adalah keseimbangan hidup yaitu waktu luang, keluarga, agama dan kerja yaitu karir dan ambisi pada seorang individu seharusnya sama seimbang yaitu untuk mengurangi ketegangan antara pekerjaan dan kehidupan karyawan.

Tujuan dari adanya *work-life balance* yakni berkurangnya kondisi kelelahan emosional sehingga ketika kondisi emosional dari pegawai dalam keadaan baik maka akan berdampak terhadap kinerja para pegawai baik dalam hal melaksanakan pekerjaan individu ataupun dukungan terhadap pekerjaan tim. Adapun indikator *work-life balance* yang digunakan adalah sebagai berikut :

Tabel 3. 3
Indikator *Work-life balance*

No	Indikator
1.	Keseimbangan Waktu
2.	Keseimbangan Keterlibatan
3.	Keseimbangan Kepuasan

Sumber : (McDonald & Bradley, 2005)

3.3 Tempat dan Waktu Penelitian

3.3.1 Tempat Penelitian

Tempat penelitian ini dilakukan di PT. Telekomunikasi Indonesia, Medan.

3.3.2 Waktu Penelitian

Waktu pelaksanaan penelitian ini dilaksanakan pada bulan maret 2022 sampai juli 2022, hal ini dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3. 4
Jadwal Kegiatan Penelitian

No	Kegiatan	Bulan/Minggu																											
		Februari				Maret				April				Mei				Juni				Juli							
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4				
1	Pra Riset	■																											
2	Pengajuan Judul		■	■																									
3	Penyusunan Proposal					■	■	■	■	■	■	■	■																
4	Seminar proposal												■																
5	Perbaikan Proposal													■	■	■													
6	Pengumpulan dan Analisis Data																	■	■										
7	Penyusunan Skripsi																					■	■						
8	Bimbingan Skripsi																									■	■	■	
9	Sidang Meja Hijau																												■

3.4 Teknik Pengambilan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (sugiyono, 2014). Target

populasi yang digunakan didalam penelitian ini adalah seluruh karyawan wanita dengan jumlah 32 karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Witel Medan.

3.4.2 Sample

Sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh, menurut (Sugiyono, 2014) teknik sampel jenuh adalah Teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi dijadikan sampel, hal ini dilakukan bila jumlah sampel relative kecil. Maka sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan wanita dengan jumlah 32 karyawan berdasarkan jumlah karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Witel Medan.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan wawancara dan kuesioner dimana partisipan dapat mengisi oertanyaan atau pernyataan yang diberikan oleh peniliti.

3.5.1 Kuesioner

Menurut (Juliandi et al., 2014) kuisioner adalah pertanyaan/pernyataan yang disusun peneliti untuk mengetahui pendapat/presepsi responden penelitian tentang suatu variabel yang diteliti. Kuesioner dalam penelitian ini akan dibagiakan kepada karyawan wanita PT. Telekomunukasi Indonesia, Witel Medan.

Pernyataan dalam kuisioner masing-masing variabel dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan Skala Likert, yaitu suatu skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial, jawaban dari responden yang bersifat kualitatif

dikuantitatifkan, dimana jawaban diberi skor dengan menggunakan lima (5) poin skala Likert dengan pilihan jawaban pada tabel sebagai berikut :

Tabel 3. 5
Pedoman pemberian skor

No	Pernyataan	Skor
1.	SS = Sangat Setuju	5
2.	S = Setuju	4
3.	KS = Kurang Setuju	3
4.	TS = Tidak Setuju	2
5.	STS = Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: (Sugiyono, 2014)

3.5.2 Wawancara

Wawancara merupakan interaksi bahasa yang berlangsung antara dua orang dalam situasi saling berhadapan salah seorang yaitu yang melakukan wawancara meminta informasi atau ungkapan kepada orang yang diteliti yang berputar disekitar pendapat dan keyakinannya. Wawancara adalah teknik percakapan dengan adanya maksud tertentu yang dilakukan oleh dua pihak yaitu pewawancara, yang mengajukan pertanyaan dan terwawancara, yang memberikan jawaban atas pertanyaan tersebut.

Agar hasil kuesioner dapat digunakan sebagai alat pengumpulan data, maka harus melewati uji validitas dan realibitas sebagai berikut :

3.5.3 Uji validitas dan Uji Reabilitas

3.5.3.1 Uji validitas

Menurut (Sugiyono, 2017) Uji validitas adalah suatu Langkah pengujian yang dilakukan terhadap isi atau content dari suatu instrumen, dengan tujuan untuk mengukur ketepatan instrument yang digunakan dalam

suatu penelitian. Uji validitas bertujuan untuk menguji ketepatan dan kecermatan suatu instrument pengukuran dalam melakukan fungsi ukurnya, agar data yang diperoleh sesuai dengan pengukuran tersebut.

Untuk mengetahui tingkat valid dari instrument questioner yang digunakan dalam pengumpulan data atau untuk mengetahui apakah item-item yang tersaji dalam questioner benar-benar mampu mengungkapkan pada pusat apa yang diteliti. Rumus yang digunakan dalam uji validitas yaitu rumus kolerasi product moment adalah sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Sumber : (Sugiyono, 2014)

Keterangan:

- r_{xy} = Item Instrument variabel dengan totalnya.
- x = Jumlah butir pertanyaan
- y = Skor total pertanyaan
- n = Jumlah sampel

Dengan kriteria:

- a. Jika sig 2 tailed $< \alpha$ 0,05, maka butir instrument tersebut valid.
- b. Jika sig 2 tailed $> \alpha$ 0,05, maka butir instrument tidak valid dan harus dihilangkan.

Berikut hasil pengujian validitas data instrumen penelitian pada variabel Beban kerja (X1), Work Life Balance (X2) dan Kinerja (Y) yang dirangkum pada tabel sebagai berikut :

Tabel 3. 6
Uji Validitas Data Instrumen Angket Beban Kerja (X1)

No.Item	Nilai Korelasi r_{Hitung}	Nilai Ketentuan r_{Tabel}	Probabilitas Item	Keterangan
1	0,891	0,349	0,000 < 0,05	VALID
2	0,655	0,349	0,000 < 0,05	VALID
3	0,775	0,349	0,000 < 0,05	VALID
4	0,600	0,349	0,000 < 0,05	VALID
5	0,492	0,349	0,004 < 0,05	VALID
6	0,838	0,349	0,000 < 0,05	VALID
7	0,661	0,349	0,000 < 0,05	VALID
8	0,682	0,349	0,000 < 0,05	VALID
9	0,736	0,349	0,000 < 0,05	VALID
10	0,856	0,349	0,000 < 0,05	VALID

Tabel 3. 7
Uji Validitas Data Instrumen Angket Work Life Balance (X2)

No.Item	Nilai Korelasi r_{Hitung}	Nilai Ketentuan r_{Tabel}	Probabilitas Item	Keterangan
1	0,740	0,349	0,000 < 0,05	VALID
2	0,734	0,349	0,000 < 0,05	VALID
3	0,594	0,349	0,000 < 0,05	VALID
4	0,725	0,349	0,000 < 0,05	VALID
5	0,766	0,349	0,000 < 0,05	VALID
6	0,535	0,349	0,002 < 0,05	VALID
7	0,729	0,349	0,000 < 0,05	VALID
8	0,538	0,349	0,001 < 0,05	VALID
9	0,687	0,349	0,000 < 0,05	VALID
10	0,702	0,349	0,000 < 0,05	VALID

Tabel 3. 8
Uji Validitas Data Instrumen Angket Kinerja (Y)

No.Item	Nilai Korelasi r_{Hitung}	Nilai Ketentuan r_{Tabel}	Probabilitas Item	Keterangan
1	0,518	0,349	0,002 < 0,05	VALID
2	0,803	0,349	0,000 < 0,05	VALID
3	0,665	0,349	0,000 < 0,05	VALID
4	0,803	0,349	0,000 < 0,05	VALID
5	0,549	0,349	0,001 < 0,05	VALID
6	0,710	0,349	0,000 < 0,05	VALID
7	0,616	0,349	0,000 < 0,05	VALID
8	0,819	0,349	0,000 < 0,05	VALID
9	0,675	0,349	0,000 < 0,05	VALID
10	0,703	0,349	0,000 < 0,05	VALID
11	0,767	0,349	0,000 < 0,05	VALID
12	0,819	0,349	0,000 < 0,05	VALID

Sumber : Data Diolah oleh SPSS versi 25 (2022)

Berdasarkan data tabel uji validitas instrumen pada variabel di atas, diperoleh nilai korelasi atau R_{hitung} , selanjutnya nilai tersebut kemudian di bandingkan dengan nilai R_{tabel} (nilai ketentuan), pada tahap berikutnya R_{tabel} dicari pada tingkat signifikansi 0,05 dengan uji 2 sisi dan nilai ketentuan bandingkan dengan nilai R_{tabel} (nilai ketentuan), pada tahap berikutnya R_{tabel} sebesar 0,349 (data terlampir).

Berdasarkan nilai ketentuan tersebut, maka uji validitas instrumen di atas dapat dipahami bahwa keseluruhan item pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan valid, dengan analisa ketentuan perbandingan nilai $R_{hitung} > R_{tabel}$ dan keseluruhan nilai item dibawah nilai probabilitasnya yaitu $0,000 < 0,05$. Dengan demikian instrumen

variabel Beban Kerja (X1), variabel Work Life Balance (X2) dan variabel Kinerja (Y) dalam penelitian ini dapat digunakan secara keseluruhan untuk diikutsertakan pada uji selanjutnya.

3.5.3.2 Uji Reliabilitas

Menurut (Juliandi et al., 2014) tujuan pengujian reliabilitas adalah untuk melihat apakah instrument penelitian merupakan instrument yang handal dan dapat dipercaya, Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan *Cronbach alpha*, pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan Teknik *Cronbach alpha* dikatakan reliabel apabila hasil Alpha > 0,6 dengan rumus sebagai berikut :

$$r = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[\frac{\sum \sigma b^2}{\sigma 1^2} \right]$$

Sumber : (Sugiyono, 2014)

Keterangan:

- r = Reliabilitas instrumen
- k = Banyak butir pertanyaan
- $\sum \sigma^2$ = Jumlah varians butir
- $\sigma 1^2$ = Varian total

Kriteria pengujiannya:

1. Jika nilai koefisien reliabilitas yakni *cranbach alpa* > 0,60 maka instrument variabel adalah reliabel (terpercaya).
2. Jika nilai *cranbach alpha* < 0,60 maka variabel tidak reliabel (tidak dipercaya).

Berikut hasil pengujian uji reliabilitas pada variabel penelitian ini dilakukan dengan menggunakan *Cronbach Alpha*, untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada rangkuman tabel di bawah ini :

Tabel 3. 9
Uji Realibilitas Instrumen Variabel Penelitian

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Nilai Realibilitas	Keterangan
Beban Kerja (X1)	0,899	0,60	Reliabel
Work-Life Balance (X2)	0,868	0,60	Reliabel
Kinerja (Y)	0,888	0,60	Reliabel

Sumber : Data Diolah oleh SPSS versi 25 (2022)

3.6 Teknik Analisis Data

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif, menurut (Juliandi et al., 2014) analisis data kuantitatif adalah analisis data-data yang mengandung angka-angka atau numerik tertentu. Kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut, dengan rumus- rumus di bawah ini :

3.6.1 Teknik Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi linear Berganda merupakan sebuah metode pendekatan untuk pemodelan hubungan antara dua variabel dependen dan satu variabel independent. Dalam analisis regresi sederhana, hubungan antara variabel bersifat linier, dimana perubahan pada variabel X akan diikuti oleh perubahan variabel Y secara tetap. Berikut rumus untuk melihat analisis regresi linear berganda :

$$Y = \beta + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Sumber: (Sugiyono, 2014)

Keterangan :

Y	= Kinerja Karyawan (Karyawan wanita)
β_1	= Konstanta
β_2	= Besaran Koefisien regresi dari masing-masing variabel
X1	= <i>Beban kerja</i>
X2	= Work Life Balance
E	= Error

3.6.2 Uji Asumsi Klasik

Hipotesis memerlukan uji asumsi klasik, karena model analisis yang dipakai adalah regresi linier berganda. Asumsi klasik yang dimaksud terdiri dari :

A. Uji Normalitas Data

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal.

Menurut (Juliandi et al., 2014) Uji Normalitas data bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal, uji normalitas ini memiliki dua cara untuk menguji apakah distribusi data normal atau tidak, yaitu melalui pendekatan Histogram dan pendekatan Grafik. Pada pendekatan Histogram data berdistribusi normal apabila distribusi data tersebut tidak menceng kekiri atau menceng kekanan. Pada pendekatan grafik, dan berdistribusi normal apabila titik mengikuti data disepanjang garis diagonal.

B. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antar variabel independen. Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai faktor inflasi varian (Variance Inflasi Factor/VIF) yang tidak melebihi 4 atau 5 (Sugiyono, 2014)

Apabila variabel independen memiliki nilai VIF dalam batas toleransi yang telah ditentukan (tidak melebihi 5), maka tidak terjadi multikolinearitas dalam variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen.

C. Uji Heteroskedastisitas

Menurut (Juliandi et al., 2014) Uji heterokedastisitas memiliki tujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan kepengamatan yang lainnya tetap, maka disebut heteroskedastisitas. Jika varian dari residual satu pengamatan satu ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika varians berbeda disebut heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas.

Adanya tidak heteroskedastisitas dapat diketahui dengan melihat grafik scatterplot antar nilai prediksi variabel independen dengan nilai residualnya. Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heteroskedastisitas antara lain :

- 1) Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka telah terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas seperti titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas atau homoskedastisitas.

3.7 Pengujian Hipotesis

3.7.1 Uji t (Parsial)

Pengujian uji-t digunakan untuk mengetahui pengaruh yang positif serta signifikan dari variabel bebas (*Beban kerja, Work Life Balance*) terhadap variabel terikat atau variabel Kinerja Karyawan (Karyawan wanita) (Y). Untuk mengetahui tingkat signifikan dapat dilakukan uji-t dengan rumus, yaitu :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{r^2}}$$

Sumber : (Sugiyono, 2014)

Keterangan :

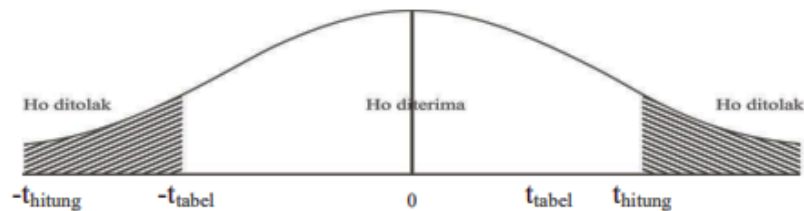
- t = t_{hitung} yang dikonsultasikan dengan tabel t
- r = Korelasi parsial yang ditemukan
- n = Jumlah sampel

Ketentuan :

Jika nilai t dengan probabilitas korelasi yakni *sig-2 tailed* < taraf signifikan (α) sebesar 0,05 maka H0 diterima, sehingga tidak ada korelasi tidak signifikan antara variabel x dan y. Sedangkan jika nilai t dengan probabilitas t dengan korelasi yakni *sig-2 tailed* > taraf signifikan (α)

sebesar 0,05 maka H_0 ditolak. Sehingga ada korelasi signifikan antar variabel x dan y .

Pengujian Hipotesis :



Gambar 3. 1 kriteria Pengujian Hipotesis

Kriteria pengujian :

- 1) H_0 diterima apabila $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$, pada $\alpha = 5\%$, $df = n-k$
- 2) H_a ditolak apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} < -t_{tabel}$

3.7.2 Uji F (Simultan)

Uji F pada dasarnya menunjukkan secara serentak apakah variabel bebas atau dependent variabel (X_1) mempunyai pengaruh yang positif atau negatif, serta tingkat signifikan terhadap variabel terikat atau dependent variabel (Y). Untuk menguji signifikansi koefisien korelasi secara bersama-sama dapat dihitung dengan rumus berikut :

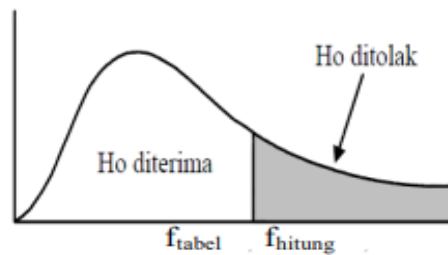
$$F_h = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

Sumber: (Juliandi et al., 2014)

Keterangan:

- F = Tingkat signifikan
- R^2 = Koefisien korelasi ganda
- k = Jumlah variabel independen
- n = Jumlah Sampel.

Pengujian Hipotesis :



Gambar 3. 2 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F

Keterangan :

F_{hitung} = Hasil perhitungan korelasi variabel bebas terhadap variabel terikat.

F_{tabel} = Nilai f dalam ftabel berdasarkan n (sampel penelitian)

Kriteria pengujian :

- 1) Signifikan jika H_0 ditolak dan H_a diterima apabila $F_{hitung} \geq F_{tabel}$
atau $-F_{hitung} \leq -F_{tabel}$
- 2) Tidak signifikan jika H_0 diterima dan H_a ditolak apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $-F_{hitung} > -F_{tabel}$

3.7.3 Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi (R^2) pada dasarnya bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan variabel independen dalam menerangkan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Jika nilai R^2 semakin kecil (mendekati nol) berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen amat terbatas atau memiliki pengaruh yang kecil, dan jika nilai R^2 semakin besar (mendekati satu) berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi dependen atau memiliki pengaruh yang besar dengan rumus determinasi sebagai berikut :

$$D = R^2 \times 100\%$$

Sumber : (Juliandi et al., 2014)

Keterangan :

D = Koefisien determinasi

R = Koefisien korelasi variabel bebas dengan variabel terikat.

100% = Persentase Kontribusi

Untuk mempermudah peneliti dalam mengolah dan menganalisis data penelitian, maka peneliti menggunakan bantuan program pengolahan data yaitu *Statistical Program For Social Science (SPSS)*.

BAB 4

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Deskripsi Data Hasil Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, hasil penelitian dideskripsikan dengan menggunakan pendekatan asosiatif. Pendekatan asosiatif bertujuan untuk mengetahui hubungan maupun pengaruh antar variabel bebas dengan variabel terikat yang digunakan dalam penelitian ini. Penelitian ini menggunakan instrumen dalam bentuk angket sebagai alat untuk menganalisa data agar dapat menghasilkan penelitian yang berguna, sebanyak 32 item pernyataan yang terdiri dari 10 item pernyataan untuk variabel Beban Kerja (X1), 10 item pernyataan untuk variabel Work Life Balance (X2) dan 12 item pernyataan untuk variabel Kinerja (Y). Angket penelitian ini disebarakan kepada 32 responden dengan menggunakan aplikasi *google form*.

Dalam mengolah pertanyaan angket menggunakan *skala likert*, responden menentukan tingkat persetujuan mereka terhadap suatu pernyataan dengan memilih salah satu dari pilihan yang tersedia. Hasil dari angket penelitian kemudian ditabulasi, dan diolah dengan menggunakan program SPSS, selanjutnya data penelitian dideskripsikan melalui data primer berupa angket yang telah diuji dan disajikan serta disimpulkan sesuai

4.1.2 Karakteristik Identitas Responden

Karakteristik yang menjadi identitas responden dalam tabel berikut ini menunjukkan karakteristik responden berdasarkan kriteria penilaian usia, tingkat pendidikan dan lama bekerja dari responden yang dijadikan sampel dalam penelitian. Data identitas responden tersebut dapat disimpulkan sebagai berikut :

Tabel 4. 1
Tabel Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20 - 30 Tahun	11	34,4	34,4	34,4
	31 - 40 Tahun	11	34,4	34,4	68,8
	41 - 50 Tahun	9	28,1	28,1	96,9
	> 50 Tahun	1	3,1	3,1	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Sumber : Data Diolah oleh SPSS (2022)

Berdasarkan data tabel persentase karakteristik usia, mayoritas responden dalam penelitian ini memiliki usia pada kelompok umur dengan usia 20-30 Tahun sebanyak 11 orang (34,4%) dan usia 31- 40 tahun sebanyak 11 orang (34,4%) dan minoritas pada kelompok usia dengan rentang >50 tahun sebanyak 1 orang (3,1%) sedangkan selebihnya dengan kelompok usia 41-50 tahun sebanyak 9 orang (28,1%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa berdasarkan karakteristik usia responden dalam penelitian ini lebih didominasi oleh kelompok usia dengan rentang 20 - 40 Tahun.

Tabel 4. 2
Tabel Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMK/SMA	1	3,1	3,1	3,1
	D1-D3	7	21,9	21,9	25,0

	S1	23	71,9	71,9	96,9
	S2	1	3,1	3,1	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Sumber : Data Diolah oleh SPSS versi 25 (2022)

Berdasarkan data tabel persentase karakteristik tingkat pendidikan responden di atas menunjukkan bahwa dalam penelitian ini mayoritas responden pada tingkat pendidikan Strata-1 (S1) sebanyak 23 orang (71,9 %) dan minoritas dengan kategori pendidikan Strata-2 (S2) sebanyak 1 orang (3,1%) dan selebihnya dengan tingkat pendidikan Diploma sebanyak 7 orang (21,9%) dan pada tingkat pendidikan SMA/Sederajat sebanyak 1 orang (3,1%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini lebih didominasi oleh riwayat pendidikan Strata-1 (S1).

Tabel 4. 3
Tabel Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 Tahun - 5 Tahun	15	46,9	46,9	46,9
	5 Tahun - 10 Tahun	17	53,1	53,1	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Sumber : Data Diolah oleh SPSS versi 25 (2022)

Berdasarkan data tabel persentase karakteristik lama bekerja responden di atas menunjukkan bahwa dalam penelitian ini mayoritas responden memiliki riwayat bekerja dengan rentang 5-10 tahun sebanyak 17 orang (53,1%) dan minoritas dengan kategori lama bekerja diatas 1 Tahun - 5 tahun sebanyak 15 orang (46,9%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini lebih didominasi oleh responden yang memiliki riwayat kerja dengan rentang 5 - 10 tahun bekerja.

4.1.3 Deskripsi Persentase Variabel Penelitian

Deskripsi variabel dalam penelitian ini terdiri dari 3 variabel, yaitu Beban kerja (X1), Work Life Balance (X2), dan Kinerja (Y). Deskripsi dari setiap pernyataan akan menampilkan opsi jawaban dengan penilaian skala likert yaitu semua pernyataan yang dijawab oleh responden mendapatkan bobot nilai.

1) Beban Kerja (X1)

Berikut di bawah ini merupakan deskripsi penyajian data berdasarkan jawaban kuesioner dari penelitian variabel Beban Kerja (X1) yang dirangkum dan ditabulasi dalam tabel frekuensi sebagai berikut :

Tabel 4. 4
Tabel Frekuensi Variabel Beban Kerja (X1)

No.	Jawaban											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	11	34,4	15	46,9	6	18,8	0	0	0	0	32	100
2	15	46,9	15	46,9	2	6,3	0	0	0	0	32	100
3	10	31,3	19	59,4	3	9,4	0	0	0	0	32	100
4	13	40,6	16	50,0	3	9,4	0	0	0	0	32	100
5	13	40,6	19	59,4	0	0	0	0	0	0	32	100
6	10	31,3	18	56,3	4	12,5	0	0	0	0	32	100
7	8	25,0	21	65,6	3	9,4	0	0	0	0	32	100
8	15	46,9	14	43,8	2	9,4	0	0	0	0	32	100
9	9	28,1	21	65,6	2	6,3	0	0	0	0	32	100
10	10	31,3	17	53,1	5	15,6	0	0	0	0	32	100

Sumber : Data Diolah oleh SPSS versi 25 (2022)

Berdasarkan tabulasi data jawaban responden pada tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang pekerjaan yang selalu diberikan terkadang sifatnya mendadak dengan jangka waktu yang singkat, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 15 responden (46,9%).

2. Jawaban responden tentang Penggunaan waktu kerja saya sudah sesuai dengan ketentuan perusahaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 15 responden (46,9 %).
3. Jawaban responden tentang Target yang harus saya capai dalam pekerjaan terlalu tinggi, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 19 responden (59,4 %).
4. Jawaban responden tentang pernyataan Disaat jam istirahat saya masih menyelesaikan pekerjaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 16 responden (50%).
5. Jawaban responden tentang pernyataan Pada saat-saat tertentu saya menjadi sangat sibuk dengan pekerjaan saya., mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 19 responden (59,4 %).
6. Jawaban responden tentang pernyataan saya tidak memiliki cukup waktu untuk menyelesaikan pekerjaan saya, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 18 responden (53,1%).
7. Jawaban responden tentang pernyataan Selama ini saya merasa pekerjaan saya harus berpacu dengan waktu (deadline), mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 21 responden (65,6%)
8. Jawaban responden tentang pernyataan Saya merasa kurang maksimal dalam menyelesaikan target pekerjaan yang telah ditetapkan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 15 responden (46,9 %).
9. Jawaban responden tentang pernyataan Saya mengerjakan banyak pekerjaan setiap harinya yang harus segera diselesaikan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 21 responden (65,6%)

10. Jawaban responden tentang pernyataan saya merasa puas dengan pembagian tugas yang dibebankan kepada saya, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 17 responden (53,1%)

Berdasarkan distribusi jawaban responden tentang variabel Beban kerja (X1) di atas, dapat disimpulkan bahwa item pernyataan yang mendapatkan persentase tertinggi pada pernyataan ke -7, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 21 responden (53,1%) yaitu tepatnya pada indikator waktu perjalanan.

2) Work Life Balance

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari penelitian variabel Work Life Balance (X2) yang dirangkum dalam tabel frekuensi adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 5
Tabel Frekuensi Variabel Work Life Balance (X2)

No.	Jawaban										Jumlah	
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	6	18,8	17	53,1	9	28,1	0	0	0	0	32	100
2	9	28,1	20	62,5	3	9,4	0	0	0	0	32	100
3	15	46,9	14	43,8	3	9,4	0	0	0	0	32	100
4	9	28,1	18	56,3	5	15,6	0	0	0	0	32	100
5	10	31,3	17	53,1	5	15,6	0	0	0	0	32	100
6	14	43,8	16	50,0	2	6,3	0	0	0	0	32	100
7	8	25,0	19	59,4	5	15,6	0	0	0	0	32	100
8	14	43,8	15	46,9	3	9,4	0	0	0	0	32	100
9	6	18,8	19	59,4	7	21,9	0	0	0	0	32	100
10	6	18,8	18	56,3	8	25,0	0	0	0	0	32	100

Sumber : Data Diolah oleh SPSS versi 25 (2022)

Berdasarkan tabulasi data jawaban responden pada tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang pernyataan selama bekerja saya sering mengabaikan aktivitas pribadi demi tuntutan pekerjaan, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 17 orang (53,1 %).
2. Jawaban responden tentang pernyataan Waktu saya untuk melakukan pekerjaan lebih banyak dibanding melakukan aktivitas pribadi, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 20 orang (62,5%)
3. Jawaban responden tentang pernyataan aktivitas dalam kehidupan pribadi membuat saya sulit melakukan pekerjaan dengan baik, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 18 orang (56,3%).
4. Jawaban responden tentang pernyataan Beban pekerjaan menjadikan saya sulit menjalani kehidupan pribadi, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 19 orang (59,4%).
5. Jawaban responden tentang pernyataan Saya merasa membutuhkan lebih banyak waktu untuk melakukan aktivitas pribadi, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 17 orang (53,1 %).
6. Jawaban responden tentang pernyataan saya dapat membagi tanggung jawab antara keluarga dan pekerjaan, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 16 orang (50 %).
7. Jawaban responden tentang pernyataan saat bekerja dari rumah saya dapat menyisihkan waktu diluar pekerjaan untuk keluarga dan aktivitas lain, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 19 orang (59,4%).
8. Jawaban responden tentang pernyataan Aktivitas dalam kehidupan pribadi mendukung dan memotivasi saya dalam menjalankan pekerjaan

saat bekerja dirumah, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 15 orang (46,9%).

9. Jawaban responden tentang pernyataan Saya sering memikirkan pekerjaan saat di rumah, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 19 orang (59,4%).

10. Jawaban responden tentang pernyataan Saat di rumah, saya mengalami kelelahan karena terlalu sibuk bekerja, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 18 orang (56,3%).

Berdasarkan distribusi jawaban responden tentang variabel Work Life Balance (X2) di atas, dapat disimpulkan bahwa item pernyataan yang mendapatkan persentase tertinggi pada pernyataan ke 2 mayoritas responden menjawab setuju sebesar 20 orang (62,5 %).

3) Kinerja Karyawan (Y)

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari variabel kinerja karyawan wanita pada masa pandemic covid-19 yang dirangkum di dalam tabel frekuensi adalah sebagai berikut :

Tabel 4. 6
Tabel Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan

No.	Jawaban											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	6	18,8	17	53,1	9	28,1	0	0	0	0	32	100
2	9	28,1	18	56,3	5	15,6	0	0	0	0	32	100
3	16	50,0	14	43,8	2	6,3	0	0	0	0	32	100
4	9	28,1	18	56,3	5	15,6	0	0	0	0	32	100
5	15	46,9	16	50,0	1	3,1	0	0	0	0	32	100
6	14	43,8	15	46,9	3	9,4	0	0	0	0	32	100
7	14	43,8	17	53,1	1	3,1	0	0	0	0	32	100
8	10	31,3	17	53,1	5	15,6	0	0	0	0	32	100

9	9	28,1	20	62,5	3	9,4	0	0	0	0	32	100
10	15	46,9	14	43,8	3	9,4	0	0	0	0	32	100
11	10	31,3	19	59,4	3	9,4	0	0	0	0	32	100
12	10	31,3	17	53,1	5	15,6	0	0	0	0	32	100

Sumber : Data Diolah oleh SPSS versi 25 (2022)

Berdasarkan tabulasi data jawaban responden variabel Kinerja Karyawan wanita pada masa pandemic covid-19 di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang pernyataan saya selalu memanfaatkan waktu dalam bekerja untuk menghasilkan kerja yang baik, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 17 orang (53,1%).
2. Jawaban responden tentang pernyataan saya mampu menyelesaikan jumlah pekerjaan seperti yang telah ditetapkan oleh perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 18 orang (56,3%).
3. Jawaban responden tentang pernyataan Saya memiliki kualitas kerja yang baik, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 16 orang (50,0%).
4. Jawaban responden tentang pernyataan Saya mampu bekerja secara konsisten, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 18 orang (56,3%).
5. Jawaban responden tentang pernyataan selama bekerja dari rumah saya tidak pernah pergi saat jam kerja tanpa izin perusahaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 16 orang (50,0%).
6. Jawaban responden tentang pernyataan Saya mempunyai komitmen dan tanggung jawab dalam bekerja, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 15 orang (46,9%).

7. Jawaban responden tentang pernyataan Saya dapat menggunakan waktu dengan efektif dan efisien selama bekerja, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 17 orang (53,1%).
8. Jawaban responden tentang pernyataan saya dapat mengerjakan pekerjaan tanpa meminta bantuan rekan kerja, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 17 orang (53,1%)
9. Jawaban responden tentang pernyataan Saya sering menyelesaikan pekerjaan diluar jam kerja untuk mencapai target yang dibebankan perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 20 orang (62,5%).
10. Jawaban responden tentang pernyataan banyaknya volume pekerjaan yang diberikan perusahaan sesuai dengan kemampuan saya, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 15 orang (46,9%).
11. Jawaban responden tentang pernyataan waktu yang diberikan untuk melaksanakan pekerjaan sudah sesuai dengan target yang ditetapkan perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 19 orang (59,4 %).
12. Jawaban responden tentang pernyataan saya tidak pernah menunda pekerjaan, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 17 orang (53,1 %).

Berdasarkan distribusi jawaban responden tentang variabel Kinerja karyawan wanita pada masa pandemic covid-19 di atas, dapat disimpulkan bahwa item pernyataan yang mendapatkan persentase tertinggi yaitu pada item pernyataan ke-9 mayoritas responden menjawab setuju sebesar 20 orang (62,5%).

4.1.4 Analisis Data Penelitian

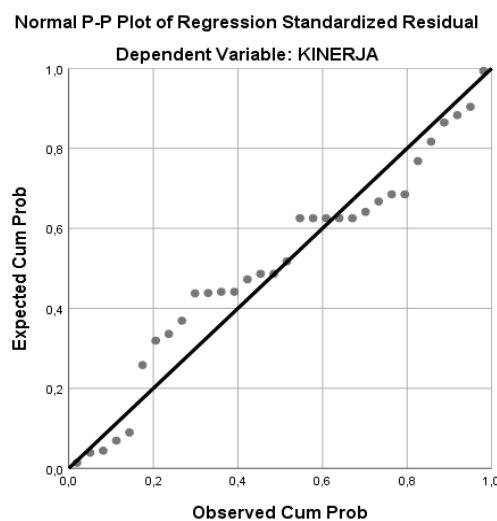
Analisis data dalam penelitian ini bertujuan untuk menganalisis data yang berasal dari data-data yang telah dideskripsikan dari data sebelumnya berdasarkan instrumen penelitian yang sudah divalidkan dan memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi (handal). Data yang dianalisis dimulai dari asumsi - asumsi yang digunakan untuk suatu statistik tertentu dengan melakukan pengujian hipotesis untuk pengambilan kesimpulan, yang dirangkum dalam uji tersebut di bawah ini :

4.1.4.1 Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

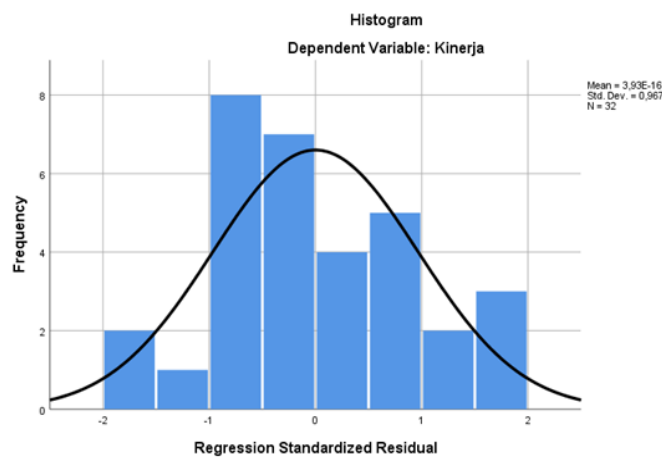
Tujuan dari pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau sebaliknya tidak normal. Dengan ketentuan pengujian jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Uji normalitas dalam penelitian ini dapat dilihat dengan menggunakan uji normal *probability plot* dan histogram.

Gambar 4. 1
Hasil Uji P-P plot of regression standardized



Gambar uji normalitas P-P *Plotstandardized* di atas mengindikasikan bahwa pengujian normalitas model regresi pada penelitian ini telah memenuhi asumsi yang telah dikemukakan sebelumnya, sehingga dengan demikian dapat diasumsikan bahwa data dalam model regresi penelitian ini cenderung merapat kegaris diagonalnya dan dapat disimpulkan uji normalitas pada variabel yang digunakan dalam penelitian ini secara keseluruhan memiliki distribusi normal.

Gambar 4. 2
Hasil Uji Normalitas Histogram



Sumber : Data Diolah oleh SPSS versi 25 (2022)

Berdasarkan gambar di atas terlihat bahwa grafik histogram menunjukkan adanya gambar pola data yang baik *Regression Standarized Residual* membentuk gambar seperti lonceng dan mengikuti arah garis diagonal sehingga memenuhi asumsi klasik.

2) Uji Multikolinearitas

Pengujian multikolinieritas variabel penelitian ini melalui perhitungan uji independen antara variabel bebas yaitu variabel work family conflict (X1) dan Stres Kerja (X2) dapat dilihat dan hasil analisis collinearty statistis. Dengan tujuan multikolinieritas yaitu untuk melihat apakah diantara variabel tidak terjadi korelasi

tinggi, perlu dilakukan hipotesis yaitu bahwa diterima H_0 apabila nilai VIF < 5 dan nilai toleransi mendekati 1, dan ditolak H_0 bila nilai VIF > 5 dan nilai toleransi mendekati 0. Hasil uji interdependensi antara variabel dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.7
Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	10,809	3,351		3,226	,003		
	BEBAN KERJA	,429	,113	,530	3,788	,001	,246	4,071
	WORK LIFE BALANCE	,487	,159	,429	3,063	,005	,246	4,071

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Data Diolah oleh SPSS versi 25 (2022)

Berdasarkan data tabel uji multikolinieritas di atas dapat dipahami bahwa kedua variabel independen yakni Beban kerja (X1) dan Work Life Balance (X2) memiliki nilai *collinearity statistic* VIF sebesar 4.071 dengan Nilai Toleransi sebesar 0.246 Nilai tersebut dapat diartikan dalam batas toleransi yang telah ditentukan, dimana semua variabel mendekati angka 1 dan nilai VIF lebih kecil dari 5. Sehingga dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas dalam variabel independen dalam penelitian ini.

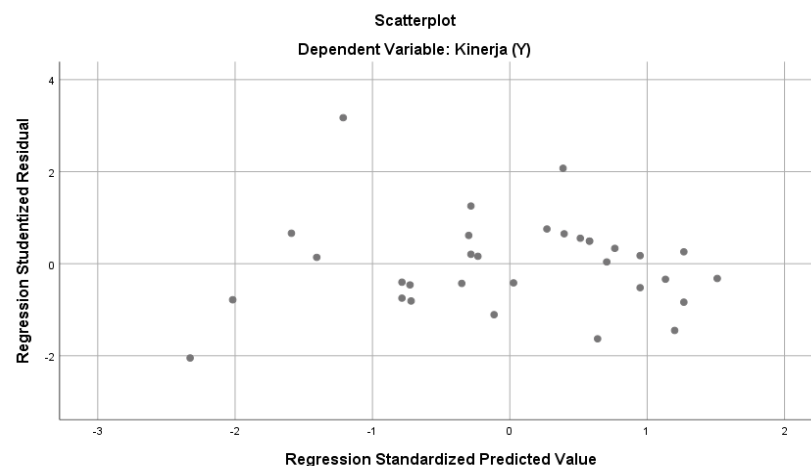
3) Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas dalam penelitian ini bertujuan untuk melihat apakah variabel bebas mempunyai varian yang sama atau tidak. Heteroskedastisitas mempunyai suatu pengamatan ke pengamatan yang lain berbeda. Salah satu metode yang digunakan untuk menguji ada tidaknya heteroskedastisitas akan mengakibatkan penaksiran koefisien-koefisien regresi menjadi tidak efisien. Hasil

penaksiran akan menjadi kurang dari semestinya. Dasar analisis penilaian data heterokedastisitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang kemudian menyempit) maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi Heteroskedastisitas. Untuk menganalisis datanya dapat dilihat pada gambar “*Scatterplot*” pada output data seperti di bawah ini :

Gambar 4.3
Uji Heterokedastisitas



Sumber : Data Diolah oleh SPSS versi 25 (2022)

Berdasarkan gambar *scatterplot* di atas dapat dilihat bahwa variabel dalam penelitian ini berdasarkan data uji heterokedastisitas dapat diartikan bahwa tidak adanya terjadi heteroskedasitas dalam variabel penelitian yang digunakan. Sebab tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Sehingga dapat dikatakan uji heteroskedastisitas pada variabel

penelitian ini dapat terpenuhi. Sehingga data variabel yang digunakan dalam penelitian ini dapat digunakan untuk pengujian selanjutnya.

4.1.4.2 Analisis Hipotesis Penelitian

1) Regresi Linier Berganda

Hasil pengolahan menggunakan data SPSS pada multiple regression analysis tentang pengaruh variabel Beban kerja (X1) dan Work Life Balance (X2) terhadap variabel Kinerja (Y), maka dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 4. 8
Regresi Linear Berganda

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	10,809	3,351		3,226	,003		
	BEBAN KERJA	,429	,113	,530	3,788	,001	,246	4,071
	WORK LIFE BALANCE	,487	,159	,429	3,063	,005	,246	4,071

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Data Diolah oleh SPSS versi 25 (2022)

Berdasarkan data tabel *Coefficients* di atas (pada kolom *Unstandardized Coefficients*) dapat dilihat persamaan regresi ganda untuk dua prediktor pada variabel Beban kerja (X1) dan variabel Work Life Balance (X2) adalah :

$$Y = \alpha + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

$$\text{Maka diperoleh Nilai } Y = 10.809 + 0.429 X_1 + 0.487 X_2$$

Keterangan :

Nilai Konstanta adalah sebesar 10.809 menunjukkan variabel independen yaitu beban kerja dan work life balance dalam keadaan konstan dan tidak mengalami perubahan (sama dengan 0) maka konstantanya akan tetap senilai 10.809. Nilai koefisien regresi beban kerja 0,429 menunjukkan bahwa jika Beban kerja mengalami kenaikan maka menaikkan konstanta Beban kerja terhadap kinerja

karyawan senilai 42,9%, Nilai koefisien work life balance adalah sebesar 0,487 menunjukkan bahwa jika work life balance mengalami kenaikan maka menaikkan konstanta work life balance terhadap kinerja karyawan senilai 48,7%.

2) Uji T

Pengujian hipotesis pada uji statistik uji t pada dasarnya bertujuan untuk menunjukkan seberapa jauh tingkat hubungan dan pengaruh satu variabel bebas secara individual dalam menerangkan variabel terikat dalam penelitian ini. Pengujian hipotesis tersebut dengan bantuan *Program Statistical For Social Sciences* (SPSS) dapat dilihat pada tabel berikut di bawah ini :

Tabel 4. 9
UJI T (Hipotesis)

Model		Unstandardized Coefficients ^a		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	10,809	3,351		3,226	,003
	BEBAN KERJA	,429	,113	,530	3,788	,001
	WORK LIFE BALANCE	,487	,159	,429	3,063	,005

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Data Diolah oleh SPSS versi 25 (2022)

a) Pengaruh Beban kerja (X1) terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan data tabel uji T diatas dapat diketahui nilai perolehan *coefficients* :

$$T_{\text{Hitung}} : 3,788$$

$$T_{\text{Tabel}} : 2,042$$

Kriteria pengujian :

1. Jika nilai sig < 0,05 atau T hitung > T tabel maka terdapat pengaruh antara variabel X terhadap Y

2. Jika nilai $\text{sig} < 0,05$ atau $T_{\text{hitung}} < T_{\text{tabel}}$ maka tidak terdapat pengaruh antara variabel X dan variabel Y.

Berdasarkan hasil pengujian di atas pengaruh antara variabel Beban kerja (X1) terhadap Kinerja (Y) di peroleh T_{Tabel} dari nilai ketentuan $N - 2 = 32 - 2 = 30$ sehingga diperoleh nilai T_{Tabel} sebesar 2,042 (data T_{Tabel} terlampir). Selanjutnya diperoleh nilai T_{Hitung} dari tabel *coefficients* sebesar 3,788. Nilai tersebut kemudian dibandingkan dengan nilai ketentuannya, dengan artian bahwa $T_{\text{Hitung}} > T_{\text{Tabel}}$ dengan nilai signifikan sebesar $0,001 < 0,05$. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh signifikan antara variabel Beban kerja (X1) terhadap Kinerja (Y) karyawan wanita di PT. Telekomunikasi Indonesia pada masa pandemi Covid-19.

b) Pengaruh Work Life Balance (X2) terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan data tavel uji T diatas dapat diketahui nilai perolehan *coefficients* :

$$T_{\text{Hitung}} : 3,063$$

$$T_{\text{Tabel}} : 2,042$$

Kriteria pengujian :

1. Jika nilai $\text{sig} < 0,05$ atau $T_{\text{hitung}} > T_{\text{tabel}}$ maka terdapat pengaruh antara variabel X terhadap Y.
2. Jika nilai $\text{sig} < 0,05$ atau $T_{\text{hitung}} < T_{\text{tabel}}$ maka tidak terdapat pengaruh antara variabel X dan variabel Y.

Berdasarkan hasil pengujian di atas pengaruh antara variabel Work Life Balance (X2) terhadap Kinerja (Y) di peroleh T_{Tabel} dari nilai ketentuan $N - 2 = 32 - 2 = 30$ sehingga diperoleh nilai T_{Tabel} sebesar 2,042 (data T_{Tabel} terlampir). Selanjutnya diperoleh nilai T_{Hitung} dari tabel *coefficients* sebesar 3,063. Nilai

tersebut kemudian dibandingkan dengan nilai ketentuannya, dengan artian bahwa $T_{Hitung} > T_{Tabel}$ dengan nilai signifikan sebesar $0,005 < 0,05$. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa Work Life Balance (X2) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja (Y) karyawan wanita di PT. Telekomunikasi Indonesia pada masa pandemi Covid-19.

3) Uji F

Pengujian statistik uji F (simultan) dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara bersama-sama memiliki pengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat. Maka hipotesis tersebut dikonversi kedalam hipotesis statistik dengan kriteria sebagai berikut :

Kriteria pengujian :

- 1) Jika nilai $sig < 0,05$ atau $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ maka terdapat pengaruh variabel X secara simultan terhadap variabel Y
- 2) Jika nilai $sig > 0,05$, atau $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka tidak terdapat pengaruh variabel X secara simultan terhadap variabel Y

Tabel 4. 10

Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	354,359	2	177,180	89,336	,000 ^b
	Residual	57,516	29	1,983		
	Total	411,875	31			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), WORK LIFE BALANCE, BEBAN KERJA

Sumber : Data Diolah oleh SPSS versi 25 (2022)

Berdasarkan data tabel Anova^b uji f secara simultan diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 89,336. Sedangkan nilai ketentuan F_{tabel} dari nilai ketentuan $(N-2-1 = 32-2-1 = 29)$ sehingga diperoleh nilai F_{tabel} sebesar 3,32. Analisa temuan dilakukan

dengan cara membandingkan nilai F_{hitung} dengan nilai F_{tabel} , dengan demikian dapat diasumsikan bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau dengan nilai signifikan $F_{hitung} 0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai tersebut menunjukkan secara uji simultan adanya pengaruh signifikan antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) pada karyawan wanita di PT. Telekomunikasi Indonesia, Witel Medan selama masa pandemic Covid-19.

4) Koefisien Determinasi

Pengujian koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui besaran nilai *coefficient* yang menunjukkan besarnya variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independennya. Dengan kata lain, koefisien determinasi ini digunakan untuk mengukur seberapa jauh variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini dalam menerangkan variabel terikatnya.

Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *R square* sebagaimana dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 4. 11
Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,928 ^a	,860	,851	1,40830

a. Predictors: (Constant), WORK LIFE BALANCE, BEBAN KERJA

Sumber : Data Diolah oleh SPSS versi 25 (2022)

Berdasarkan hasil pengujian regresi koefisien determinasi model summary pada tabel di atas dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (*R square*) yang diperoleh dalam penelitian ini sebesar 0,581. Hal ini memiliki arti bahwa 58,1% variabel Kinerja (Y) pada karyawan wanita pada PT. Telekomunikasi Indonesia

dapat dijelaskan oleh variabel independent yaitu Beban kerja (X1) dan Work Life Balance (X2). Sedangkan sisanya sebesar 41,9% dapat dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.2 Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian terlihat bahwa semua variabel bebas Beban Kerja (X1) dan variabel Work Life Balance (X2) memiliki pengaruh terhadap variabel Kinerja (Y). Untuk lebih memperjelas terhadap rincian hasil analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

4.2.1 Pengaruh Beban kerja Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan mengenai pengaruh antara Beban kerja terhadap Kinerja karyawan wanita PT. Telekomunikasi Indonesia, Witel Medan yang menyatakan $T_{hitung} \geq T_{tabel}$ yaitu: $3,788 \geq 2,042$ berada di daerah penerimaan H_a sehingga H_a diterima (H_0) ditolak, hal ini dinyatakan bahwa Beban Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja karyawan wanita PT. Telekomunikasi Indonesia, Witel Medan.

Berdasarkan hasil pengujian variabel beban kerja menunjukkan jika beban kerja yang dirasakan karyawan wanita pada PT. Telkom Indonesia, Witel Medan tergolong tinggi dengan nilai uji T 3,537. Hal tersebut menunjukkan bahwa adanya tuntutan pekerjaan yang diberikan kepada karyawan menjadi suatu beban kerja yang berat yang akan mempengaruhi aktivitas harian karyawan.

(Dessler, 2009) menyatakan bahwa kinerja adalah catatan suatu hasil dari fungsi pekerjaan tertentu atau aktivitas selama periode tertentu. Ketika karyawan mempunyai motivasi kerja yang baik, maka akan memberikan hasil kinerja yang baik pula, namun hal tersebut akan sulit tercapai apabila beban kerja yang dirasakan karyawan terlalu tinggi yang dapat mempengaruhi kondisi mental dan fisik

karyawan. Pemimpin atau atasan harusnya bisa mengerti kondisi karyawannya selama mengerjakan tugas, dan pembagian pekerjaan untuk setiap karyawan yang harus disesuaikan dengan kemampuan dan posisi karyawan tersebut agar karyawan tidak merasa pekerjaan yang dihadapi menjadi beban kerja yang berat.

Hal ini dilakukan sebagai bentuk pengelolaan karyawan, baik atau buruknya pengelolaan karyawan tersebut tentu akan berpengaruh terhadap baik atau buruknya kinerja yang dihasilkan. Hal tersebut dibuktikan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Paramitadewi, 2017) yang menunjukkan bahwa jika beban kerja yang dibebankan kepada karyawan rendah maka kinerja karyawan akan meningkat, begitupun sebaliknya jika beban kerja yang dirasakan karyawan tinggi maka kinerja yang dihasilkan karyawan akan menurun

4.2.2 Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian pengaruh work life balance terhadap kinerja ditunjukkan oleh nilai T_{hitung} yang lebih besar dari T_{tabel} yaitu $T_{hitung} = 3,063 > T_{tabel} = 2,042$ dan nilai probabilitas t yakni sig adalah 0,001 sedangkan taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05 maka nilai sig $0,001 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa work life balance berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Witel Medan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Rangarajan, 2018) penelitian tersebut mengungkapkan bahwa wanita yang bekerja memiliki tekanan dalam kehidupan kerja. Ada tantangan besar bagi wanita pekerja untuk menyeimbangkan kehidupan profesi dan kehidupan keluarga. Wanita pekerja harus menangani dengan bijaksana berbagai bidang kehidupannya untuk mencapai keseimbangan

kehidupan kerja serta memainkan peran yang sangat penting dalam organisasi dan juga dalam kehidupan pribadi mereka.

Penelitian yang dilakukan oleh (Lestari, 2020) juga menghasilkan bahwa 5,8% kinerja dipengaruhi oleh work life balance, konflik kerja dan beban kerja, sedangkan sisanya 94,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hal ini juga didukung oleh pernyataan responden pada distribusi jawaban persentase responden pada variabel Work-life Balance (X2) dengan rata-rata mayoritas responden menyatakan setuju pada semua pernyataan yang ada pada variabel Work-life Balance (X2). Persentase tertinggi dari jawaban responden berada pada indikator keseimbangan keterlibatan yaitu pada pernyataan ke 4 waktu saya untuk melakukan pekerjaan lebih banyak dibanding melakukan aktivitas pribadi, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 20 orang (62,5%)

4.2.3 Pengaruh Beban Kerja dan Work Life Balance terhadap Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan memiliki keterkaitan dengan aktivitas dan tugas yang dilakukan karyawan secara efektif dan efisien, dan juga menentukan seberapa besar kontribusi karyawan terhadap organisasi dan di antara kontribusi karyawan adalah kuantitas output, kehadiran kerja, dan sikap akomodatif (Abualoush et al., 2018).

Tuntutan pekerjaan yang akan menyebabkan karyawan kesulitan untuk menyeimbangkan antara kehidupan pribadi dan kehidupan pekerjaannya. Menurut artikel *International Labour Organization* (ILO) menjelaskan adanya individu di sebagian besar negara menyebut bahwa keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi menjadi sebagai salah satu tantangan utama yang dihadapi karyawan wanita pada saat yang bersamaan. Penelitian yang dilakukan (Maszura,

2020) menyatakan bahwa individu yang tidak dapat mempertahankan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi akan mengalami permasalahan dalam lingkup keluarga, termasuk penurunan keterlibatan dalam keluarga, rendahnya kepuasan keluarga.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja dan work life balance memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan wanita pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Witel Medan. Berdasarkan data tabel Anova^b uji f secara simultan diperoleh nilai F_{hitung} sebesar $89,336 > F_{tabel}$ 3,32. Analisa temuan dilakukan dengan cara membandingkan nilai F_{hitung} dengan nilai F_{tabel} , dengan demikian dapat diasumsikan bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ dengan taraf α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05 sehingga H_0 ditolak, maka dapat disimpulkan bahwa nilai tersebut menunjukkan bahwa adanya pengaruh signifikan antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) pada karyawan wanita di PT. Telekomunikasi Indonesia, Witel Medan selama masa pandemic Covid-19.

Penelitian tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Bhumika, 2020; Palumbo, 2020; Greenhaus & Allen, 2011) terkait pelaksanaan Beban kerja antara kehidupan pribadi dan pekerjaan yang dilaksanakan selama pandemi menyebabkan adanya ketidakseimbangan work-life balance bagi pekerja. keseimbangan peran karyawan yang tidak dapat tercipta dapat menimbulkan kondisi *imbalance* yang mempengaruhi ketegangan pada setiap tanggung jawab yang akan dijalankan. *Imbalance* adalah ketidakmampuan individu dalam mencapai *work-life balance* yang dapat menimbulkan tingginya tingkat stres, mengurangi efektifitas kerja dan mengurangi kualitas hidup. *Imbalance* yang terjadi

pada seseorang dalam menjalankan kehidupannya akan berdampak pada kinerja yang menurun.

Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti dan penelitian terdahulu maka dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh beban kerja dan work life balance terhadap kinerja karyawan, dapat dilihat pada uji F disimpulkan bahwa Beban kerja dan work life balance berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan wanita di PT. Telekomunikasi Indonesia, Witel Medan.

BAB 5

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang Pengaruh Beban kerja, dan Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Wanita pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Witel Medan dapat disimpulkan sebagai berikut :

- 1) Hasil penelitian membuktikan bahwa beban kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan wanita pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Witel Medan.
- 2) Hasil penelitian membuktikan bahwa work life balance berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan wanita pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Witel Medan.
- 3) Hasil penelitian secara simultan membuktikan bahwa ada pengaruh signifikan antara beban kerja dan work life balance terhadap kinerja karyawan wanita pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Witel Medan.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas maka saran-saran yang dapat diberikan pada penelitian selanjutnya antara lain :

- 1) Apabila tuntutan pekerjaan yang diberikan kepada karyawan lebih banyak waktu dihabiskan ditempat kerja dan sedikit waktu dihabiskan di rumah akan mempengaruhi work-life balance karyawan. Penting bagi perusahaan dengan memperhatikan beban kerja dan work-life balance yang diberikan kepada karyawan agar karyawan dapat tetap mempertahankan kinerjanya.

- 2) Bagi karyawan diharapkan mampu menyeimbangkan antara perannya di luar dan di dalam pekerjaan. Mengingat keseimbangan kehidupan kerja sangat penting dengan manajemen waktu yang efektif dan dapat mempersepsikan beban kerja secara baik (positif) sehingga dapat mempertahankan kinerja yang baik.
- 3) Pada penelitian selanjutnya yang ingin melakukan penelitian mengenai beban kerja dan work life balance diharapkan dapat menggunakan teori terbaru, memperhatikan faktor-faktor lain selain persepsi beban kerja yang dapat menjadi penyebab rendahnya tingkat work life balance seperti karakteristik kepribadian, karakteristik keluarga, karakteristik pekerjaan dan sikap untuk mengetahui hubungan atau perbedaan yang signifikan dalam mencapai kinerja

5.3 Keterbatasan Penelitian

Dalam melakukan penelitian ini terdapat beberapa keterbatasan yang peneliti alami :

- 1) Dikarenakan keterbatasan pada data penelitian terdahulu maka sangat disarankan untuk mengkaji lebih lanjut mengenai peran work life balance pada karyawan menggunakan data primer sehingga didapatkan data akurat sesuai dengan karakteristik subjek.
- 2) Penelitian ini memiliki keterbatasan dikarenakan data studi pendahulu belum ada yang secara spesifik dan komperhensif membuktikan persepsi beban kerja dapat menurunkan work life balance yang dapat mempengaruhi efektivitas kinerja karyawan khususnya bagi karyawan wanita. Sehingga pada penelitian selanjutnya dapat meniliti lebih dalam

dengan metode dan analisis yang berbeda tentang pengaruh beban kerja dan work life balance untuk mengetahui hubungan atau perbedaan yang signifikan dalam mencapai kinerja karyawan.

- 3) Pada penelitian ini juga memiliki keterbatasan variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan, hendaknya pada penelitian selanjutnya menggunakan variabel-variabel lain yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang belum ditulis dan dibahas dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, I., Omar, R., & Rashid, Y. (2013). Effect of personality on organizational commitment and employees' performance: Empirical evidence from banking sector of pakistan. *Middle East Journal of Scientific Research*, 18(6), 759–766. <https://doi.org/10.5829/idosi.mejsr.2013.18.6.1685>
- Abualoush, S. H., Obeidat, A. M., Tarhini, A., Masa'deh, R., & Al-Badi, A. (2018). The role of employees' empowerment as an intermediary variable between knowledge management and information systems on employees' performance. *VINE Journal of Information and Knowledge Management Systems*, 48(2), 217–237. <https://doi.org/10.1108/VJIKMS-08-2017-0050>
- Alexandra, T., Birkbeck, B., & Basile, K. (2013). *Call For Papers "Leveraging Cooperation For Gender Equality In Management" View project Prosocial Response to Client-Instigated Victimization: The Roles of Forgiveness and Workgroup Conflict View project*. Acas research paper. www.acas.org.uk/researchpapers
- Amstrong, M. (2009). *Armstrong's Handbook of Performance Management: An Evidence-Based Guide to Delivering High Performance* (Vol. 4). Kogan Page.
- Arianty, N., Bahagia, R., Lubis, A., & Siswadi, Y. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perdana Publisher.
- Au, W. C., & Ahmed, P. K. (2014). Sustainable people management through work-life balance: A study of the Malaysian Chinese context. *Asia-Pacific Journal of Business Administration*, 6(3), 262–280. <https://doi.org/10.1108/APJBA-02-2014-0024>
- Bachrun, B., & Saifuddin, S. (2011). *Menghitung Tunjangan, Insentif, Bonus dan Fasilitas dalam Praktik*. Penerbit PPM.
- Bahri, S., Hasibuan, L. M., & Pasaribu, S. E. (2022). Pengaruh Komunikasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sumatera Utara. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 229–244. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.619>
- Bhumika, B. (2020a). Challenges for work–life balance during COVID-19 induced nationwide lockdown: exploring gender difference in emotional exhaustion in the Indian setting. *Gender in Management*, 35(7–8), 705–718. <https://doi.org/10.1108/GM-06-2020-0163>

- Bloom, N., Liang, J., Roberts, J., & Ying, Z. J. (2013). Does Working from Home Work? Evidence from a Chinese Experiment. *National Bureau Of Economic Research*, 130(1), 165–218. https://www.nber.org/system/files/working_papers/w18871/w18871.pdf
- Darodjat, D., & Achmad, T. (2015). *Konsep-Konsep Dasar Manajemen Personalialia Masa Kini*. PT Refika Aditama.
- Daulay, R., Kurnia, E., & Maulana, I. (2019). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah di Kota Medan. *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 1(1), 209–218. <https://doi.org/10.30596/snk.v1i1.3612>
- Dessler, G. (2009). *Manajemen SDM*. Indeks.
- Emslie, C., & Hunt, K. (2009). “Live to Work” or “Work to Live”? A Qualitative Study of Gender and Work-life Balance among Men and Women in Mid-life. *Gender, Work And Organization*, 16(1), 151–172.
- Farrell, K. (2017). Working from home: A double edged sword Working from home: A double edged sword. *Home Renaissance Foundation Conference*, 1(3). <https://arrow.tudublin.ie/tfschcafcon>
- Feldman, D. C., & Gainey, T. W. (1997). Patterns of telecommuting and their consequences: Framing the research agenda. *Human Resource Management Review*, 7, 369–388.
- Fransiska, Y., & Tupti, Z. (2020). Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 224–234. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i2.5041>
- Futwengler, F., & Dale, D. (2002). *Penilaian Kinerja*. Andi.
- Greenhaus, J., & Allen, T. D. (2011). *Work-Family Balance: A Review and Extension of the Literature A Meta-Analysis of the Antecedents of Work-Family Enrichment View project Research on work-nonwork balance View project*. American Psychological Association. <https://www.researchgate.net/publication/259280583>
- Hasibuan, M. S. P. (2014). *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan (Edisi Revisi)* (revisi). Bumi Aksara.
- Hastuti, A. P. (2018). Peran Work-Life Balance Terhadap Keterikatan Kerja Wanita Karir. *Citra Ilmu, Edisi*, 27.
- Helena, M., & Dua, C. (2020). Pengaruh Beban kerja Terhadap Work-Life Balance Pekerja Perempuan Di Kota Ende. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan*

- Inovasi Universitas Sam Ratulangi (JMBI UNSRAT)*, 7, 247–258.
<http://portal.endekab.go.id/component/content/article/40-berita/2767->
- Hudson, H. (2005). *The case for work-life balance : closing the gap between policy and practice* (20:20). Hudson Highland Group.
- Jufrizen, J., & Ramadhani, N. K. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Dewantara* , 3(1), 66–79.
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2014). *Metodologi Penelitian Bisnis: Konsep dan Aplikasi*. UMSU Press.
- Kasmir, K. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia, (Teori & Praktik)*. PT. Raja Grafindo.
- Koesomowidjojo, K. (2017). Analisis Beban Kerja. Raih Asa Sukses.
- Kossek, E. E., Thompson, R. J., & Lautsch, B. A. (2015). Balanced Workplace Flexibility: Avoiding The Traps. *California Management Review*, 57(4).
- Kossek, E. E., Valcour, M., & Lirio, P. (2014). The Sustainable Workforce. In *Wellbeing* (pp. 1–24). John Wiley & Sons, Ltd.
<https://doi.org/10.1002/9781118539415.wbwell030>
- Komariyah, D., Prahiawan, W., & Lutfi, L. (2021). Pengaruh Peran Ganda dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Wanita Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Universitas Sultan Ageng Tirtayasa Banten). *Gemilang: Jurnal Manajemen Dan Strategi Bisnis*, 2(1), 1–15.
- Lazăr, I., & Rațiu, P. (2010). The Role of Work-Life Balance Practices in Order to Improve Organizational Performance. *European Research Studies*, XIII(1), 201–214.
- Lockwood, N. R. (2003). Work/Life Balance Challenges and Solutions. *SHRM*, 19(4), 2–10. <http://www.wordspy.com/words/work-lifebalance.asp>
- Lubis, J., & Haidir. (2019). *Administrasi dan Perencanaan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Prenadamedia Grup.
- Mangkunegara, A. P. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- McDonald, P., & Bradley, L. (2005). *The case for work-life balance: Closing the gap between policy and practice*. Hudson Global Resources.

- Mittal, S. (2017). *How employers in Indonesia can harness the full potential of female employees*. <https://www.thejakartapost.com/life/2017/01/16/how-employers-in-indonesia-can-harness-the-full-potential-of-female-employees.html>
- Moeheriono, M. (2014). *Pengukuran Kinerja Berbasis Komputer*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Morgan, L., Dissertation, A., & Wayne, H. (2009). *The Impact Of Work-Life Balance And Family-Friendly Human Resource Policies On Employees' Job Satisfaction*.
- Mungkasa, O. (2020). Bekerja dari Rumah (Working From Home/WFH): Menuju Tatanan Baru Era Pandemi COVID 19. In *The Indonesian Journal of Development Planning: Vol. IV* (Issue 2).
- Mustajab, D., Bauw, A., Rasyid, A., Irawan, A., Muhammad, A., Akbar, M., & Amin, H. (2020). Fenomena Bekerja dari Rumah sebagai Upaya Mencegah Serangan COVID-19 dan Dampaknya terhadap Produktifitas Kerja Working from Home Phenomenon as an Effort to Prevent COVID-19 Attacks and Its Impacts on Work Productivity. *The International Journal Of Applied Business*, 4(1), 13–21.
- Nurhasanah, N., Jufrizen, J., & Tupti, Z. (2022). Pengaruh Etika Kerja, Budaya Organisasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 245–261. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.618>
- Nurwahyuni, S. (2019). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Work Life Balance (Studi Kasus Pt. Telkom Indonesia Regional V). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(1), 1–9.
- Palumbo, R. (2020). Let me go to the office! An investigation into the side effects of working from home on work-life balance. *International Journal of Public Sector Management*, 33(6–7), 771–790. <https://doi.org/10.1108/IJPSM-06-2020-0150>
- Palumbo, R., Manna, R., & Cavallone, M. (2021). Beware of side effects on quality! Investigating the implications of home working on work-life balance in educational services. *The TQM Journal*, 33(4).
- Paramitadewi, K. (2017). Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten TabanaN. *Jurnal Manajemen UNUD*, 6(6), 3370–3397.
- Parkes, P. L., & Langford, H. P. (2008). Work–life balance or work–life alignment? A test of the importance of work–life balance for employee

- engagement and intention to stay in organisations. *Journal of Management & Organization*, 14(3), 267–284.
- Perron, B. E., Taylor, H. O., Warren, G., & Margerum-Leys, J. (2010). Information and Communication Technologies in Social Work. *Advance Social Work*, 11(2), 67–81. www.linkedin.com
- Post, J. T. (2012). *Survey shows Indonesians worry about work-life balance*. <https://www.thejakartapost.com/news/2012/11/01/survey-shows-indonesians-worry-about-work-life-balance.html>
- Potter, E. E. (2003). Telecommuting: The future of work, corporate culture, and American society. *Journal Of Labor Research*, 24, 73–84.
- Poulose, S. (2014). International Journal of Advances in Management and Economics Work Life Balance: A Conceptual Review. *Shobitha Poulose & Sudarsan N/March*, 3, 2–3. www.managementjournal.info
- Putra, P., & Achmad, S. (2012). Analisis Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan Divisi Marketing dan Kredit PT. WOM Finance Cabang Depok. *Jurnal Studi Manajemen*.
- Purohit, M., & Patil, D. (2013). A comparative study of work life balance in various industrial sectors in Pune region. *International Journal of Marketing, Financial Services & Management Research*, 3, 198–206.
- Putri, A., & Amran, A. (2021). Employees' Work-Life Balance Reviewed From Beban kerja Aspect During Covid-19 Pandemic. *International Journal of Management Science and Information Technology*, 1(1), 30. <https://doi.org/10.35870/ijmsit.v1i1.231>
- Radjab, E., & Jam'an, A. (2017). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Lembaga Perpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Rangarajan, R. (2018). A Study On Work life Balance Of Working Women-With Special Reference To Chennai City. *International Journal of Creative Research Thoughts*, 6(2), 2320–2882. <https://doi.org/10.1729/IJCRT.17479>
- Ratnasari, L. S., Nasarul, W. H., Nurdin, I., Susilowati, Y., & Susanti, N. E. (2020). *Manajemen Kinerja Karyawan* (Vol. 1). Forum Pemuda Aswaja.
- Reiche, S., Chen, S., & Lazarova, M. (2011). Work- and family-role adjustment of different types of global professionals: Scale development and validation. *Journal of International Business Studies*, 47(2), 113–139. <http://blog.iese.edu/expatriatus>

- Rincy, V. M., & Panchanatham, N. (2010). Development Of A Psychometric Instrument To Measure Work Life Balance. *Continental J. Social Sciences*, 3, 50–58. <http://www.wiloludjournal.com>
- Rivai, V., & Mohd, A. F. (2008). *Performance Appraisal*. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P. (2006). *Perilaku organisasi, edisi bahasa indonesia*. PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Rolos, J., Sambul, S., & Rumawas, W. (2018). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(4), 1–9.
- Saina, I. V., Pio, R. J., & Rumawas, W. (2016). Pengaruh Worklife Balance Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pln (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 4(3), 1–9.
- Saina, V. I., Johnly, R. P., & Rumawas, W. (2016). *Pengaruh Worklife Balance Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pln (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado*. 1–9.
- Saleem, M., & Abbasi, Sattar. A. (2015). Impact Of Life And Job Domain Characteristics On Work Life Balance Of Textile Employees In Pakistan. *Sci.Int.(Lahore)*, 27(3), 2409–2416.
- Scherhorn, R. J., Hunt, G. J., & Osborn. N. R. (2011). *Organizational Behavior*. John Wiley & Sons.
- Siddhartha, V., & Malika, C. S. (2016). Telecommuting and Its Effects in Urban Planning. *International Journal of Engineering Research & Technology*, 5(10), 448–453. www.ijert.org
- Siha, S. M., & Monroe, R. W. (2006). Telecommuting's past and future: A literature review and research agenda. *Business Process Management Journal*, 12(4), 455–482. <https://doi.org/10.1108/14637150610678078>
- silaeen, ruth novia, syamsyuriansyah, chairunnisah, reni, rizki, maya, mahriani, elida, tanjung, rahman, triwardhani, diana, haerany, anne, masyruroh, anis, satriawan, gede dewa, lestari, sri ambar, arifudin, opan, rialmi, zackharia, & putra, surya. (2021). *Kinerja Karyawan*. Widina Bhakti Persada Bandung.
- Singh, P., & Khanna, P. (2011). Work-life balance a tool for increased employee productivity and retention. *Lachoo Management Journal*, 7, 188–206.
- Sudhindra, S. (2020). Work-Life Balance Amongst Women Anganwadi Workers In Bengaluru (A research paper: Human Resource Management). *Indian Journal Of Management*, 13(3).

- Sugiyono, S. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif R & D (Edisi Revisi)*. Alfabeta.
- Sugiyono, S. (2017). *Metode penelitian bisnis: pendekatan kuantitatif, kualitatif, kombinasi, dan R&D*. CV. Alfabeta.
- Sumardjo, M., & Priansa, J. D. (2018). *Manajemen Pengembangan Sumberdaya Manusia : Konsep-Konsep Kunci*. Alfabeta.
- Weckstein, S. H. (2008). *How to Practice the Art of Life Balance A collection of inspiring life balance resources and stories from some of today's most extraordinary bloggers Compiled by*.
- Weerasinghe, T. D., & Jayawardana, A. K. L. (2019). Flex-Work and Work-Life Balance: Effects of Role Conflicts and Work-Life Support Organizational Culture. *Sri Lankan Journal of Management*, 49–76. <https://doi.org/10.33939/sljm.24.02.03.2019>
- White, M., Hill, S., McGovern, P., Mills, C., & Smeaton, D. (2003). “High-performance” management practices, working hours and work-life balance. *British Journal of Industrial Relations*, 41(2), 175–195. <https://doi.org/10.1111/1467-8543.00268>
- Yusnandar, W., & Muslih, M. (2021). Peranan Kinerja Pegawai: Kepuasan Kerja Dan Etos Kerja. *SiNTESa: Seminar Nasional Teknologi Edukasi Dan Humaniora*, 1(1), 352–365.
- Yusuf, Y., & Burhanuddin, B. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan syariah*. Raja Grafindo.



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Kuesioner Penelitian : Pengaruh Beban Kerja Dan Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Wanita Selama Masa Covid-19

Assalamualaikum

Wr.

Wb.

Perkenalkan nama saya adalah Ranny Nabila Hasya mahasiswi Program Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Saat ini saya sedang melakukan penelitian dengan judul : Pengaruh Beban Kerja Dan Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Wanita Selama Masa Covid-19 Pada PT. Telekomunikasi Indoensia, Witel Medan.

Saya

mohon ketersediaan Ibu/Saudari untuk berpartisipasi dalam mengisi kuesioner ini, jawaban yang Ibu/Saudari berikan kerahasiaannya akan terjamin dan hasil kuesioner ini semata-mata

hanya untuk kepentingan ilmiah dalam penyelesaian skripsi. Oleh karena itu, saya mohon kepada Ibu/Saudari mengisi kuesioner ini dengan

lengkap, jujur, dan tanpa dipengaruhi oleh siapapun. Terima kasih atas kesediaan dan waktu

yang Ibu/Saudari berikan untuk mengisi kuesioner ini.

Wassalamualaikum

Wr. Wb

* Wajib

1. Usia *

Tandai satu oval saja.

20 - 30 Tahun

31 - 40 Tahun

41 - 50 Tahun

> 50 Tahun

2. Tingkat Pendidikan *

Tandai satu oval saja.

SMK/SMA

D1-D3

S1

S2

S3

3. Lama Bekerja *

Tandai satu oval saja.

< 1 Tahun

1 Tahun - 5 Tahun

5 Tahun - 10 Tahun

> 10 Tahun

KINERJA KARYAWAN (Y)**Petunjuk :**

- Sangat Setuju (SS) : 5
- Setuju (S) : 4
- Kurang Setuju (KS) : 3
- Tidak Setuju (TS) : 2
- Sangat Tidak Setuju (STS) : 1

4. saya selalu memanfaatkan waktu dalam bekerja untuk menghasilkan kerja yang baik *

Tandai satu oval saja.

1	2	3	4	5	
Sangat Tidak Setuju	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sangat Setuju

5. saya mampu menyelesaikan jumlah pekerjaan seperti yang telah ditetapkan oleh perusahaan *

Tandai satu oval saja.

1	2	3	4	5	
Sangat Tidak Setuju	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sangat Setuju

6. Saya memiliki kualitas kerja yang baik. *

Tandai satu oval saja.

1	2	3	4	5	
Sangat Tidak Setuju	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sangat Setuju

7. Saya mampu bekerja secara konsisten *

Tandai satu oval saja.

	1	2	3	4	5	
Sangat Tidak Setuju	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sangat Setuju

8. Selama bekerja dari rumah saya tidak pernah pergi saat jam kerja tanpa izin perusahaan *

Tandai satu oval saja.

	1	2	3	4	5	
Sangat Tidak Setuju	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sangat Setuju

9. Saya mempunyai komitmen dan tanggung jawab dalam bekerja. *

Tandai satu oval saja.

	1	2	3	4	5	
Sangat Tidak Setuju	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sangat Setuju

10. Saya dapat menggunakan waktu dengan efektif dan efisien selama bekerja *

Tandai satu oval saja.

	1	2	3	4	5	
Sangat Tidak Setuju	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sangat Setuju

11. Saya dapat mengerjakan pekerjaan tanpa meminta bantuan rekan kerja *

Tandai satu oval saja.

	1	2	3	4	5	
Sangat Tidak Setuju	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sangat Setuju

12. Saya sering menyelesaikan pekerjaan diluar jam kerja untuk mencapai target yang dibebankan perusahaan *

Tandai satu oval saja.

	1	2	3	4	5	
Sangat Tidak Setuju	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sangat Setuju

13. banyaknya volume pekerjaan yang diberikan perusahaan sesuai dengan kemampuan saya *

Tandai satu oval saja.

	1	2	3	4	5	
Sangat Tidak Setuju	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sangat Setuju

14. waktu yang diberikan untuk melaksanakan pekerjaan sudah sesuai dengan target yang ditetapkan perusahaan *

Tandai satu oval saja.

	1	2	3	4	5	
Sangat Tidak Setuju	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sangat Setuju

15. saya tidak pernah menunda pekerjaan *

Tandai satu oval saja.

1	2	3	4	5		
Sangat Tidak Setuju	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sangat Setuju

BEBAN KERJA (X1)

Petunjuk :

- Sangat Setuju (SS) : 5
- Setuju (S) : 4
- Kurang Setuju (KS) : 3
- Tidak Setuju (TS) : 2
- Sangat Tidak Setuju (STS) : 1

16. pekerjaan yang selalu diberikan perusahaan terkadang sifatnya mendadak dengan jangka waktu yang singkat *

Tandai satu oval saja.

1	2	3	4	5		
Sangat Tidak Setuju	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sangat Setuju

17. Penggunaan waktu kerja saya sudah sesuai dengan ketentuan perusahaan *

Tandai satu oval saja.

1	2	3	4	5		
Sangat Tidak Setuju	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sangat Setuju

18. Target yang harus saya capai dalam pekerjaan terlalu tinggi. *

Tandai satu oval saja.

	1	2	3	4	5	
Sangat Tidak Setuju	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sangat Setuju

19. Disaat jam istirahat saya masih menyelesaikan pekerjaan *

Tandai satu oval saja.

	1	2	3	4	5	
Sangat Tidak Setuju	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sangat Setuju

20. Pada saat-saat tertentu saya menjadi sangat sibuk dengan pekerjaan saya *

Tandai satu oval saja.

	1	2	3	4	5	
Sangat Tidak Setuju	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sangat Setuju

21. saya tidak memiliki cukup waktu untuk menyelesaikan pekerjaan saya *

Tandai satu oval saja.

	1	2	3	4	5	
Sangat Tidak Setuju	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sangat Setuju

22. Selama ini saya merasa pekerjaan saya harus berpacu dengan waktu (deadline) *

Tandai satu oval saja.

	1	2	3	4	5	
Sangat Tidak Setuju	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sangat Setuju

23. Saya merasa kurang maksimal dalam menyelesaikan target pekerjaan yang telah ditetapkan *

Tandai satu oval saja.

	1	2	3	4	5	
Sangat Tidak Setuju	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sangat Setuju

24. Saya mengerjakan banyak pekerjaan setiap harinya yang harus segera diselesaikan *

Tandai satu oval saja.

	1	2	3	4	5	
Sangat Tidak Setuju	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sangat Setuju

25. saya merasa puas dengan pembagian tugas yang dibebankan kepada saya *

Tandai satu oval saja.

	1	2	3	4	5	
Sangat Tidak Setuju	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sangat Setuju

WORK LIFE BALANCE (X2)**Petunjuk :**

- Sangat Setuju (SS) : 5
- Setuju (S) : 4
- Kurang Setuju (KS) : 3
- Tidak Setuju (TS) : 2
- Sangat Tidak Setuju (STS) : 1

26. Selama bekerja saya sering mengabaikan aktivitas pribadi demi tuntutan pekerjaan *

Tandai satu oval saja.

	1	2	3	4	5	
Sangat Tidak Setuju	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sangat Setuju

27. Waktu saya untuk melakukan pekerjaan lebih banyak dibanding melakukan aktivitas pribadi *

Tandai satu oval saja.

	1	2	3	4	5	
Sangat Tidak Setuju	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sangat Setuju

28. Aktivitas dalam kehidupan pribadi membuat saya sulit melakukan pekerjaan dengan baik *

Tandai satu oval saja.

	1	2	3	4	5	
Sangat Tidak Setuju	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sangat Setuju

29. Beban pekerjaan menjadikan saya sulit menjalani kehidupan pribadi *

Tandai satu oval saja.

	1	2	3	4	5	
Sangat Tidak Setuju	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sangat Setuju

30. Saya merasa membutuhkan lebih banyak waktu untuk melakukan aktivitas pribadi *

Tandai satu oval saja.

	1	2	3	4	5	
Sangat Tidak Setuju	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sangat Setuju

31. Saya dapat membagi tanggung jawab antara keluarga dan pekerjaan *

Tandai satu oval saja.

	1	2	3	4	5	
Sangat Tidak Setuju	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sangat Setuju

32. Saat bekerja dari rumah saya dapat menyisihkan waktu diluar pekerjaan untuk keluarga dan aktivitas lain *

Tandai satu oval saja.

	1	2	3	4	5	
Sangat Tidak Setuju	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sangat Setuju

33. **Aktivitas dalam kehidupan pribadi mendukung dan memotivasi saya *
dalam menjalankan pekerjaan saat bekerja dirumah**

Tandai satu oval saja.

	1	2	3	4	5	
Sangat Tidak Setuju	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sangat Setuju

34. **Saya sering memikirkan pekerjaan saat dirumah ***

Tandai satu oval saja.

	1	2	3	4	5	
Sangat Tidak Setuju	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sangat Setuju

35. **Saat dirumah, saya mengalami kelelahan karena terlalu sibuk bekerja. ***

Tandai satu oval saja.

	1	2	3	4	5	
Sangat Tidak Setuju	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sangat Setuju

Konten ini tidak dibuat atau didukung oleh Google.

Google Formulir

Lampiran 1

Karakteristik Identitas Responden

Identitas Responden			
No.	Usia	Tingkat Pendidikan	Lama Bekerja
1	1	3	2
2	1	3	2
3	1	3	2
4	2	3	3
5	2	3	3
6	2	2	3
7	2	2	2
8	2	3	3
9	2	2	3
10	3	3	3
11	3	3	3
12	3	3	3
13	1	2	2
14	1	2	2
15	1	2	2
16	3	3	2
17	3	3	2
18	3	3	3
19	3	3	3
20	2	3	3
21	1	2	2
22	1	3	2
23	3	3	3
24	3	3	3
25	2	3	3
26	2	3	3
27	2	3	3
28	4	4	3
29	1	1	2
30	1	3	2
31	1	3	2
32	2	3	2

Keterangan		
Usia	20 - 30 TAHUN	1
	31 - 40 TAHUN	2
	41 - 50 TAHUN	3
	> 50 TAHUN	4
Tingkat Pendidikan	SMA/SMK	1
	D1-D3	2
	S1	3
	S2	4
	S3	5
Lama Bekerja	< 1 TAHUN	1
	1 - 5 TAHUN	2
	5 - 10 TAHUN	3
	> 10 TAHUN	4

Lampiran 2

Data Hasil Kuesioner Penelitian

BEBAN KERJA (X1)

No.	Stress Kerja (X1)										Total (X1)
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	
1	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	37
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	37
5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	44
6	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	46
7	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	44
8	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	44
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
10	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	44
11	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	44
12	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	36
13	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	46
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
15	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	36
16	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	48
17	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	46
18	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	48
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
20	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	48
21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
23	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	48
24	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	46
25	3	5	3	5	5	3	3	5	3	3	38
26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
27	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	46
28	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	37
29	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	44
30	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	44
31	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	37
32	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	35

Lampiran 3

WORK LIFE BALANCE (X2)

No.	Work Life Balance (X2)										Total (X2)
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	
1	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	37
2	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	38
3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	38
4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	37
5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	43
6	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	44
7	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	43
8	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	43
9	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	37
10	3	4	5	4	4	5	4	5	3	3	40
11	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	43
12	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	38
13	3	5	4	5	5	4	5	4	3	3	41
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
15	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	38
16	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	47
17	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	46
18	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	49
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
21	3	5	5	5	5	5	5	5	3	3	44
22	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	37
23	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	45
24	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	47
25	3	3	5	3	3	5	3	5	3	3	36
26	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	47
27	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	47
28	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	33
29	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	43
30	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	43
31	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	36
32	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	37

Lampiran 4

KINERJA (Y)

No.	Kinerja (Y)												Total (Y)
	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Y1.8	Y1.9	Y1.10	Y1.11	Y1.12	
1	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	44
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	45
5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	53
6	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	52
7	4	3	5	3	5	5	5	4	4	5	4	4	51
8	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	53
9	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	47
10	3	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	52
11	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	53
12	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	42
13	3	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	53
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
15	4	3	5	3	5	4	4	3	4	3	4	3	45
16	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	59
17	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	55
18	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	58
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
21	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	58
22	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	47
23	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	58
24	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	54
25	3	4	5	4	5	5	5	3	3	5	3	3	48
26	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	59
27	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	55
28	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	41
29	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	53
30	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	53
31	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	44
32	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	44

Lampiran 5

**Tabel Frekuensi
Variabel Beban Kerja (X1)**

Item_1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	6	18,8	18,8	18,8
	Setuju	15	46,9	46,9	65,6
	Sangat Setuju	11	34,4	34,4	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Item_2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	2	6,3	6,3	6,3
	Setuju	15	46,9	46,9	53,1
	Sangat Setuju	15	46,9	46,9	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Item_3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	3	9,4	9,4	9,4
	Setuju	19	59,4	59,4	68,8
	Sangat Setuju	10	31,3	31,3	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Item_4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	3	9,4	9,4	9,4
	Setuju	16	50,0	50,0	59,4
	Sangat Setuju	13	40,6	40,6	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Item_5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	19	59,4	59,4	59,4
	Sangat Setuju	13	40,6	40,6	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Item_6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	4	12,5	12,5	12,5
	Setuju	18	56,3	56,3	68,8
	Sangat Setuju	10	31,3	31,3	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Item_7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	3	9,4	9,4	9,4
	Setuju	21	65,6	65,6	75,0
	Sangat Setuju	8	25,0	25,0	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Item_8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	3	9,4	9,4	9,4
	Setuju	14	43,8	43,8	53,1
	Sangat Setuju	15	46,9	46,9	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Item_9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	2	6,3	6,3	6,3
	Setuju	21	65,6	65,6	71,9
	Sangat Setuju	9	28,1	28,1	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Item_10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	5	15,6	15,6	15,6
	Setuju	17	53,1	53,1	68,8
	Sangat Setuju	10	31,3	31,3	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Lampiran 6

Uji Realibilitas Variabel Beban Kerja (X1)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	32	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	32	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,899	10

Lampiran 7

Uji Validitas Variabel Beban Kerja (X1)

Correlations

		Item_1	Item_2	Item_3	Item_4	Item_5	Item_6	Item_7	Item_8	Item_9	Item_10	Total_X1
Item_1	Pearson Correlation	1	,288	,873**	,238	,176	,904**	,794**	,346	,799**	,936**	,891**
	Sig. (2-tailed)		,110	,000	,190	,335	,000	,000	,052	,000	,000	,000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Item_2	Pearson Correlation	,288	1	,186	,890**	,812**	,209	,089	,964**	,110	,230	,655**
	Sig. (2-tailed)	,110		,308	,000	,000	,252	,630	,000	,550	,205	,000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Item_3	Pearson Correlation	,873**	,186	1	,067	,017	,797**	,823**	,191	,813**	,776**	,775**
	Sig. (2-tailed)	,000	,308		,716	,928	,000	,000	,295	,000	,000	,000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Item_4	Pearson Correlation	,238	,890**	,067	1	,696**	,243	-,049	,853**	,164	,254	,600**
	Sig. (2-tailed)	,190	,000	,716		,000	,181	,790	,000	,369	,161	,000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Item_5	Pearson Correlation	,176	,812**	,017	,696**	1	,056	,109	,796**	-,099	,092	,492**
	Sig. (2-tailed)	,335	,000	,928	,000		,759	,552	,000	,591	,615	,004
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Item_6	Pearson Correlation	,904**	,209	,797**	,243	,056	1	,616**	,284	,877**	,965**	,838**
	Sig. (2-tailed)	,000	,252	,000	,181	,759		,000	,115	,000	,000	,000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Item_7	Pearson Correlation	,794**	,089	,823**	-,049	,109	,616**	1	,096	,600**	,682**	,661**
	Sig. (2-tailed)	,000	,630	,000	,790	,552	,000		,602	,000	,000	,000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Item_8	Pearson Correlation	,346	,964**	,191	,853**	,796**	,284	,096	1	,122	,298	,682**
	Sig. (2-tailed)	,052	,000	,295	,000	,000	,115	,602		,507	,098	,000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Item_9	Pearson Correlation	,799**	,110	,813**	,164	-,099	,877**	,600**	,122	1	,854**	,736**
	Sig. (2-tailed)	,000	,550	,000	,369	,591	,000	,000	,507		,000	,000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Item_10	Pearson Correlation	,936**	,230	,776**	,254	,092	,965**	,682**	,298	,854**	1	,856**
	Sig. (2-tailed)	,000	,205	,000	,161	,615	,000	,000	,098	,000		,000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Total_X1	Pearson Correlation	,891**	,655**	,775**	,600**	,492**	,838**	,661**	,682**	,736**	,856**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,004	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32

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

Lampiran 8

**Tabel Frekuensi
Variabel Worklife Balance (X2)**

Item_1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	9	28,1	28,1	28,1
	Setuju	17	53,1	53,1	81,3
	Sangat Setuju	6	18,8	18,8	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Item_2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	3	9,4	9,4	9,4
	Setuju	20	62,5	62,5	71,9
	Sangat Setuju	9	28,1	28,1	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Item_3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	3	9,4	9,4	9,4
	Setuju	14	43,8	43,8	53,1
	Sangat Setuju	15	46,9	46,9	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Item_4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	5	15,6	15,6	15,6
	Setuju	18	56,3	56,3	71,9
	Sangat Setuju	9	28,1	28,1	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Item_5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	5	15,6	15,6	15,6
	Setuju	17	53,1	53,1	68,8
	Sangat Setuju	10	31,3	31,3	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Item_6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	2	6,3	6,3	6,3
	Setuju	16	50,0	50,0	56,3
	Sangat Setuju	14	43,8	43,8	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Item_7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	5	15,6	15,6	15,6
	Setuju	19	59,4	59,4	75,0
	Sangat Setuju	8	25,0	25,0	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Item_8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	3	9,4	9,4	9,4
	Setuju	15	46,9	46,9	56,3
	Sangat Setuju	14	43,8	43,8	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Item_9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	7	21,9	21,9	21,9
	Setuju	19	59,4	59,4	81,3
	Sangat Setuju	6	18,8	18,8	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	8	25,0	25,0	25,0
	Setuju	18	56,3	56,3	81,3
	Sangat Setuju	6	18,8	18,8	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Lampiran 9

Uji Validitas Variabel Work Life Balance (X2)

Correlations

		Item_1	Item_2	Item_3	Item_4	Item_5	Item_6	Item_7	Item_8	Item_9	Item_10	Total_X2
Item_1	Pearson Correlation	1	,519**	,151	,381*	,447*	,086	,386*	,074	,934**	,967**	,740**
	Sig. (2-tailed)		,002	,410	,031	,010	,638	,029	,688	,000	,000	,000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Item_2	Pearson Correlation	,519**	1	,144	,681**	,729**	,067	,802**	,078	,521**	,438*	,734**
	Sig. (2-tailed)	,002		,430	,000	,000	,715	,000	,671	,002	,012	,000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Item_3	Pearson Correlation	,151	,144	1	,185	,298	,923**	,219	,889**	,104	,128	,594**
	Sig. (2-tailed)	,410	,430		,310	,098	,000	,228	,000	,571	,486	,000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Item_4	Pearson Correlation	,381*	,681**	,185	1	,749**	,201	,811**	,197	,312	,384*	,725**
	Sig. (2-tailed)	,031	,000	,310		,000	,271	,000	,281	,082	,030	,000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Item_5	Pearson Correlation	,447*	,729**	,298	,749**	1	,166	,634**	,312	,380*	,449**	,766**
	Sig. (2-tailed)	,010	,000	,098	,000		,363	,000	,082	,032	,010	,000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Item_6	Pearson Correlation	,086	,067	,923**	,201	,166	1	,238	,882**	,031	,059	,535**
	Sig. (2-tailed)	,638	,715	,000	,271	,363		,190	,000	,868	,747	,002
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Item_7	Pearson Correlation	,386*	,802**	,219	,811**	,634**	,238	1	,152	,397*	,315	,729**
	Sig. (2-tailed)	,029	,000	,228	,000	,000	,190		,407	,025	,079	,000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Item_8	Pearson Correlation	,074	,078	,889**	,197	,312	,882**	,152	1	,026	,051	,538**
	Sig. (2-tailed)	,688	,671	,000	,281	,082	,000	,407		,887	,783	,001
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Item_9	Pearson Correlation	,934**	,521**	,104	,312	,380*	,031	,397*	,026	1	,890**	,687**
	Sig. (2-tailed)	,000	,002	,571	,082	,032	,868	,025	,887		,000	,000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Item_10	Pearson Correlation	,967**	,438*	,128	,384*	,449**	,059	,315	,051	,890**	1	,702**
	Sig. (2-tailed)	,000	,012	,486	,030	,010	,747	,079	,783	,000		,000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Total_X2	Pearson Correlation	,740**	,734**	,594**	,725**	,766**	,535**	,729**	,538**	,687**	,702**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,002	,000	,001	,000	,000	
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32

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

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

Lampiran 10

Uji Realibilitas Variabel Work Life Balance (X2)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	32	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	32	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,868	10

Lampiran 11

Tabel Frekuensi Variabel Kinerja (Y)

Item_1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	9	28,1	28,1	28,1
	Setuju	17	53,1	53,1	81,3
	Sangat Setuju	6	18,8	18,8	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Item_2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	5	15,6	15,6	15,6
	Setuju	18	56,3	56,3	71,9
	Sangat Setuju	9	28,1	28,1	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Item_3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	2	6,3	6,3	6,3
	Setuju	14	43,8	43,8	50,0
	Sangat Setuju	16	50,0	50,0	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Item_4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	5	15,6	15,6	15,6
	Setuju	18	56,3	56,3	71,9
	Sangat Setuju	9	28,1	28,1	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Item_5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	1	3,1	3,1	3,1
	Setuju	16	50,0	50,0	53,1
	Sangat Setuju	15	46,9	46,9	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Item_6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	3	9,4	9,4	9,4
	Setuju	15	46,9	46,9	56,3
	Sangat Setuju	14	43,8	43,8	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Item_7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	1	3,1	3,1	3,1
	Setuju	17	53,1	53,1	56,3
	Sangat Setuju	14	43,8	43,8	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Item_8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	5	15,6	15,6	15,6
	Setuju	17	53,1	53,1	68,8
	Sangat Setuju	10	31,3	31,3	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Item_9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	3	9,4	9,4	9,4
	Setuju	20	62,5	62,5	71,9
	Sangat Setuju	9	28,1	28,1	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Item_10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	3	9,4	9,4	9,4
	Setuju	14	43,8	43,8	53,1
	Sangat Setuju	15	46,9	46,9	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Item_11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	3	9,4	9,4	9,4
	Setuju	19	59,4	59,4	68,8
	Sangat Setuju	10	31,3	31,3	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Item_12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	5	15,6	15,6	15,6
	Setuju	17	53,1	53,1	68,8
	Sangat Setuju	10	31,3	31,3	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Lampiran 12

Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)

		Correlations												
		Item_1	Item_2	Item_3	Item_4	Item_5	Item_6	Item_7	Item_8	Item_9	Item_10	Item_11	Item_12	Total_Y
Item_1	Pearson Correlation	1	,381*	,175	,381*	,109	,074	,102	,447*	,519**	,151	,512**	,447*	,518**
	Sig. (2-tailed)		,031	,338	,031	,553	,688	,579	,010	,002	,410	,003	,010	,002
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Item_2	Pearson Correlation	,381*	1	,257	1,000**	,108	,346	,207	,821**	,681**	,333	,733**	,821**	,803**
	Sig. (2-tailed)	,031		,156	,000	,555	,052	,255	,000	,000	,062	,000	,000	,000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Item_3	Pearson Correlation	,175	,257	1	,257	,912**	,893**	,774**	,216	,121	,770**	,166	,216	,665**
	Sig. (2-tailed)	,338	,156		,156	,000	,000	,000	,234	,509	,000	,364	,234	,000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Item_4	Pearson Correlation	,381*	1,000**	,257	1	,108	,346	,207	,821**	,681**	,333	,733**	,821**	,803**
	Sig. (2-tailed)	,031	,000	,156		,555	,052	,255	,000	,000	,062	,000	,000	,000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Item_5	Pearson Correlation	,109	,108	,912**	,108	1	,804**	,746**	,069	,036	,758**	,088	,069	,549**
	Sig. (2-tailed)	,553	,555	,000	,555		,000	,000	,709	,844	,000	,632	,709	,001
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Item_6	Pearson Correlation	,074	,346	,893**	,346	,804**	1	,841**	,312	,078	,889**	,211	,312	,710**
	Sig. (2-tailed)	,688	,052	,000	,052	,000		,000	,082	,671	,000	,247	,082	,000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Item_7	Pearson Correlation	,102	,207	,774**	,207	,746**	,841**	1	,167	,152	,884**	,110	,167	,616**
	Sig. (2-tailed)	,579	,255	,000	,255	,000	,000		,360	,406	,000	,551	,360	,000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Item_8	Pearson Correlation	,447*	,821**	,216	,821**	,069	,312	,167	1	,729**	,298	,932**	1,000**	,819**
	Sig. (2-tailed)	,010	,000	,234	,000	,709	,082	,360		,000	,098	,000	,000	,000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Item_9	Pearson Correlation	,519**	,681**	,121	,681**	,036	,078	,152	,729**	1	,144	,778**	,729**	,675**
	Sig. (2-tailed)	,002	,000	,509	,000	,844	,671	,406	,000		,430	,000	,000	,000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Item_10	Pearson Correlation	,151	,333	,770**	,333	,758**	,889**	,884**	,298	,144	1	,191	,298	,703**
	Sig. (2-tailed)	,410	,062	,000	,062	,000	,000	,000	,098	,430		,295	,098	,000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Item_11	Pearson Correlation	,512**	,733**	,166	,733**	,088	,211	,110	,932**	,778**	,191	1	,932**	,767**
	Sig. (2-tailed)	,003	,000	,364	,000	,632	,247	,551	,000	,000	,295		,000	,000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Item_12	Pearson Correlation	,447*	,821**	,216	,821**	,069	,312	,167	1,000**	,729**	,298	,932**	1	,819**
	Sig. (2-tailed)	,010	,000	,234	,000	,709	,082	,360	,000	,000	,098	,000		,000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Total_Y	Pearson Correlation	,518**	,803**	,665**	,803**	,549**	,710**	,616**	,819**	,675**	,703**	,767**	,819**	1
	Sig. (2-tailed)	,002	,000	,000	,000	,001	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32

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

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

Lampiran 13

Uji Realibilitas Variabel Kinerja (Y)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	32	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	32	100,0

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

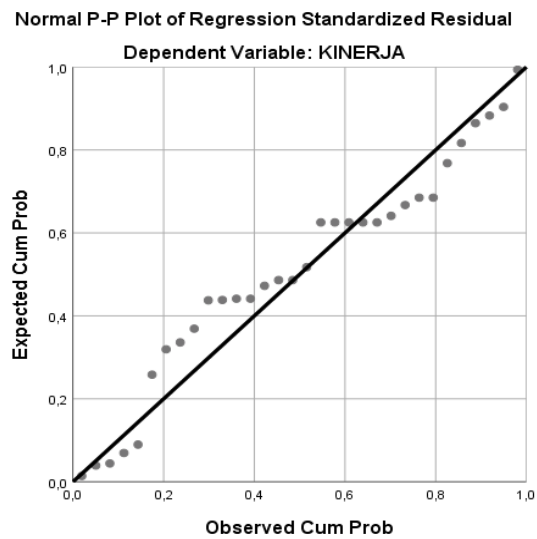
Reliability Statistics

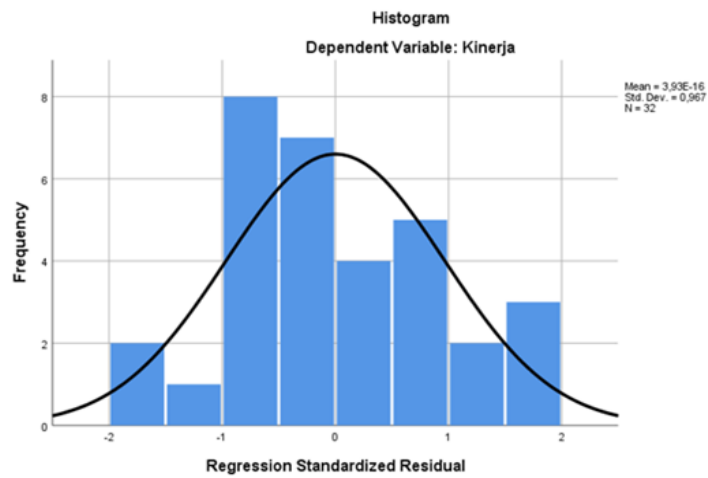
Cronbach's Alpha	N of Items
,888	12

Lampiran 14

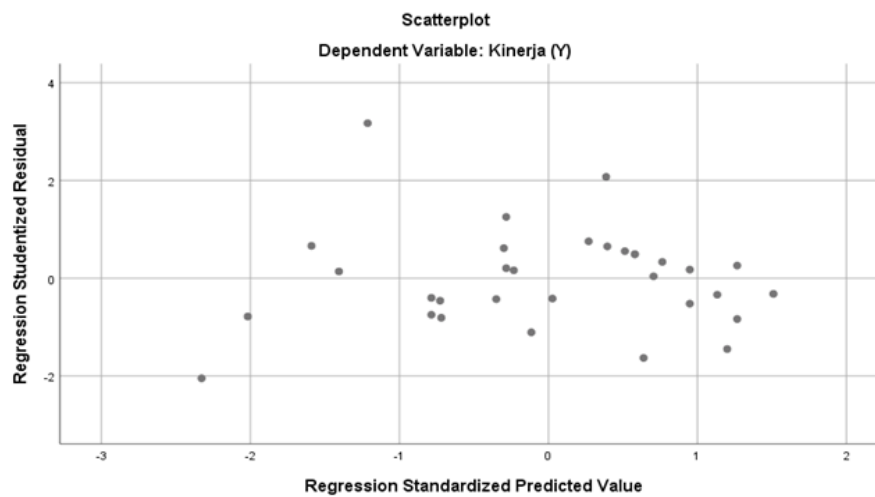
Hasil Uji Data

1) Uji Normalitas





2) Uji Heterokedastisitas



3) Uji Multikolinearitas

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	WORK LIFE BALANCE, BEBAN KERJA ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: KINERJA

b. All requested variables entered.

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	10,809	3,351		3,226	,003		
	BEBAN KERJA	,429	,113	,530	3,788	,001	,246	4,071
	WORK LIFE BALANCE	,487	,159	,429	3,063	,005	,246	4,071

a. Dependent Variable: KINERJA

4) Uji Regresi linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	10,809	3,351		3,226	,003		
	BEBAN KERJA	,429	,113	,530	3,788	,001	,246	4,071
	WORK LIFE BALANCE	,487	,159	,429	3,063	,005	,246	4,071

a. Dependent Variable: KINERJA

5) Uji T

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10,809	3,351		3,226	,003
	BEBAN KERJA	,429	,113	,530	3,788	,001
	WORK LIFE BALANCE	,487	,159	,429	3,063	,005

a. Dependent Variable: KINERJA

6) Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	354,359	2	177,180	89,336	,000 ^b
	Residual	57,516	29	1,983		
	Total	411,875	31			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), WORK LIFE BALANCE, BEBAN KERJA

7) Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,928 ^a	,860	,851	1,40830

a. Predictors: (Constant), WORK LIFE BALANCE, BEBAN KERJA

Tabel r untuk df = 1 - 50

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9869	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432

Tabel Uji t

df=(n-k)	$\alpha = 0.05$	$\alpha = 0.025$
1	6,314	12,706
2	2,920	4,303
3	2,353	3,182
4	2,132	2,776
5	2,015	2,571
6	1,943	2,447
7	1,895	2,365
8	1,860	2,306
9	1,833	2,262
10	1,812	2,228
11	1,796	2,201
12	1,782	2,179
13	1,771	2,160
14	1,761	2,145
15	1,753	2,131
16	1,746	2,120
17	1,740	2,110
18	1,734	2,101
19	1,729	2,093
20	1,725	2,086
21	1,721	2,080
22	1,717	2,074
23	1,714	2,069
24	1,711	2,064
25	1,708	2,060
26	1,706	2,056
27	1,703	2,052
28	1,701	2,048
29	1,699	2,045
30	1,697	2,042
31	1,696	2,040
32	1,694	2,037

Tabel Uji F

$\alpha =$ 0,05	$df_1 = (k-1)$							
$df_2 = (n$ $- k - 1)$	1	2	3	4	5	6	7	8
1	161.44 8	199,500	215.70 7	224,583	230,162	233.98 6	236,768	238,883
2	18,513	19,000	19,164	19,247	19,296	19,330	19,353	19,371
3	10,128	9,552	9,277	9,117	9,013	8,941	8,887	8,845
4	7,709	6,944	6,591	6,388	6,256	6,163	6,094	6,041
5	6,608	5,786	5,409	5,192	5,050	4,950	4,876	4,818
6	5,987	5,143	4,757	4,534	4,387	4,284	4,207	4,147
7	5,591	4,737	4,347	4,120	3,972	3,866	3,787	3,726
8	5,318	4,459	4,066	3,838	3,687	3,581	3,500	3,438
9	5,117	4,256	3,863	3,633	3,482	3,374	3,293	3,230
10	4,965	4,103	3,708	3,478	3,326	3,217	3,135	3,072
11	4,844	3,982	3,587	3,357	3,204	3,095	3,012	2,948
12	4,747	3,885	3,490	3,259	3,106	2,996	2,913	2,849
13	4,667	3,806	3,411	3,179	3,025	2,915	2,832	2,767
14	4,600	3,739	3,344	3,112	2,958	2,848	2,764	2,699
15	4,543	3,682	3,287	3,056	2,901	2,790	2,707	2,641
16	4,494	3,634	3,239	3,007	2,852	2,741	2,657	2,591
17	4,451	3,592	3,197	2,965	2,810	2,699	2,614	2,548
18	4,414	3,555	3,160	2,928	2,773	2,661	2,577	2,510
19	4,381	3,522	3,127	2,895	2,740	2,628	2,544	2,477
20	4,351	3,493	3,098	2,866	2,711	2,599	2,514	2,447
21	4,325	3,467	3,072	2,840	2,685	2,573	2,488	2,420
22	4,301	3,443	3,049	2,817	2,661	2,549	2,464	2,397
23	4,279	3,422	3,028	2,796	2,640	2,528	2,442	2,375
24	4,260	3,403	3,009	2,776	2,621	2,508	2,423	2,355
25	4,242	3,385	2,991	2,759	2,603	2,490	2,405	2,337
26	4,225	3,369	2,975	2,743	2,587	2,474	2,388	2,321
27	4,210	3,354	2,960	2,728	2,572	2,459	2,373	2,305
28	4,196	3,340	2,947	2,714	2,558	2,445	2,359	2,291
29	4,183	3,328	2,934	2,701	2,545	2,432	2,346	2,278

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Data Pribadi

Nama : Ranny Nabila Hasya
Tempat Tgl. Lahir : Medan Sinembah, 26 September 2000
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Warga Negara : Indonesia
Alamat : Pasar XV Dusun IV, Desa. Medan Sinembah

Data Orang Tua

Nama Ayah : Rusfendri
Nama Ibu : Sumarseh
Alamat : Pasar XV Dusun IV, Desa. Medan Sinembah

Pendidikan Formal :

1. Madrasah Ibtidaiyah Negeri Tanjung Morawa (2005 - 2011)
2. Madrasah Tsanawiyah Negeri Tanjung Morawa (2011 – 2014)
3. SMK Negeri 1 Lubuk Pakam (2014 – 2017)
4. Tercatat sebagai mahasiswa Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (2018 – 2022)

Medan, Agustus 2022
Penulis

Ranny Nabila Hasya