

**PENGARUH WORK LIFE BALANCE, DISIPLIN KERJA DAN
BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PADA BPJS KESEHATAN KANTOR
CABANG MEDAN**

SKRIPSI

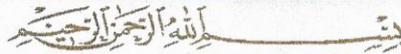
*Diajukan Guna Memenuhi Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Program Studi Manajemen*



Oleh :

Nama : Isra Yanti Purba
Npm : 1905160405
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2023**



PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidang yang diselenggarakan pada hari Selasa, tanggal 25 Juli 2023, pukul 08.30 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya.

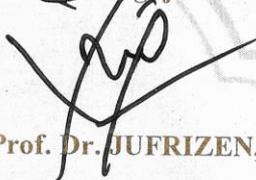
MEMUTUSKAN

Nama : ISRA YANTI PURBA
NPM : 1905160405
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH *WORK LIFE BALANCE*, DISIPLIN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BPJS KESEHATAN KANTOR CABANG 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, SE., M.Si

Penguji II



LINZZY PRATAMI PUTRI, SE., M.M

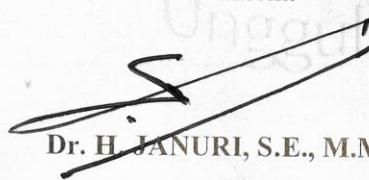
Pembimbing



Dr. Ir. Hj. R. SABRINA, M.Si

Panitia Ujian

Ketua



Dr. H. JANURI, S.E., M.M., M.Si

Sekretaris



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





MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh:

Nama Mahasiswa : ISRA YANTI PURBA

NPM : 1905160405

Program Studi : MANAJEMEN

Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

Judul Skripsi : PENGARUH *WORK LIFE BALANCE*, DISIPLIN KERJA,
BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA
BPJS KESEHATAN KC. MEDAN

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian
mempertahankan skripsi.

Medan, Juni 2023

Pembimbing

Dr. Ir. Hj. R. SABRINA, M.Si.

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

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



Asst. Dekan, H. JANURI, S.E., M.M., M.Si.



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

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Isra Yanti Purba
NPM : 1905160405
Dosen Pembimbing : Dr. Ir. Hj. R. Sabrina, M.Si
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Penelitian : Pengaruh *Work Life Balance*, Disiplin Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada BPJS Kesehatan Kantor Cabang Medan.

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 4	Membuat penjelasan dari Hasil SPSS dan tabel.	15.6.23	
Bab 4	- Penjelasan sudah dibuat, namun perlu perbaikan narasi dan penambahan uraian agar lebih jelas - Ditambahkan agar menambahkan keterangan tentang pengantar positif/negatif dan pembahasan tentang beban, penekanan	17.6.23	
Bab 4,5	- Bab 4 sudah diperbaiki - Bab 5 sudah baik, hanya perbaikan kalimat dan sudah dapat dipahami dengan baik	22.6.23	
Bab 4	Membuat penjelasan		
Bab 5			
Daftar Pustaka			
Disetujui dan Meja Hijau	Setuju untuk maju sidang meja hijau	22.6.23	

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

(Jasman Saripuddin Hsb, S.E, M.Si)

Medan, Juni 2023
Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing

(Dr. Ir. Hj. R. Sabrina, M.Si)

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Saya yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : Isra Yanti Purba
NPM : 1905160405
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis (Manajemen)
Judul : Pengaruh *Work Life Balance*, Disiplin Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada BPJS Kesehatan Kantor Cabang Medan

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 Penuunjukkan Dosen Pembimbing “ dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan, 17 Maret 2023

Pembuat Pernyataan


Isra Yanti Purba

NB :

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

ABSTRAK

PENGARUH WORK LIFE BALANCE, DISIPLIN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BPJS KESEHATAN KANTOR CABANG MEDAN

Isra Yanti Purba

Program Studi Manajemen

Email : purbaisrayanti@gmail.com

Masalah yang terjadi pada BPJS Kesehatan Kantor Cabang Medan yaitu kondisi *work life balance* pegawai BPJS ini juga belum baik, terlihat dari ketidakmampuan beberapa pegawai dalam menyeimbangkan antara kehidupan dengan pekerjaan. Selain itu, belum semua pegawai mempunyai disiplin kerja yang tinggi, terlihat dari masih ada beberapa pegawai yang datang tidak tepat pada waktunya, penggunaan jam kerja untuk menyelesaikan hal pribadi dan ada juga beberapa pegawai yang bersantai pada saat jam kerja. Beban kerja pegawai pada BPJS Kesehatan KC Medan juga tergolong melebihi kemampuan pegawai dalam bekerja dikaitkan dengan jam kerja. Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa *work life balance*, disiplin kerja dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan secara serempak terhadap kinerja pegawai BPJS Kesehatan Kantor Cabang Medan. Terlihat dari regresi linier berganda melalui uji F yang bertanda positif dengan nilai F_{hitung} sebesar 27,158 sedangkan F_{tabel} sebesar 2,80 dengan nilai signifikan 0,001. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan teruji dan dapat diterima bahwa variabel *work life balance* (X1), disiplin kerja (X2), dan beban kerja (X3) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Adapun variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai pada BPJS Kesehatan Kantor Cabang Medan adalah Disiplin Kerja.

Kata Kunci : *Work Life Balance*, Disiplin Kerja, Beban Kerja, dan Kinerja Pegawai

ABSTRACT

EFFECT OF WORK LIFE BALANCE, WORK DISCIPLINE AND WORKLOAD ON EMPLOYEE PERFORMANCE ON OFFICE HEALTH BPJS MEDAN BRANCH

Isra Yanti Purba
Management Study Program
Email : purbaisrayanti@gmail.com

The problem that occurs in the Medan Branch Office Health BPJS is the condition *work life balance* BPJS employees are also not good, as seen from the inability of some employees to balance work and life. In addition, not all employees have high work discipline, it can be seen from the fact that there are still some employees who do not come on time, use working hours to complete personal matters and there are also some employees who relax during working hours. The workload of employees at the Medan KC Health BPJS is also classified as exceeding the ability of employees to work in relation to working hours. The research approach used in this study is a quantitative approach. The results of this study explain that *work life balance*, work discipline and workload simultaneously have a positive and significant effect on the performance of BPJS Kesehatan employees at the Medan Branch Office. It can be seen from the multiple linear regression through the F test which is positive with a value of 27.158 while it is 2.80 with a significant value of 0.001. This shows that the proposed hypothesis is tested and can be accepted that variable *work life balance* (X1), work discipline (X2), and workload (X3) simultaneously have a positive and significant effect on employee performance (Y). The most dominant variable influencing employee performance at the Medan Branch Office Health BPJS is Work Discipline.

Keywords : *Work Life Balance*, Work Discipline, Workload, and Employee Performance

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan mengucapkan puji syukur Alhamdulillah atas rahmat Allah SWT yang telah memberikan hidayah dan pertolongann-Nya kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Shalawat serta salam tak lupa penulis haturkan kepada Rasulullah sallallahu alaihi wasallam, sahabat dan keluarga beliau. Adapun skripsi ini dimaksudkan untuk melengkapi syarat menyelesaikan pendidikan S1 Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Dengan judul skripsi yaitu, **“PENGARUH *WORK LIFE BALANCE*, DISIPLIN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BPJS KESEHATAN KC MEDAN.”**

Penulis telah menyelesaikan skripsi ini dengan sebaik-baiknya. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis dan pembaca serta dapat dijadikan referensi penelitian untuk kedepannya. Dengan terselesainya skripsi ini tidak terlepas dari banyaknya bantuan dan dukungan dari berbagai pihak, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Untuk itu penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Kepada kedua orangtua penulis Bapak Rahmat Syam Purba dan Ibu Siti Aminah yang telah memberikan segala bentuk kasih sayangnya kepada penulis, berupa besarnya perhatian, pengorbanan, bimbingan serta do'a yang tulus terhadap penulis. Sehingga penulis termotivasi untuk menyelesaikan pembuatan skripsi ini.
2. Kepada kakak pertama penulis Rahmawati Dewi Purba S.E yang selalu memberikan bantuan dan semangat serta Indah Syahfitri Purba S,Pd selaku kakak kedua penulis yang

memberikan banyak pembelajaran. Tak lupa pula untuk kedua abang penulis Muhammad Afadinsyah S.Kom dan M. Lailatul Qhadri yang selalu membantu penulis.

3. Bapak Prof. Dr. H. Agussani, M,AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dan Ayahanda dalam ber persyarikatan Muhammadiyah dan inspirasi dalam lingkup akademik.
4. Bapak Assoc. Prof. Dr. H. Januri, S.E., MM., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan, S.E., M.Si. selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, sekaligus senior yang terus memotivasi juniornya untuk maju dan berkembang.
6. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, S.E., M.Si., selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, sekaligus senior yang mengajarkan diri dalam mengelola organisasi.
7. Bapak Jasman Saripuddin Hasibuan S.E, M.Si selaku Ketua Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak Assoc. Prof. Dr. Jufrizen, S.E., M.Si selaku Sekretaris Progam Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
9. Ibu Dr. Ir. Hj. R. Sabrina., M.Si selaku Dosen pembimbing dan pendamping skripsi yang telah memberikan arahan, meluangkan waktu dan rela mentransfer ilmunya sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini dengan sebaik mungkin.
10. Bapak dan Ibu dosen beserta Staff Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
11. Ibu Dewi Asnila selaku Kepala Bidang Manajemen Fasilitas Kesehatan Pelayanan Rujukan KC Medan yang telah membantu dan memberikan ilmunya kepada penulis.
12. Bapak Supriyanto selaku mentor penulis di BPJS Kesehatan.

13. Seluruh Staff dan Pegawai BPJS Kesehatan Cabang Medan terkhusus Bidang Manajemen Fasilitas Kesehatan Pelayanan Rujukan.
14. Kepada IMM FEB UMSU dan Seluruh Kepengurusan PK IMM FEB UMSU P.A 2021/2022 yang sudah menjadi wadah bagi penulis untuk berkembang dan meningkatkan kapasitas diri..
15. Keponakan tercinta penulis Azam, Attar dan Yusra yang selalu memberikan semangat untuk penulis.
16. Kepada seluruh sahabat tersayang penulis di “ORANG RUMAH” yang sudah membersamai penulis dari awal perkuliahan hingga sekarang, membantu dan mensupport penulis dalam penyelesaian skripsi ini.
17. Kepada seluruh sahabat penulis di “PAPIANHOUSE” dan teman-teman sepermagangan yang membantu penulis melewati segala tantangan baru dunia pekerjaan dengan baik.
18. Namun, tak lupa juga kepada diri penulis sendiri yang sudah berusaha sebaik mungkin untuk dapat menyelesaikan perjalanan perkuliahan strata 1 ini serta menyelesaikan satu per satu misi kehidupan dengan rasa syukur dan sabar.

Akhir kata penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu penyelesaian skripsi ini. Penulis menyadari banyak kekurangan dalam penulisan skripsi ini maka dari itu penulis sangat mengharap kritik dan saran dari berbagai pihak. Dan semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis dan pembaca serta dapat dijadikan acuan untuk penelitian selanjutnya.

Medan, Juli 2023
Penulis

ISRA YANTI PURBA
NPM : 1905160405

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR GAMBAR	ix
DAFTAR TABEL	x
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Identifikasi Masalah	9
1.3 Batasan Masalah	10
1.4 Rumusan Masalah	10
1.5 Tujuan Penelitian	11
1.6 Manfaat Penelitian	11
1.6.1 Manfaat Teoritis	11
1.6.2 Manfaat Praktis	12
BAB 2 KAJIAN PUSTAKA	13
2.1 Landasan Teori	13
2.1.1 Kinerja Pegawai	13
2.1.2 Work Life Balance	25
2.1.3 Disiplin Kerja	32
2.1.3.3 Indikator Disiplin Kerja	36
2.1.4 Beban Kerja	40
2.2 Kerangka Konseptual	47
2.2.1 Pengaruh <i>Work Life Balance</i> Terhadap Kinerja Pegawai	47
2.2.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	48
2.2.3 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	48
2.2.4 Pengaruh <i>Work Life Balance</i> , Disiplin Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	49
2.3 Hipotesis	51

BAB 3 METODE PENELITIAN	52
3.1 Jenis Penelitian.....	52
3.2 Definisi Operasional.....	53
3.2.1 Kinerja Pegawai (Y).....	53
3.2.2 Work Life Balance (X1).....	54
3.2.3 Disiplin Kerja (X2).....	54
3.2.4 Beban Kerja (X3).....	55
3.3 Tempat dan Waktu Penelitian.....	56
3.3.1 Tempat Penelitian.....	56
3.3.2 Waktu Penelitian.....	56
3.4 Teknik Pengambilan Sampel.....	56
3.4.1 Populasi Penelitian.....	56
3.4.2 Sampel Penelitian.....	57
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	58
3.5.1 Wawancara (Interview).....	59
3.5.2 Kuesioner/Angket.....	59
3.5.3 Dokumentasi.....	60
3.6 Teknik Analisis Data.....	60
3.6.1 Uji Kualitas Data.....	60
3.6.2 Uji Asumsi Klasik.....	62
3.6.3 Regresi Linear Berganda.....	64
3.6.4 Uji Hipotesis.....	65
3.6.5 Koefisien Determinasi.....	68
BAB 4 HASIL PENELITIAN	70
4.1 Deskripsi Data.....	70
4.1.1 Identitas Responden.....	70
4.1.2 Analisis Variabel Penelitian.....	73
4.1.3 Uji Validitas dan Reliabilitas.....	88
4.1.4 Uji Asumsi Klasik.....	91
4.1.5 Uji Regresi Linier Berganda.....	94
4.1.6 Uji Hipotesis.....	96
4.1.7 Koefisien Determinasi.....	98
4.2 Pembahasan Hasil Penelitian.....	99
4.2.1 Pengaruh <i>Work Life Balance</i> terhadap Kinerja Pegawai.....	99

4.2.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.....	100
4.2.3 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	102
4.2.4 Pengaruh Work Life Balance. Disiplin Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.....	105
BAB 5 PENUTUP	107
5.1 Kesimpulan	107
5.2 Saran.....	108
5.3 Keterbatasan Penelitian.....	109
DAFTAR PUSTAKA.....	110
LAMPIRAN.....	116

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual Penelitian	51
Gambar 3.1 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji T	66
Gambar 3.2 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F	68
Gambar 4.1 Histogram Uji Normalitas	91
Gambar 4.2 Plot Uji Normalitas.....	92

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Penilaian Kinerja Pada Tahun 2020-2022.....	8
Tabel 3.1	Indikator Kinerja Pegawai	53
Tabel 3.2	Indikator Work Life Balance	54
Tabel 3.3	Indikator Disiplin Kerja	55
Tabel 3.4	Indikator Beban Kerja	55
Tabel 3.5	Jadwal dan Waktu Penelitian.....	56
Tabel 3.6	Pegawai BPJS Kesehatan KC. Medan.....	57
Tabel 3.7	Instrumen Skala Likert.....	59
Tabel 4.1	Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	70
Tabel 4.2	Distribusi Responden Berdasarkan Kelompok Usia	71
Tabel 4.3	Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	71
Tabel 4.4	Distribusi Responden Berdasarkan Status Pernikahan.....	72
Tabel 4.5	Distribusi Responden Berdasarkan Jarak Rumah.....	73
Tabel 4.6	Pernyataan Variabel (X1) Work Life Balance.....	74
Tabel 4.7	Pernyataan Variabel (X2) Disiplin Kerja.....	78
Tabel 4.8	Pernyataan Variabel (X3) Beban Kerja	81
Tabel 4.9	Pernyataan Variabel (Y) Kinerja Pegawai.....	83
Tabel 4.10	Hasil Uji Validitas.....	88
Tabel 4.11	Hasil Uji Reliabilitas Variabel X Dan Y	90
Tabel 4.12	Uji Normalitas One Sample Kolmogorov Smirnov Test.....	93
Tabel 4.13	Uji Multikolinieritas	94
Tabel 4.14	Regresi Linear Berganda	95
Tabel 4.15	Uji Parsial (Uji T)	96
Tabel 4.16	Uji Simultan (Uji F).....	98
Tabel 4.17	Koefisien Determinasi	98

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pesatnya perkembangan dunia bisnis dimasa sekarang ini mendorong setiap perusahaan harus mampu menciptakan inovasi terbaik yang berdaya saing untuk menjawab tantangan masa kini. Hal ini didukung dengan berbagai faktor salah satunya adalah ketersediaan sumber daya manusia, maka perusahaan haruslah mencari pegawai yang memiliki skill yang handal dan berkompeten untuk bersaing di era globalisasi (Muis & Hasibuan, 2021). Setiap perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang kompetitif untuk mengisi peran berdasarkan pengalaman dan keahlian mereka (Jufrizen & Hamdani, 2023). Sumber daya manusia adalah sumber daya pada perusahaan yang berasal dari manusia sebagai alat penggerak roda organisasi yang memiliki keahlian, kemampuan, keterampilan dan ide kreatif yang berguna untuk memanajemen suatu perusahaan.

Sumber daya manusia adalah hal dasar, namun juga sangat penting yang harus dimiliki setiap perusahaan untuk menjalankan kegiatan operasional, baik organisasi formal maupun nonformal, organisasi nirlaba maupun, perusahaan yang berorientasi pada laba. Jika tidak memiliki sumber daya manusia, maka kegiatan perusahaan tidak akan berjalan dengan baik.

Setiap organisasi berusaha untuk menghasilkan kinerja yang luar biasa, namun hal ini tidak dapat dicapai jika tak didukung dari berbagai faktor. Adapun faktor yang harus dipenuhi untuk mencapai target/tujuan perusahaan yaitu harus terpenuhinya faktor-faktor produksi seperti sumber daya alam, sumber daya

manusia, dan skill (organization, managerial, dan skills) guna untuk mendukung proses tercapainya kinerja yang optimal.

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam periode tertentu sesuai dengan kemampuan dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan. Kinerja pegawai yang optimal adalah pendukung utama dalam mencapai target yang diinginkan perusahaan atau organisasi (Shakila et al., 2022). Kinerja merupakan bentuk realisasi dari pencapaian visi misi perusahaan dan bisa menjadi alat ukur untuk setiap individu, kelompok, maupun unit kerja agar bisa mencapai atau bahkan melebihi produksi yang sudah ditetapkan perusahaan (Metin & Asli) dalam (Ardiansyah & Surjanti, 2020).

Untuk mencapai kinerja yang baik, maka perusahaan harus memiliki ketersediaan sumber daya manusia yang berkualitas tidak hanya dilihat dari ilmu pengetahuan yang dimiliki namun, perusahaan juga membutuhkan sumber daya manusia yang disiplin, bertanggung jawab, memiliki komitmen yang tinggi, semangat dalam mencapai visi dan misi perusahaan, kemampuan serta keahlian yang sesuai dengan tantangan dan kebutuhan dunia kerja. (M. I. Nasution et al., 2023) menjelaskan bahwa pegawai yang memiliki kinerja kerja yang tinggi berpotensi untuk menyelesaikan semua pekerjaan dengan penuh tanggung jawab, namun hal ini tidak bisa dipisahkan dari penilaian kinerja pegawai. Organisasi dapat berjalan secara efektif dan efisien terletak pada penilaian kinerja yang dilakukan (Sabrina, 2021)

Dapat disimpulkan bahwa kinerja kerja merupakan bentuk implementasi pegawai dengan tetap berpegang teguh pada visi dan misi perusahaan untuk mencapai tujuan bersama. Untuk meningkatkan kinerja pegawai banyak hal yang

dapat dilakukan perusahaan salah satunya dengan menerapkan kebijakan yang dapat membuat karyawan merasa nyaman, rileks dalam bekerja dan tidak tertekan dengan beban dari perusahaan berupa tugas-tugas yang dapat menyita waktu mereka untuk lebih lama di kantor yang disebut *work life balance*, meningkatkan disiplin kerja karyawan serta memperhatikan beban kerja karyawan agar tidak berlebihan atau kurang.

Banyaknya tuntutan pekerjaan untuk mencapai tujuan perusahaan tidak menutup kemungkinan menyebabkan terjadinya ketidakseimbangan antara dunia pekerjaan dengan kehidupan sehari-hari. Umumnya jam kerja karyawan adalah 8 jam dalam sehari. Banyaknya tugas dan *deadline* tak jarang membuat karyawan bekerja lebih dari 8 jam dalam sehari bahkan, sampai membawa pekerjaan tersebut ke rumah. Hal ini dapat memicu stress akibat tugas pekerjaan dan juga tuntutan di keluarga jika tak mampu melakukannya dengan seimbang. Permasalahan ini merupakan faktor penting yang perlu dipertimbangkan oleh perusahaan dalam membuat suatu kebijakan agar produktivitas kerja tetap terjaga,

Salah satu cara agar produktivitas tetap terjaga, karyawan bisa menerapkan *work life balance*. Menurut Weckstein (2008) dalam (Maslichah & Hidayat, 2017) *work life balance* adalah sebuah konsep keseimbangan yang melibatkan ambisi atau karir dengan kebahagiaan, waktu luang, keluarga, dan pengembangan spiritual. Menurut Hadson (2005) dalam (Maslichah & Hidayat, 2017) menyatakan bahwa *work life balance* memiliki tiga komponen keseimbangan yaitu keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan, dan keseimbangan kepuasan. Keseimbangan antara kehidupan di dalam pekerjaan yang baik akan menghasilkan semangat kerja tinggi dengan begitu karyawan akan memberikan dedikasi terbaiknya untuk

membantu perusahaan dalam mencapai target yang diinginkan. Jika kehidupan karyawan seimbang, maka akan timbul perasaan tenang dan puas terhadap pekerjaan yang dimiliki sehingga karyawan akan lebih teliti dan adanya rasa tanggung jawab penuh, baik di dalam pekerjaan maupun dalam kehidupan pribadinya.

Selain *work life balance* untuk meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan, maka diperlukan juga pegawai yang disiplin dan bertanggung jawab. Disiplin kerja adalah hal yang berpengaruh pada tingkat prestasi kerja seorang individu dalam suatu perusahaan (Arif et al., 2020). Suatu perusahaan yang memiliki kedisiplinan yang tinggi, maka akan berdampak pada suasana kerja yang tertib, dengan begitu akan tercapai kinerja kerja yang optimal. Disiplin kerja merupakan sikap dan perilaku seseorang yang menunjukkan ketaatan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban akan peraturan perusahaan atau organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin bermanfaat untuk mendidik karyawan guna mematuhi dan menyenangkan peraturan, prosedur, serta kebijakan yang ada sehingga menghasilkan kinerja yang baik. Disiplin kerja merupakan bagian atau variabel yang sangat penting dalam pengembangan manajemen sumber daya manusia, karena itu disiplin diperlukan dalam suatu organisasi agar tidak terjadi keteledoran, penyimpangan atau kelalaian dan akhirnya akan menyebabkan pemborosan dalam melakukan pekerjaan. Disiplin kerja akan mencerminkan sumber daya manusia tersebut memiliki kualitas dan komitmen yang tinggi terhadap perusahaan sehingga mengakibatkan kegiatan operasional yang efisien dan efektif.

Untuk mencapai tujuan perusahaan/organisasi maka diperlukan kinerja kerja yang tinggi. Sehingga perusahaan memberikan beban kerja atau target kerja

tertinggi. Perusahaan sering kali untuk mencapai kinerja kerja tersebut menyebabkan banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan pegawai dengan waktu yang sesingkat-singkatnya. Hal ini menyebabkan terjadinya beban kerja lebih berat yang dirasakan para pegawai. Beban kerja yang dibebankan kepada karyawan dapat dikategorikan kedalam tiga kondisi, yaitu beban kerja yang sesuai standar, beban kerja yang terlalu tinggi (*over capacity*) dan beban kerja yang terlalu rendah (*under capacity*).

Menurut Permendagri No. 12/2008 menyatakan bahwa beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. (Rusda & Dini Arimbi, 2017) mendefinisikan bahwa beban kerja merupakan sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi dalam waktu yang ditentukan. Sedangkan, menurut (Malino et al., 2020) berpendapat bahwa setiap karyawan memiliki pekerjaannya masing-masing dan pekerjaan tersebut menjadi suatu beban bagi karyawan yang bersangkutan dan harus dikerjakan sesuai waktu yang telah ditentukan. Beban kerja menurut (Astianto & Suprihhadi, 2014) merupakan suatu pembeda antara kapasitas atau kemampuan yang dimiliki dengan tuntutan pekerjaan yang dihadapi.

Dengan adanya beban kerja maka karyawan akan semakin produktif, namun tuntutan pekerjaan harus sesuai dengan kapasitas atau kemampuan yang dimiliki pegawai. Jika tuntutan pekerjaan lebih tinggi dan di luar dari kemampuan pegawai maka hal ini akan menjadi beban kerja untuk pegawai. Beban kerja yang terlalu berlebihan akan mengakibatkan dampak yang tidak baik bagi pegawai pada umumnya, yaitu dapat menimbulkan kelelahan baik secara fisik maupun

mental serta akan menimbulkan reaksi-reaksi emosional seperti sakit kepala, gangguan pencernaan, mudah marah dan dapat menimbulkan penyakit yang lainnya. Sedangkan beban kerja yang terlalu sedikit juga akan terjadi pengurangan gerak yang akan menimbulkan kebosanan. Seperti definisi (Lineuwih et al., 2023) bahwa beban kerja merupakan serangkaian pekerjaan yang didelegasikan atau diberikan kepada seseorang disertai ketidaksesuaian antara kemampuan, keterampilan maupun keahlian serta waktu yang terbatas untuk menyelesaikan pekerjaan. Artinya tuntutan pekerjaan akan menjadi beban ketika pekerjaan yang diberikan tidak sesuai baik itu karena kemampuan atau keahlian yang dimiliki pegawai serta waktu diberikan sangat singkat. Jika beban kerja ini terjadi secara terus menerus hal ini dapat menyebabkan penurunan kinerja karyawan.

Badan Penyelenggara Jaminan Kesehatan KC Medan yang berlokasi Jl. Karya No.135, Karang Berombak, Kota Medan. BPJS Kesehatan KC Medan ini merupakan badan hukum publik yang memiliki tugas untuk menyelenggarakan jaminan kesehatan nasional bagi seluruh rakyat Indonesia sesuai dengan Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011. Setiap rakyat Indonesia memiliki kesempatan yang sama untuk mendapatkan fasilitas kesehatan tanpa terkecuali dan tidak ada pembedaan antara satu dengan yang lain. Dijelaskan dalam Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang sistem jaminan sosial nasional bahwa jaminan kesehatan nasional diselenggarakan secara nasional berdasarkan prinsip asuransi sosial dan prinsip ekuitas.

Dalam melaksanakan fungsi sebagaimana tersebut diatas BPJS Kesehatan memiliki tugas diantaranya yaitu : melakukan dan/atau menerima pendaftaran peserta, memungut dan mengumpulkan iuran dari peserta dan pemberi kerja,

menerima bantuan iuran dari pemerintah, mengelola dana jaminan sosial untuk kepentingan peserta, mengumpulkan dan mengelola data peserta program jaminan sosial, membayarkan manfaat dan/atau membiayai pelayanan kesehatan sesuai dengan ketentuan program jaminan sosial, dan memberikan informasi mengenai penyelenggaraan program jaminan sosial kepada peserta dan masyarakat. Untuk mencapai tujuan dari BPJS Kesehatan ini, maka sangat diperlukannya pegawai dengan *work life balance* yang baik, disiplin kerja yang tinggi dan beban kerja yang sesuai.

Untuk menjalankan tugas-tugas tersebut dalam rangka memberikan jaminan kesehatan kepada masyarakat luas, maka BPJS Kesehatan KC Medan sangat memerlukan pegawai yang tidak hanya kompeten dalam bidangnya masing-masing, namun juga disiplin, penuh tanggung jawab dan memiliki semangat kerja yang tinggi. Pekerjaan yang diberikan juga harus sesuai dengan kemampuan dan keahlian pegawai, sehingga hal ini tidak menjadi beban kerja. Jika pekerjaan yang diberikan menjadi hal yang menyenangkan dengan begitu pegawai akan merasakan ketenangan sehingga berdampak positif untuk kinerja kerja pegawai.

Berdasarkan hasil observasi yang penulis lakukan di Badan Penyelenggara Jaminan Kesehatan KC Medan yang berlokasi di Jl. Karya No.135, Karang Berombak, Kota Medan, ditemukan beberapa fenomena yang masih perlu perbaikan karena kurang optimalnya kinerja kerja para pegawai. Kinerja yang kurang optimal terlihat dari masih adanya pegawai yang menunda pekerjaan disamping itu juga masih ada pegawai yang kurang cekatan dalam melaksanakan pekerjaannya dalam melayani peserta, sehingga menyebabkan adanya komplain dari masyarakat akan pelayanan BPJS Kesehatan KC Medan. Kinerja kerja yang

belum optimal ini juga terlihat dari hasil penilaian kinerja pegawai yang masih belum mencapai nilai terbaik seperti yang terlihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 1.1 Penilaian Kinerja Pada Tahun 2020-2022

No.	Tahun	Target	Pencapaianan				
			PBI	Non PBI	Jamkesda	Asuransi Swasta	Perusahaan/Kantor
1.	2020	90%	27,50%	22,93%	8,29%	0,93%	3,37%
2.	2021	90%	31,10%	24,95%	7,15%	0,68%	3,84%
3.	2022	90%	31,97%	22,93%	4,97%	0,66%	4,37%

Kondisi *work life balance* pegawai BPJS ini juga belum baik, terlihat dari ketidakmampuan beberapa pegawai dalam menyeimbangkan antara kehidupan dengan pekerjaan. Selain itu juga terlihat dari perilaku pegawai dalam mencapai tujuan perusahaan dan kehidupan keluarga sehingga hal ini sering mengganggu pekerjaan. Disamping itu pegawai tersebut kurang fokus dalam menjalankan pekerjaan dan kurang membuat perencanaan kerja serta kegiatan keluarga dengan baik. Kurang baiknya *work life balance* pegawai juga terlihat dari pegawai yang masih belum mampu menyelesaikan pekerjaannya, sehingga mengharuskan pegawai bekerja lebih dari 8 jam dan tak jarang hingga membawa pekerjaan ke rumah yang menyebabkan waktu luang bersama keluarga menjadi berkurang.

Selain itu, belum semua pegawai mempunyai disiplin kerja yang tinggi, terlihat dari masih ada beberapa karyawan yang datang tidak tepat pada waktunya, penggunaan jam kerja untuk menyelesaikan hal pribadi dan ada juga beberapa pegawai yang bersantai pada saat jam kerja. Hal ini tentu berpengaruh terhadap penyelesaian pekerjaan, sehingga target kinerja tidak tercapai.

Beban kerja pegawai pada BPJS Kesehatan KC Medan ini tergolong melebihi kemampuan pegawai dalam bekerja dikaitkan dengan jam kerja. Hal ini terlihat dari

masih banyak pekerjaan yang tidak selesai tepat waktu maupun pelayanan kepada masyarakat yang relatif lama. Beban kerja yang tinggi dengan waktu yang relatif singkat, membuat tingkat kinerja pegawai tidak maksimal

Berdasarkan fenomena diatas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul, **“Pengaruh *Work Life Balance*, Disiplin Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penyelenggara Jaminan Kesehatan Kantor Cabang Medan”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan maka, dapat diidentifikasi suatu masalah sebagai berikut :

1. Kinerja pegawai Badan Penyelenggara Jaminan Kesehatan KC Medan masih kurang optimal, terlihat dari hasil penilaian kinerja pegawai yang masih belum maksimal, juga masih adanya pegawai yang menunda pekerjaan sehingga penyelesaian pekerjaan menjadi tidak tepat waktu. Serta masih adanya komplain dari masyarakat terhadap pelayanan BPJS Kesehatan KC.Medan.
2. *Work life balance* pegawai Badan Penyelenggara Jaminan Kesehatan KC Medan masih kurang baik, terlihat dari masih kurangnya kemampuan pegawai dalam mengatur keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan sehari-hari (pribadi) sehingga hal ini berdampak pada kinerja pegawai.
3. Disiplin pegawai Badan Penyelenggara Jaminan Kesehatan KC Medan masih belum cukup tinggi, terlihat dari beberapa pegawai sering datang terlambat, menunda pekerjaan dan mengerjakan hal lain diluar tugas pada jam kerja.

4. Beban kerja pegawai BPJS Kesehatan KC Medan umumnya melebihi kemampuan dan waktu yang tersedia, dimana banyaknya tuntutan pekerjaan namun waktu penyelesaiannya relatif singkat sehingga menjadi beban kerja bagi pegawai, yang mengakibatkan hasil kerja tidak maksimal.

1.3 Batasan Masalah

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja kerja pegawai, antara lain: lingkungan kerja, beban kerja, kepuasan kerja, motivasi, disiplin kerja dan lainnya. Namun, dalam penelitian ini penulis membatasi masalah yaitu bagaimana *work life balance*, disiplin kerja dan beban kerja mempengaruhi kinerja pegawai pada Badan Penyelenggara Jaminan Kesehatan KC Medan.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka yang menjadi permasalahan dalam permasalahan ini, yaitu :

1. Apakah ada pengaruh *work life balance* terhadap kinerja pegawai BPJS Kesehatan KC. Medan?
2. Apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai BPJS Kesehatan KC. Medan?
3. Apakah ada pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai BPJS Kesehatan KC. Medan?
4. Apakah ada pengaruh *work life balance*, disiplin kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai BPJS Kesehatan KC. Medan?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan dari rumusan masalah di atas, tujuan penelitian penulis ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah *work life balance* berpengaruh terhadap kinerja pegawai BPJS Kesehatan KC. Medan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai BPJS Kesehatan KC. Medan.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai BPJS Kesehatan KC. Medan.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah *work life balance*, disiplin kerja dan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai BPJS Kesehatan KC Medan.

1.6 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian di atas, penulis berharap penelitian ini dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1.6.1 Manfaat Teoritis

- a. Penulis berharap agar hasil dari penelitian ini dapat menambah wawasan pengetahuan kepada penulis dan memberikan suatu gambaran, wawasan serta semoga dapat membantu pembaca dalam mencari bahan pembelajaran/penelitian mengenai pengaruh *work life balance*, disiplin kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai.

- b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan ilmiah yang bermanfaat, sumber informasi yang dapat membantu penelitian selanjutnya dalam mengkaji variabel yang sama.

1.6.2 Manfaat Praktis

1.6.2.1 Bagi Penulis

Penelitian ini dapat menambah pengetahuan penulis khususnya pada ilmu terkait manajemen sumber daya manusia mengenai *work life balance* (keseimbangan pekerjaan di dalam kehidupan), disiplin kerja dan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

1.6.2.2 Bagi Perusahaan

Dengan penelitian ini penulis mendapatkan apa saja kekurangan yang terdapat pada perusahaan sehingga dapat diperbaiki dan penulis bisa menyalurkan ide-ide yang dapat digunakan sebagai pertimbangan akan pentingnya *work life balance* (keseimbangan pekerjaan di dalam kehidupan), disiplin kerja dan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

1.6.2.3 Bagi Pihak Lain

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai informasi atau sumbangan pemikiran yang bermanfaat untuk para pembaca yang nantinya akan melakukan penelitian dibidang yang sama.

BAB 2

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kinerja Pegawai

2.1.1.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Setiap perusahaan memiliki target yang harus dicapai untuk keberlangsungan perusahaan. Untuk itu perusahaan memerlukan kinerja yang baik dari semua unsur bidang yang ada dalam perusahaan tersebut. Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja pegawainya (Suhanta et al., 2022). Untuk mencapai komitmen organisasional yang kuat dan kinerja yang baik, anggota organisasi harus merasa terpenggil dan kokoh kekeluargaannya sehingga merasa memiliki organisasi tersebut. Kinerja pegawai menunjuk pada kemampuan pegawai dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya (Massie et al., 2018)

Selanjutnya menurut (Hennekam et al., 2020), kinerja atau *performance* berarti hasil prestasi kerja dan hasil kerja. Tetapi, kinerja memiliki arti yang lebih luas yaitu bukan hanya arti hasil kerja, tetapi bagaimana proses kerja yang berlangsung. Selain itu kinerja juga merupakan suatu hasil kerja karyawan selama kurun waktu tertentu dengan berbagai kemungkinan seperti target, standar atau kinerja (Alya et al., 2022).

Setiap manusia mempunyai potensi untuk bertindak dalam berbagai bentuk aktivitas. Kemampuan bertindak itu dapat diperoleh manusia baik secara alami (ada sejak lahir) atau dipelajari. Hasibuan (2001), mengemukakan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Menurut Mukhtar, dalam (Shakila et al., 2022), kinerja adalah hasil kerja dari suatu pekerjaan yang diukur dari kualitas dan kuantitasnya.

Dari beberapa definisi kinerja diatas, maka dapat diambil kesimpulan bahwa kinerja adalah hal yang dapat diukur dari kualitas dan kuantitas. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang atau kelompok sesuai dengan wewenang/tanggung jawab masing-masing pegawai selama periode tertentu. Hal ini dapat dilihat dari kontribusi dan proses kerja yang diberikan pegawai untuk mencapai tujuan perusahaan, prestasi kerja dan hasil kerja yang penuh dengan tanggung jawab. Kinerja seorang pegawai dapat dipengaruhi oleh kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Kinerja merupakan hal yang penting dalam suatu perusahaan, maka dari itu setiap perusahaan perlu melakukan pengukuran kinerja pada setiap karyawannya dalam jangka tertentu untuk melihat seberapa banyak pegawai memberi kontribusinya kepada organisasi/ perusahaan.

2.1.1.2 Masalah dan Cara Penyelesaian dalam Penilaian Kinerja

Pegawai

Penilaian kinerja merupakan hal yang penting, namun pada pelaksanaannya masih banyak penilaian kinerja yang masih belum efektif. Menurut (Sabrina, 2021) terdapat beberapa masalah yang sering ditemui dalam melakukan penilaian kinerja pegawai, diantaranya yaitu :

1. *Halo Effect* (Kesan Pertama)

Penilai memberikan penilaian kinerja dengan berdasarkan kepada kesan pertama kali yang dia miliki, terhadap pegawai tersebut misalnya, tampilan yang terkesan rapi, ramah, rajin dan sebagainya. Seharusnya penilai dapat memberikan penilaian secara lebih objektif dan memiliki standar yang jelas dalam penilaian, serta harus berdasarkan fakta dan tidak dipengaruhi oleh keyakinan atau perasaan pribadi. Penilai juga dapat melakukan penilaian dengan menggunakan metode rating scale, selain indikator penilaiannya jelas metode ini juga memiliki ukuran yang sama untuk setiap pegawai sehingga tidak ada pihak yang dirugikan.

2. *Error Of Central Tendency* (Kesalahan Akibat Kecenderungan Menilai di Tengah)

Ketika penilai tidak memiliki keberanian menilai dengan nilai yang tinggi/rendah dan cenderung memberikan nilai tengah. Hal ini adalah sebuah kekeliruan, karena tiap individu memiliki tingkat kinerja yang berbeda-beda serta dinamis. Penilaian ini beresiko memberikan pandangan yang salah kepada pekerja bahwa tidak ada perbedaan antara menjadi rajin dan malas, pandai dan bodoh, dan sebagainya. Untuk menghindari permasalahan ini, penilai dapat memasukkan lebih banyak kriteria penilaian. Kriteria tersebut dapat dituangkan ke dalam job deskripsi melalui penugasan dengan job spesifikasi yang jelas, sehingga penilaian kinerja tersebut menghasikan nilai yang sesuai dengan hasil kerja pegawai dan pegawai merasa adil dalam penilaian kinerja tersebut.

3. *Friendly* (Kedekatan Hubungan)

Kecenderungan untuk lebih mempercayai orang yang sudah lama dikenal dalam menyelesaikan pekerjaan walaupun terdapat pegawai yang lebih kompeten di dalam organisasi tersebut. Ketika penilai memiliki kedekatan hubungan dengan bawahan yang dinilai, ini menjadi hal yang sering kali mempengaruhi pemberian penilaian. Untuk mencapai penilaian kinerja secara efektif seharusnya penilaian kinerja berdasarkan dengan sistem penilaian kinerja yang sudah terintegrasi di perusahaan tersebut bukan dengan kepercayaan, karena sangat disayangkan jika memiliki pegawai dengan potensi yang besar namun menjadi tersisihkan dan hal ini juga dapat menurunkan kinerja pegawai.

4. Pengaruh-Pengaruh Organisasi

Kecenderungan penilai untuk memperhatikan nilai guna dari penilaian yang mereka lakukan seringkali mengabaikan keunggulan atau kelemahan individu pada waktu sebelumnya. Agar tidak merugikan pegawai yang memiliki prestasi baik, maka perusahaan dapat melakukan penilaian kinerja yang berorientasi, guna melihat prestasi pegawai dan upaya yang sudah diberikan pada masa lalu hingga sekarang.

5. Standar-Standar Penilaian

Perbedaan konsep pemaknaan kata yang digunakan dalam penilaian sering menjadi permasalahan dalam proses evaluasi sehingga perlu adanya kesatuan dan kesamaan persepsi dan pandangan atas kriteria penilaian.

Untuk itu diperlukan adanya standar yang jelas sehingga dapat diukur secara kuantitatif dalam penilaian kinerja.

6. *Recency Effect* (Kesan yang Sekarang)

Dasar penilaian yang dipergunakan sebagai standar penilaian adalah kesan yang dapat dirasakan sekarang. Hal ini berlaku untuk periode waktu yang sama untuk masa mendatang. Untuk menghindari kekeliruan dalam penilaian, proses penilaian harus berdasarkan pada kumulatif waktu. Penilai harus melihat kekuatan, kelemahan, kecerdasan, kehadiran, sikap, efisiensi kerja, perilaku, karakter dan potensi yang dimiliki pegawai selama bekerja dalam perusahaan bukan hanya dalam satu waktu.

2.1.1.3 Manfaat Pengukuran Kinerja

Penilaian kinerja merupakan bagian penting dari proses pengadaan pegawai. Dengan adanya penilaian kinerja maka akan terjadi umpan balik yang berguna, tidak hanya untuk pegawai, namun juga berguna untuk kemajuan organisasi/instansi. Penilaian kinerja bermanfaat untuk melihat kemampuan, kelebihan, kekurangan, potensi, pencapaian yang diraih, dan hal hal apa saja yang perlu dilakukan perbaikan. Hasil dari penilaian kinerja ini berguna untuk pegawai, karena dengan adanya penilaian ini pegawai tau apa saja yang sudah dicapainya selama periode berjalan untuk mendukung kemajuan organisasi/instansi dan melihat kekurangan apa saja yang perlu dilakukan perbaikan. Organisasi/instansi juga sangat memerlukan penilaian kinerja untuk mengambil keputusan apa yang tepat guna memenuhi kebutuhan pegawai seperti program pendidikan, pelatihan dan pengembangan.

Menurut Umam, K & Utomo, S. (2013) mengemukakan bahwa kontribusi hasil penilaian merupakan suatu yang sangat bermanfaat bagi perencanaan kebijakan organisasi. Secara terperinci, penilaian kinerja bagi organisasi adalah: a) Penyesuaian-penyesuaian kompensasi. b) Perbaikan kinerja. c) Kebutuhan latihan dan pengembangan. d) Pengambilan keputusan dalam hal penempatan promosi, mutasi, pemecatan, pemberhentian, dan perencanaan tenaga kerja. e) Untuk kepentingan penelitian pegawai. f) Membantu diagnosis terhadap kesalahan desain pegawai.

Sedangkan menurut (Arianty et al., 2016) manfaat penilaian kinerja yaitu :

1. Perbaikan Kinerja, dengan adanya penilaian kinerja maka akan terlihat segala kekurangan semua pegawai baik dari tingkat atas hingga tingkat bawah sehingga memudahkan untuk mencari solusi.
2. Posisi tawar menawar sehingga memungkinkan perusahaan melakukan negosiasi yang objektif serikat buruh atau dengan karyawannya.
3. Keputusan penempatan, dengan penilaian kinerja maka dapat menyebabkan terjadinya perubahan penempatan yang disebabkan penurunan jabatan.
4. Penyesuaian kompensasi, penilaian kinerja dapat membantu perusahaan untuk menentukan kompensasi, baik kompensasi finansial maupun kompensasi non finansial yang tepat untuk pegawai.
5. Pelatihan dan pengembangan, penilaian kinerja merupakan alat untuk mengindikasikan adanya kebutuhan untuk pelatihan dan pengembangan yang diberikan kepada pegawai.
6. Perencanaan dan pengembangan karir, dengan adanya penilaian kinerja maka akan didapat hasil. Yang berguna untuk panduan dalam perencanaan dan

pengembangan karir pegawai dan penyusunan program yang tepat sasaran. Pengembangan karir yang tepat, dapat menyelaraskan antara kebutuhan karyawan dengan kepentingan perusahaan.

7. Evaluasi proses staffing, prestasi kerja yang baik atau buruk mencerminkan kekuatan atau kelemahan prosedur staffing departemen sumber daya manusia. Maka jika penilaian kinerja yang dihasilkan kurang baik maka diperlukan evaluasi pada saat proses penyusunan personalia.
8. Defisiensi proses penempatan karyawan, kinerja yang baik atau jelek mengisyaratkan kekuatan atau kelemahan dalam prosedur penempatan karyawan di departemen sumber daya manusia.
9. Ketidakkuratan Informasi, dengan penilaian kinerja maka akan terlihat kesalahan dalam informasi analisis pekerjaan, perencanaan sumber daya manusia.
10. Kesalahan dalam merancang pekerjaan, dengan penilaian kinerja dapat melihat kembali kesalahan yang terjadi.
11. Kesempatan kerja yang adil, dengan penilaian kinerja yang baik dapat memastikan keputusan penempatan internal.
12. Mengatasi tantangan-tantangan eksternal, dengan penilaian kinerja maka akan terlihat permasalahan yang menyebabkan kemunduran kinerja pegawai sehingga memudahkan perusahaan untuk membantu dalam penyelesaian.
13. Elemen-elemen pokok sistem penilaian kinerja, perusahaan biasanya mengembangkan penilaian kinerja bagi karyawan di semua bagian. Adapun elemen pokok sistem penilaian kinerja terdiri dari kriteria yang ada hubungannya dengan pelaksanaan pekerjaan dan memiliki ukuran kriteria.

14. Umpan balik ke sumber daya manusia, penilaian kinerja akan memberikan umpan balik kepada pegawai untuk memperbaiki hal hal yang belum optimal.

Penilaian kinerja merupakan tahap evaluasi dan perbaikan dalam suatu organisasi/instansi, jika hal ini tidak dilakukan maka akan berdampak pada keberlangsungan perusahaan karena tidak akan diketahui apa yang sudah dicapai serta apa saja yang harus diperbaiki. Dengan adanya penilaian kinerja maka akan semakin mudah mengambil keputusan untuk penentuan program yang akan dibuat selama satu periode.

2.1.1.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi

Menurut Malayu S.P Hasibuan dalam (Syafriana, 2017) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya sebagai berikut :

1. Loyalitas, kesetiaan pegawai terhadap pekerjaan, jabatan dan perusahaan. Dengan adanya loyalitas yang dimiliki pegawai akan mencerminkan kerelaan seorang pegawai untuk melindungi dan mempertahankan perusahaan dari oknum-oknum yang tidak bertanggung jawab baik di dalam maupun di luar pekerjaan. Pegawai juga akan berusaha untuk mencapai kinerja terbaiknya.
2. Prestasi kerja, dengan prestasi kerja maka dapat terlihat hal-hal yang dihasilkan pegawai tersebut dari pekerjaannya.
3. Kejujuran, pegawai yang jujur akan melaksanakan tugas-tugasnya dengan penuh tanggung jawab dan memenuhi perjanjiannya yang sudah disepakati baik terhadap atasan, tim serta bawahannya.
4. Kedisiplinan, pegawai yang memiliki kedisiplinan maka akan mematuhi peraturan-peraturan yang ada dan melakukan pekerjaannya sesuai dengan instruksi yang diberikan kepadanya.

5. Kreativitas, pegawai yang kreatif akan lebih mudah menyelesaikan pekerjaannya, sehingga menghasilkan kinerja yang efektif dan efisien.
6. Kerjasama, dengan bekerja sama maka pegawai dapat berkolaborasi menyelesaikan pekerjaan. Selain pekerjaan dapat selesai dengan cepat juga akan menciptakan lingkungan pekerjaan yang harmonis sehingga mendorong kinerja yang baik.
7. Kepemimpinan, kinerja dapat dipengaruhi dengan kemampuan pegawai untuk memimpin, berpengaruh, mempunyai pribadi yang kuat, dihormati, berwibawa dan dapat memotivasi orang lain.
8. Kepribadian, pegawai yang memiliki sikap sopan santun, periang, menyenangkan, sikap yang baik, simpatik terhadap orang lain dan berpikiran terbuka.
9. Prakarsa, kemampuan berpikir pegawai berdasarkan inisiatif sendiri, hal ini sangat dibutuhkan dalam membuat keputusan penyelesaian masalah yang dihadapinya sehingga tidak menyebabkan penundaan pekerjaan.
10. Kecakapan, pegawai yang memiliki kejelian dalam penyelesaian pekerjaan dan permasalahan serta penyusunan kebijakan dengan melihat situasi manajemen.
11. Tanggung jawab, kesediaan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya serta mempertanggung jawabkan kebijakan dan hasil kerjanya.

Selain itu menurut Simanjuntak dalam (Massie et al., 2018), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu sebagai berikut :

1. Kualitas dan kemampuan pegawai, yaitu hal-hal yang berhubungan dengan pendidikan/pelatihan, etos kerja, motivasi kerja, sikap mental, dan kondisi fisik pegawai
2. Sarana pendukung, yaitu hal yang berhubungan dengan lingkungan kerja (keselamatan kerja, kesehatan kerja, sarana produksi, teknologi) dan hal-hal yang berhubungan dengan kesejahteraan pegawai (upah/gaji, jaminan sosial, keamanan kerja).
3. Supra sarana, yaitu hal-hal yang berhubungan dengan kebijaksanaan pemerintah dan hubungan industrial manajemen.

Sedangkan menurut (Daulay et al., 2019) kinerja dipengaruhi oleh sejumlah faktor antara lain :

- a) Dasar-dasar perilaku individu yang meliputi karakteristik biografis, kemampuan dan pembelajaran,
- b) Nilai, sikap dan kepuasan kerja pegawai. Pegawai akan cenderung lebih nyaman dalam bekerja ketika merasakan nilai positif dan suasana yang menyenangkan sehingga hal ini akan mendorong kepuasan pegawai.
- c) Komitmen pegawai, pegawai yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan, maka akan berdampak pada kinerja yang baik.
- d) Persepsi dan pengambilan keputusan. Dalam melakukan pemilihan, penerimaan, pengorganisasian, dan penginterpretasian pegawai hingga menghasilkan keputusan, hal ini akan memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai.
- e) Motivasi, pegawai yang termotivasi akan terdorong untuk aktif menyelesaikan berbagai tugas sesuai tanggung jawab yang diemban. Pegawai

yang termotivasi, juga mempunyai kepuasan kerja sehingga menghasilkan performa tinggi, serta mempunyai keinginan kuat untuk berhasil.

Berdasarkan definisi di atas dapat ditemukan berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja untuk menghasilkan kinerja yang optimal. Ada 3 faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu: individu, psikologi, dan organisasi. Dimana faktor individu dapat dilihat dari kemampuan, keahlian, kedisiplinan, kreativitas yang dimiliki pegawai. Selanjutnya, faktor psikologi ini juga tidak kalah penting yaitu kejujuran, kepribadian, kecakapan, rasa bertanggungjawab, kesehatan, kenyamanan dan kepuasan kerja. Hal ini sangat diperlukan agar kinerja karyawan berjalan optimal. Dan, faktor organisasi adapun faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu manajemen kepemimpinan, kebijakan perusahaan, hubungan antar karyawan, beban kerja serta sarana dan prasarana.

Ketiga faktor ini sangat besar pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Namun, dalam upaya peningkatan hasil pekerjaan yang lebih baik dibutuhkan sebuah penilaian kinerja. Dimana penilaian kinerja merupakan proses yang dipakai suatu perusahaan untuk mengevaluasi pelaksanaan kerja karyawan. Hal ini akan memberikan dampak positif untuk peningkatan kinerja apabila karyawan melakukan segala pekerjaannya dengan baik. Dan juga dapat menjadi bahan evaluasi dan perbaikan jika memang kinerja karyawan kurang baik. Dengan begitu perusahaan dapat memutuskan kebijakan apa yang akan diambil untuk diberikan guna mendorong kinerja pegawai.

2.1.1.5 Indikator Kinerja Pegawai

Menurut (Koopmans dkk, 2014) indikator kinerja pegawai yaitu :

1. Kinerja kontesktual (*contextual performance*), berkaitan dengan kinerja pegawai yang dapat dilihat dari tujuan yang hendak dicapai dan profesionalitas pegawai.
2. Perilaku kerja produktif (*productive work behavior*), perilaku kerja pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan, baik dengan waktu maupun usaha yang efisien.

Menurut (Kasmir, 2016) adapun indikator kinerja adalah sebagai berikut :

1. Kualitas (mutu), pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan melihat kualitas pekerjaan yang dihasilkan apakah mendekati kesempurnaan atau tidak.
2. Kuantitas (jumlah), dengan melihat jumlah produksi yang dihasilkan dapat ditunjukkan dalam bentuk satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah siklus yang dapat diselesaikan pegawai dalam kurun waktu tertentu.

Indikator-indikator yang mampu memberikan penilaian terhadap kinerja pegawai menurut (Mangkunegara, 2017) yaitu :

1. Kualitas, yaitu seberapa baik pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya dan hasil yang didapatkan.
2. Kuantitas, yaitu seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya dan kecepatan kerja setiap pegawai dalam penyelesaian pekerjaan,
3. Pelaksanaan tugas, yaitu bagaimana pegawai menyelesaikan pekerjaannya dan seberapa jauh pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan secara akurat.
4. Tanggung jawab, merupakan kesadaran akan kewajiban pegawai atas pekerjaan yang diberikan perusahaan.

Sedangkan (Nabawi, 2019) menyatakan indikator kinerja yaitu:

1. Kualitas, yaitu seberapa efisien dan efektif pegawai dalam proses pengerjaan tugas dan hasil yang dicapai.
2. Kuantitas, yaitu hasil yang didapatkan pegawai dalam jangka waktu tertentu.
3. Pemahaman atau tupoksi, pegawai memahami tujuan pokok dan fungsi masing-masing, serta mengerjakan tugas sesuai dengan apa yang menjadi tanggung jawabnya.
4. Inovasi, pegawai memiliki inovasi yang positif dan kreatif berguna untuk mencapai tujuan perusahaan. Pegawai yang memiliki inovasi-inovasi terbaik cenderung lebih aktif dan memiliki semangat kerja yang tinggi.
5. Kecepatan kerja, yaitu seberapa lama pegawai dalam mengerjakan satu pekerjaan dan melanjutkan pekerjaan yang lain.
6. Keakuratan kerja dan Kerjasama, yaitu penyelesaian tugas dengan penuh kedisiplinan dan teliti serta melakukan pengecekan ulang. Pengerjaan tugas juga dengan saling bekerja sama dengan tim.

2.1.2 Work Life Balance

2.1.2.1 Pengertian Work Life Balance

Menurut (Singh & Khanna P, 2011), *work life balance* adalah konsep luas yang melibatkan penetapan prioritas yang tepat antara pekerjaan (karir dan ambisi) dan kehidupan (kebahagiaan, waktu luang, keluarga dan pengembangan spiritual). (Mendis & Weerakkody, 2017), mengatakan *work life balanced* adalah usaha yang dilakukan oleh perusahaan untuk menyesuaikan pola kerja dari karyawan agar dapat menjalankan urusan tanggung jawab mereka di rumah dengan pekerjaan yang mereka lakukan di perusahaan agar bisa berjalan seimbang.

Sedangkan menurut (Andini & Surjanti, 2017), *work life balance* ialah bentuk kebijakan dari perusahaan agar karyawan bebas mengatur waktu antara di tempat kerja mereka dengan waktu untuk keperluan lain di luar perusahaan seperti urusan keluarga, hobi, seni, studi, dan lain-lain.

(Berk & Gundogmus, 2018) mendefinisikan *work life balance* sebagai dukungan organisasi untuk aspek kehidupan pribadi karyawan seperti pekerjaan yang mempunyai jam fleksibel, perawatan dependen dan cuti keluarga/ pribadi. *Work life balance* adalah sejauh mana keterlibatan dan kepuasan individu dalam peran mereka diantara kehidupan pribadi dan kehidupan pekerjaan serta tidak menimbulkan konflik di antara keduanya (Ula et al., 2019).

Dari penjelasan diatas dapat diartikan bahwasanya *work life balance* adalah keadaan dimana seseorang mampu menyeimbangkan antara kondisi pekerjaan secara profesional dan penuh tanggung jawab tanpa meninggalkan peran dalam kehidupan pribadi dan keluarga. Saat pegawai mampu menerapkan *work life balance*, maka akan memberikan dampak positif kepada kinerja pegawai dikarenakan pegawai akan lebih nyaman ketika bekerja. Selain itu juga pegawai bisa menjalankan kegiatan sehari-harinya seperti menjalankan tanggungjawabnya terhadap keluarga, menjalankan hobi dan melakukan hal-hal yang membuat pegawai merasa lebih rileks dan bahagia. Kondisi seperti ini akan meningkatkan kinerja pegawai.

2.1.2.2 Tujuan dan Manfaat Penerapan *Work Life Balance*

Work life balance adalah kondisi dimana pegawai mampu menyeimbangkan antara kewajiban menyelesaikan pekerjaan dan kewajiban pada kehidupan sehari-

hari. Nafiudin (2015), menyatakan bahwa pegawai yang tidak mampu menjaga hubungan harmonis di perusahaan dikarenakan pegawai tidak bisa memilah antara pekerjaan dan kehidupan keluarga, maka tidak jarang pegawai akan memilih untuk mencari pekerjaan lain atau memilih berhenti dari perusahaan tersebut karena ketidakmampuan menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan. Untuk meminimalisir permasalahan ini, maka penerapan konsep *work life balance* akan sangat baik.

Tujuan dari konsep *work life balance* yaitu 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. (Morgan, 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 yang akan dihasilkan instansi dengan adanya penerapan *work life balance*, diantaranya sebagai berikut:

1. Meningkatkan kedisiplinan pegawai
2. Pegawai lebih produktif
3. Adanya loyalitas dan komitmen pegawai
4. Berkurangnya turn-over pegawai

Sedangkan bagi individu atau pegawai manfaat yang didapatkan dengan adanya penerapan *work life balance* ini adalah sebagai berikut:

1. Pegawai merasakan kepuasan kerja
2. Semakin tingginya keamanan kerja (*job security*)
3. Meningkatkan kontrol terhadap *work life environment*
4. Berkurangnya tingkat stres kerja
5. Semakin meningkatnya kesehatan fisik dan mental.

2.1.2.3 Faktor Faktor Yang Mempengaruhi

Faktor yang mempengaruhi *work life balance* menurut (Fisher et al., 2009) yaitu :

1. Waktu, banyaknya waktu yang digunakan untuk bekerja dengan waktu yang digunakan untuk aktivitas lain di luar kerjaan.
2. Perilaku, tindakan yang dilakukan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Baik dalam mencapai target pekerjaan maupun kehidupan pribadi.
3. Ketegangan (*strain*), meliputi tekanan, kecemasan, sulit mempertahankan atensi dan kehilangan aktivitas penting pribadi.
4. Energi, kapasitas diri manusia yang digunakan untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

Menurut Utami dan Yuniarti (2010) ada beberapa faktor pendorong *work life balance*, yaitu :

1. Nilai *comfort*, dengan rasa nyaman pegawai akan lebih fokus dengan yang dilakukannya setiap hari dan dapat mengatasi konflik yang terjadi. Salah satu hal yang bisa membuat pegawai nyaman yaitu ruangan kerja dan lingkungan kerja yang nyaman.

2. Nilai *religious*, kedekatan dengan Tuhan membuat pegawai akan lebih mudah melakukan refleksi diri dan menerima kondisi. Sebelum melakukan suatu pekerjaan, pegawai dapat melakukan ibadah seperti doa, shalat atau lainnya sehingga pekerjaan akan terasa mudah untuk diselesaikan.
3. Nilai *achievement*, pegawai memanfaatkan pengetahuan untuk dapat membantu dan menyelesaikan masalah yang terjadi dalam pekerjaan dan kehidupan sehari-hari. Contohnya pegawai dapat mengatur jadwal kerja dengan manajemen waktu yang baik, sehingga waktu untuk bekerja dapat diselesaikan dengan fleksibel dan cepat.

Ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi seorang individu meraih keseimbangan kehidupan dan pekerjaan menurut (Poulose, 2014), sebagai berikut :

1. Gender, pembagian tugas menurut gender dalam suatu keluarga yang masih tradisional, hal tersebut rentan mengalami konflik peran jika mereka masuk dalam dunia kerja.
2. Perencanaan kerja, 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, dukungan dari atasan atau rekan kerja memberikan pengaruh untuk seorang pegawai bisa menyeimbangkan kehidupan-kerjanya. Dukungan yang diberikan akan membuat pegawai merasa nyaman dan dihargai.

4. Dukungan keluarga, keluarga adalah elemen penting karena awal mula kehidupan seorang pegawai adalah berasal dari kehidupan keluarga. Dukungan dari keluarga memberikan energi positif untuk bekerja.
5. *Job stress*, pegawai yang cenderung tertekan dan tidak nyaman di lingkungan pekerjaan akan mempengaruhi hasil pekerjaannya dan kehidupannya.

Beberapa faktor yang mempengaruhi *work life balance* menurut (Bintang & Astiti, 2016) pada kehidupan pekerjaan yaitu permasalahan dengan rekan kerja, kehidupan pribadi, kehidupan sosial, serta waktu adat dan spiritual yang berbenturan.

2.1.2.4 Indikator Work Life Balance

(Fisher et al., 2009) mengatakan jika *work life balance* memiliki 4 dimensi pembentuk, yaitu :

1. WIPL { *Work Interference With Personal Life* }. Hal ini mengacu pada sejauh mana pekerjaan dapat mengganggu kehidupan pribadi pegawai. Misalnya, bekerja dapat membuat pegawai sulit membagi waktu untuk kehidupan pribadinya.
2. PLIW { *Personal Life Interference With Work* }. Keadaan ini mengacu pada sejauh mana kehidupan pribadi pegawai mengganggu kehidupan pekerjaan. Misalnya, jika pegawai memiliki masalah pada kehidupan pribadinya, hal ini dapat mengganggu kinerja dan konsentrasi pegawai
3. PLEW { *Personal Life Enhancement Of Work* }. Hal ini mengacu pada sejauh mana kehidupan pribadi seseorang dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam dunia kerja. Misalnya, apabila pegawai merasa senang dalam

kehidupan pribadinya, maka hal ini dapat membuat suasana hati pegawai pada saat bekerja juga baik sehingga meningkatkan semangat pegawai.

4. WEPL (*Work Enhancement Of Personal Life*). Keadaan ini mengacu pada sejauh mana pekerjaan dapat meningkatkan kualitas kehidupan pribadi individu. Sejauh mana keterampilan yang diperoleh pegawai dalam bekerja dapat bermanfaat pada kehidupan sehari-hari.

Menurut (Parkes & Langford, 2008) indikator yang digunakan sebagai pengukuran *work life balance* adalah keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, tanggungjawab terhadap keluarga dan perusahaan, memiliki kehidupan sosial di luar pekerjaan dan memiliki waktu untuk melakukan hobi.

Menurut (Ganapathi, 2016) indikator yang digunakan dalam penelitiannya adalah keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan, dan keseimbangan kepuasan.

Indikator-indikator untuk mengukur *work life balance* Menurut (Hudson, 2005), yaitu :

1. *Time balance* (keseimbangan waktu), menyangkut jumlah waktu yang diberikan untuk bekerja dan melakukan aktivitas di luar pekerjaan. Waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas dalam instansi dan perannya dalam kehidupan pribadi tersebut, misalnya seorang pegawai selain bekerja juga membutuhkan waktu untuk liburan, menyediakan waktu bersama keluarga dan juga berkumpul dengan teman.
2. *Involvement balance* (keseimbangan keterlibatan), menyangkut keterlibatan tingkat psikologis atau komitmen pegawai yang seimbang dalam pekerjaan

dan keluarganya. Keseimbangan yang melibatkan pegawai dalam dirinya seperti keterlibatan pegawai untuk bekerja dan dalam kehidupan pribadinya.

3. *Satisfaction balance* (keseimbangan kepuasan), menyangkut tingkat kepuasan pegawai dalam pekerjaan maupun diluar pekerjaan. Pegawai yang merasakan kepuasan memiliki kenyamanan dalam keterlibatannya pada pekerjaan maupun dalam kehidupan pribadi pegawai tersebut.

2.1.3 Disiplin Kerja

2.1.3.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan suatu sikap bertindak positif yang dilakukan individu seperti menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku pada organisasi, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta siap menjalankan dan menerima setiap konsekuensi yang dilakukan (Ardana dkk, 2011). Sedangkan menurut (Turangan et al., 2016) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan salah satu faktor sikap dalam bertindak yang mempengaruhi kinerja karyawan. Disiplin yang baik yakni menunjukkan bagaimana seseorang bertanggungjawab terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Menurut (Sutrisno et al., 2016) disiplin yaitu suatu kekuatan yang berkembang didalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku.

Hasibuan (2018) mendefinisikan disiplin adalah kesadaran atau kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Pendapat lain mengatakan bahwa disiplin merupakan tindakan manajemen

untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut. Sedangkan, pendisiplinan pegawai merupakan suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya. (Siagian, 2018). Disiplin kerja yang sudah baik, maka kinerja pegawai dalam bekerja juga akan semakin meningkat dan akan mudah untuk mencapai tujuan instansi (Jufrizen & Sitorus, 2021).

Dapat ditarik kesimpulan bahwa disiplin kerja merupakan kondisi yang tercipta dan terbentuk dari serangkaian proses sehingga menghasilkan nilai nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan, dan ketertiban. Hal ini sangat penting guna keberlangsungan organisasi. Pegawai yang disiplin akan lebih mudah diarahkan dan sukarela melaksanakan tugas-tugasnya dengan penuh tanggung jawab dalam mencapai tujuan perusahaan..

2.1.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Sastrohadiwiryo (2003) faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja, yaitu :

1. Frekuensi kehadiran, yaitu nilai yang menyatakan jumlah kehadiran pegawai.
2. Tingkat kewaspadaan, semakin besar tingkat kewaspadaan dan ketelitian pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan maka akan semakin tinggi tingkat disiplin kerja pegawai.

3. Ketaatan pada standar kerja, standar kerja berisikan sebuah target, sasaran, tujuan serta upaya kerja dari pegawai dalam jangka waktu tertentu. Semakin tinggi tingkat ketaatan pegawai, maka semakin baik pula disiplin kerjanya.
4. Ketaatan pada peraturan kerja, taat terhadap peraturan-peraturan kerja yang sudah ditetapkan di kantor merupakan salah satu ciri pegawai memiliki disiplin kerja yang baik.
5. Etika kerja, yaitu nilai atau pedoman pegawai dalam bekerja seperti ketentuan berpakaian, bersikap, penyelesaian tugas hingga hal-hal yang dilarang.

Menurut Budi & Waridin (2006), terdapat 5 faktor yang mempengaruhi dalam penilaian disiplin kerja terhadap pemberian layanan pada masyarakat, yaitu:

1. Kualitas kedisiplinan kerja, meliputi kehadiran dan waktu pulang tepat waktu, efisiensi waktu dalam pelaksanaan tugas dan kemampuan mengembangkan potensi diri berdasarkan motivasi yang positif.
2. Kuantitas pekerjaan meliputi volume keluaran dan kontribusi.
3. Kompensasi yang diperlukan meliputi: saran, arahan atau perbaikan.
4. Lokasi tempat kerja atau tempat tinggal.
5. Konservasi meliputi penghormatan terhadap aturan dengan keberanian untuk selalu melakukan pencegahan terjadinya tindakan yang bertentangan dengan aturan.

Menurut (Prayogi et al., 2019) faktor-faktor yang mempengaruhi kedisiplinan pegawai suatu perusahaan antara lain sebagai berikut :

1. Tujuan dan kemampuan, tujuan yang ingin dicapai harus ditetapkan secara jelas dan ideal serta cukup menantang kemampuan pegawai. tujuan

(pekerjaan) yang dibebankan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan pegawai yang bersangkutan, sehingga ia bekerja dengan sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

2. Kepemimpinan teladan, keteladanan kepemimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai, karena pimpinan adalah panutan bawahannya. Pemimpin harus memberi contoh yang baik misalnya jujur, disiplin, adil, dan sesuai dengan ucapan dengan perbuatan,
3. Balasan pelayanan, remunerasi (gaji dan tunjangan) berpengaruh terhadap kedisiplinan pegawai, remunerasi yang sesuai akan memberikan kepuasan terhadap pegawai dengan begitu pegawai akan memberikan yang terbaik untuk perusahaan.
4. Keadilan, keadilan juga mendorong terciptanya kedisiplinan pegawai. Keadilan sebagai dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa atau hukuman akan mendorong terciptanya disiplin pegawai yang baik.
5. Pengawasan terlampir, waskat (pengawasan yang melekat) merupakan tindakan yang paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan pegawai perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus secara aktif dan langsung mengawasi tingkah laku, akhlak, sikap, moral dan prestasi kerja bawahannya. Waskat sangat efektif untuk merangsang disiplin diri dan semangat kerja pegawai, karena mereka merasakan adanya perhatian, bimbingan, arahan, bimbingan dan pengawasan dari atasannya.
6. Hukuman, sanksi pidana sangat berperan dalam menjaga kedisiplinan karyawan. Dengan semakin beratnya sanksi hukum, maka karyawan akan

semakin takut untuk melanggar peraturan perusahaan, sikap dan perilaku disiplin karyawan juga akan semakin berkurang.

7. Ketegasan, ketegasan pimpinan dalam mengambil tindakan akan mempengaruhi baik/buruknya kedisiplinan pegawai. Pimpinan harus berani tegas dalam bertindak menghukum setiap pegawai yang tidak disiplin sesuai dengan peraturan yang sudah ditentukan.
8. Hubungan kemanusiaan, hubungan antar manusia yang harmonis antar pegawai membantu terciptanya kedisiplinan baik pada suatu perusahaan,

Menurut (Hustia, 2020) faktor-faktor yang mempengaruhi kedisiplinan yaitu:

1. Mematuhi peraturan perusahaan, pegawai diharuskan mentaati semua peraturan perusahaan yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja dapat terbentuk.
2. Penggunaan waktu secara efektif, waktu bekerja yang diberikan perusahaan diharapkan dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya oleh pegawai untuk mengejar target yang diberikan perusahaan.
3. Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas, Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas, tanggung jawab yang diberikan kepada individu apabila tidak sesuai dengan jangka waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan maka pegawai telah memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi.

2.1.3.3 Indikator Disiplin Kerja

Menurut (Harlie. M, 2012) Indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut:

1. Hadir tepat waktu pada jam yang sudah ditentukan.

2. Mengutamakan presentase kehadiran dan tidak beralasan sakit atau absen untuk kepentingan pribadi.
3. Mentaati ketentuan jam kerja seperti waktu datang, jam kerja, istirahat dan jam pulang.
4. Mengutamakan jam kerja yang efisien dan efektif, dengan tidak menggunakan jam kerja untuk hal-hal tidak penting.
5. Keterampilan kerja pada bidang tugasnya, artinya pegawai memiliki pemahaman dengan tugas yang diberikan.
6. Semangat kerja tinggi, pegawai yang semangat akan melaksanakan tugasnya dengan kefokusannya dan kedisiplinannya.
7. Sikap baik, pegawai yang baik memiliki tanggungjawab akan pekerjaannya.
8. Kreatif dan inovatif mendorong pegawai dalam penyelesaian tugas dengan lebih cepat dengan ide-ide kreatifnya.

Menurut Hasibuan (2011, hal. 194-198) adapun indikator kedisiplinan yaitu sebagai berikut :

1. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

2. Teladan Pimpinan

Teladan pemimpin sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pemimpin dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya.

3. Balas Jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya.

4. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang merasa selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.

5. Waskat

Waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya.

6. Sanksi Hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karena berat/ringannya sanksi hukuman yang akan diterapkan mempengaruhi baik/buruknya kedisiplinan karyawan.

7. Ketegasan

Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan.

8. Hubungan Kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan.

Menurut Hasibuan, S.P (2014) indikator disiplin kerja yaitu:

1. Mematuhi semua peraturan perusahaan, pegawai diharuskan mentaati semua peraturan perusahaan yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan

pedoman kerja agar kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja dapat terbentuk.

2. Penggunaan waktu secara efektif, waktu bekerja yang diberikan perusahaan diharapkan dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya oleh individu untuk mengejar target yang diberikan perusahaan kepada individu dengan tidak terlalu banyak membuang waktu yang ada didalam standar pekerjaan perusahaan.
3. Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas, tanggung jawab yang diberikan kepada individu apabila tidak sesuai dengan jangka waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan maka pegawai telah memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi.
4. Tingkat absensi, salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai, semakin tinggi frekuensi kehadiran atau rendahnya tingkat kemangkiran pegawai tersebut telah memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi

Sedangkan menurut (Sidanti, 2015) bahwa indikator disiplin kerja yaitu :

1. Kepatuhan karyawan pada jam kerja, meliputi datang dan tepat waktu, serta penyelesaian pekerjaan pada waktu yang ditentukan.
2. Kepatuhan pelayanan, yaitu patuh pada perintah/ instruksi yang diberikan pimpinan, serta menaati peraturan dan tata tertib yang berlaku.
3. Menggunakan dan memelihara bahan-bahan dan alat-alat perlengkapan kantor dengan-hati-hati, serta memanfaatkan untuk kepentingan kantor.
4. Berpakaian yang baik, sopan, dan menggunakan tanda-tanda pengenal perusahaan.

5. Bekerja dengan mengikuti peraturan yang telah ditentukan oleh organisasi dan memahami sanksi yang ada jika melanggar peraturan tersebut.

2.1.4 Beban Kerja

2.1.4.1 Pengertian Beban Kerja

Dalam suatu organisasi/instansi memiliki tujuan yang akan dicapai. Untuk mencapai tujuan tersebut perusahaan memiliki program yang dirancang sesuai dengan tujuan tersebut. Maka hal ini memerlukan sumber daya manusia sebagai penggerakannya. Sehingga memberikan beban kepada para pegawai untuk menghasilkan kinerja yang terbaik.

Menurut penelitian yang sudah dilakukan oleh (Rusda & Dini Arimbi, 2017) beliau mendefinisikan bahwa beban kerja merupakan sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi dalam waktu yang ditentukan. Beban kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Beban kerja akan berdampak baik jika beban pekerjaan sesuai dengan keahlian dan kemampuan pegawai dan pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan tersebut dalam waktu yang ditentukan, namun hal ini akan menyebabkan beban kerja kepada pegawai jika pekerjaan tidak sesuai dengan kemampuan dan keahlian pegawai dan pekerjaan tersebut harus diselesaikan dalam jangka waktu singkat.

Beban kerja adalah banyaknya aktivitas yang dilakukan karyawan yang memerlukan proses mental dan kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaannya dalam periode tertentu baik dalam bentuk fisik maupun psikis (Dhania, 2010). Banyaknya pekerjaan yang diberikan pada suatu perusahaan dapat mengakibatkan beban kerja yang terlalu berat ataupun kemampuan fisik yang terlalu lemah dapat

mengakibatkan seorang pegawai menderita gangguan atau penyakit akibat pekerjaan.

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 (Nurhasanah et al., 2022). Sedangkan (Bahri et al., 2022) mendefinisikan bahwa beban kerja adalah sejumlah pekerjaan yang diberikan kepada pegawai dan penyelesaiannya dalam kurun waktu tertentu. Dari teori-teori diatas dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah tuntutan pekerjaan yang membutuhkan keahlian dan kemampuan serta melibatkan fisik dan psikis pegawai, pekerjaan tersebut harus diselesaikan pegawai dalam jangka waktu terbatas sehingga menyebabkan pekerjaan menjadi tidak maksimal. Beban kerja sebagai suatu konsep yang timbul akibat adanya keterbatasan kapasitas pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga hal ini menyebabkan kurang tercapainya hasil kerja pada tingkat yang diharapkan perusahaan. Terjadinya kesenjangan antara tingkat kemampuan yang diharapkan dan tingkat kapasitas yang dimiliki. ini tak jarang dapat mengakibatkan ketegangan dan kelelahan berlebih sehingga menurunkan kinerja pegawai.

2.1.4.2 Dampak Beban Kerja

Beban kerja memberikan dampak positif dan mampu meningkatkan produktivitas pegawai jika pegawai tersebut memiliki kemampuan dan keahlian yang melebihi kapasitas pekerjaan. Namun, beban kerja akan berdampak kurang baik bagi pegawai jika pegawai tidak mampu menyesuaikan diri dan melaksanakan tuntutan pekerjaan tersebut sehingga dapat menyebabkan penurunan kinerja. Beban

kerja akan mengakibatkan kelelahan yang berlebih baik itu fisik maupun mental pegawai dan tidak jarang akan menyebabkan reaksi emosional seperti sakit kepala, mudah marah, tidak selera makan sehingga menyebabkan gangguan pencernaan dan tidak bersemangat. Beban kerja yang terlalu sedikit juga tidak baik untuk pegawai, karena dapat menyebabkan rasa bosan. Hal ini dapat menurunkan kinerja pegawai dikarenakan pegawai yang kurang memperhatikan pekerjaannya.

Dapat disimpulkan ada beberapa dampak negatif beban kerja yang berlebihan dan berlangsung secara terus menerus yaitu :

1. Penurunan kinerja, beban kerja yang terlalu berat tidak diimbangi dengan kemampuan tenaga kerja, maka akan mengakibatkan menurunnya kualitas kerja akibat dari kelelahan fisik dan turunnya konsentrasi, pengawasan diri, akurasi kerja sehingga kerja tidak sesuai dengan standart
2. Dapat menyebabkan gangguan kecemasan sehingga pegawai tidak fokus dalam mengerjakan pekerjaannya. Biasanya ini terjadi karena pegawai takut pekerjaan yang diberikan tidak dapat diselesaikan sesuai dengan waktu yang sudah diberikan. Kecemasan ini akan berdampak tidak baik jika berlangsung secara terus menerus dan dapat menurunkan kinerja pegawai karena rasa takut yang belum pasti terjadi.
3. Depresi, pegawai yang memiliki beban kerja yang berlebih akan merasa tertekan dan tidak bahagia sehingga berdampak pada kegiatannya sehari-hari. Karena depresi pegawai bisa saja bersikap acuh bahkan dapat menyebabkan pegawai tidak melaksanakan pekerjaan yang diberikan.
4. Mudah marah, hal ini dapat menyebabkan pegawai mudah marah dan sangat disayangkan jika bertemu dengan pelanggan akan menurunkan citra

organisasi/instansi tersebut, karena bersikap tidak ramah. Hal ini juga dapat membuat hubungan pegawai tidak harmonis dan kurang nyaman.

5. Gangguan kesehatan, banyaknya pekerjaan dapat membuat pegawai tidak memperhatikan kesehatannya seperti waktu makan yang telat, makanan yang tidak bergizi, jam kerja yang berlebih untuk menyelesaikan pekerjaan dan waktu olahraga yang tidak ada. Dengan terjadinya gangguan kesehatan ini maka akan menyebabkan pegawai menjadi sakit dan tidak produktif sehingga terjadinya penurunan kinerja dan juga dapat mengakibatkan meningkatnya absensi karena pegawai banyak yang sakit.

2.1.4.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja

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

1. *Time pressure* (tekanan waktu). Secara umum dalam hal tertentu waktu akhir (*deadline*) 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. 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 performancinya. Kondisi kerja yang bising dapat mempengaruhi efektifitas kerjanya dalam menyelesaikan tugasnya, dimana dapat mengganggu konsentrasi dan otomatis mengganggu pencapaian tugas sehingga dapat dipastikan semakin memperberat beban kerjanya

Faktor faktor beban kerja menurut (Soleman, 2011) adalah sebagai berikut :

1. Faktor eksternal adalah faktor yang berasal dari luar tubuh pekerja, contohnya yaitu :
 - a) Tugas (task), berupa tuntutan pekerjaan yang diberikan.
 - b) Organisasi kerja, yaitu sistem kerja yang diterapkan pada perusahaan tersebut.
 - c) Lingkungan kerja, yaitu suasana pada saat penyelesaian pekerjaan.
2. Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja. Faktor eksternal yang berpotensi sebagai stresor, meliputi faktor somatik (jenis kelamin, umur, status gizi, kondisi kesehatan dan sebagainya), dan faktor psikis(motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, kepuasan dan sebagainya).

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja menurut (Rusda & Dini Arimbi, 2017), yaitu :

1. Faktor eksternal yaitu beban yang berasal dari luar tubuh pekerja,yaitu:
 - a) Tugas bersifat fisik seperti, tata ruang tempat kerja, kondisi ruang kerja, kondisi lingkungan kerja, sikap kerja, ataupun beban kerja yang dijalani. Sedangkan tugas yang bersifat mental meliputi, tanggung jawab, kompleksitas pekerjaan, emosi pekerjaan dan sebagainya.
 - b) Organisasi Kerja, meliputi lamanya waktu kerja, waktu istirahat, shift kerja, sistem kerja dan sebagainya.
 - c) Lingkungan kerja, lingkungan kerja ini dapat meliputi antara lain, lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja kimiawi, lingkungan kerja biologis dan lingkungan kerja psikologis.
2. Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal yang berpotensi sebagai stresor, meliputi faktor somatis (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi,kondisi kesehatan, dan sebagainya), dan faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, kepuasan, dan sebagainya).

2.1.4.4 Indikator Beban Kerja

Menurut (Putra & Hubeis, 2012) indikator beban kerja yaitu :

1. Target yang harus dicapai, pandangan pegawai mengenai target kerja yang harus dicapai pegawai untuk penyelesaian pekerjaan.
2. Kondisi pekerjaan, pandangan pegawai mengenai kondisi pekerjaan, misalnya mengambil keputusan dengan cepat pada saat penyelesaian pekerjaan, serta mampu mengatasi permasalahan tak terduga.
3. Penggunaan waktu, penggunaan waktu pada saat menyelesaikan pekerjaan.

4. Standart pekerjaan, target dan sasaran yang dibuat perusahaan yang harus dicapai pegawai.

Adapun Indikator yang digunakan untuk mengukur beban kerja menurut (Mahendrawan & Indrawat, 2015) adalah sebagai berikut :

1. Tugas-tugas yang bersifat fisik (sikap kerja), meliputi perasaan dan semangat pegawai pada saat mengerjakan pekerjaan.
2. Tugas-tugas yang bersifat mental, yaitu tanggung jawab, kompleksitas pekerjaan, emosi pegawai saat bekerja.
3. Waktu, yaitu waktu yang diberikan kepada pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan dan waktu untuk pegawai beristirahat.
4. Kerja secara bergilir, yaitu jadwal *shift* kerja yang diberikan kepada pegawai.
5. Pelimpahan tugas dan wewenang, yaitu wewenang dan tugas yang diberikan perusahaan.
6. Faktor Somatis (kondisi kesehatan), yaitu jaminan yang diberikan perusahaan untuk kesehatan para pegawainya.
7. Faktor psikis, yaitu motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan pegawai.

Sedangkan menurut (Koesomowidjojo S M, 2017), indikator-indikator beban kerja yaitu :

1. Kondisi pekerjaan, yaitu pemahaman pegawai mengenai pekerjaan yang akan diselesaikan.
2. Pemanfaatan waktu kerja yang efisien dan efektif, yaitu pemanfaatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan dan waktu istirahat secara baik.

3. Target yang harus di capai, yaitu target kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan tentunya secara langsung akan mempengaruhi beban kerja yang diterima oleh karyawan.
4. Lingkungan kerja, keadaan yang ada disekitar para pegawai seperti rasa nyaman dikarenakan ruangan yang estetik, tim yang solid dan suasana yang tenang akan berpengaruh terhadap beban kerja pegawai.

2.2 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan hasil pemikiran antara konsep satu terhadap konsep yang lainnya dari masalah yang akan di teliti dalam memperkirakan kemungkinan hasil penelitian yang akan dicapai. Dalam kerangka konseptual ini dimana peneliti membuat sketsa maupun konsep mengenai gambaran dari variable penelitian.

2.2.1 Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Pegawai

Kinerja yang baik merupakan cara kerja seorang pegawai dalam menjalankan tanggungjawabnya dalam periode tertentu. Dimana hal ini dapat diukur secara kualitas dan kuantitas. Dengan kinerja yang baik maka akan memberikan dampak positif pada keberlangsungan suatu perusahaan atau instansi. Untuk meningkatkan kinerja yang baik maka banyak faktor yang mendukung salah satunya keseimbangan antar pekerjaan dan kehidupan pribadi. Pegawai yang mencapai *work life balance* dapat menimbulkan berkurangnya tingkat stress karena kehidupannya dapat berjalan seimbang, meningkatkan efektifitas kerja dan meningkatkan kualitas hidup. Namun jika pegawai tidak mampu menerapkan *work life balance* pada kehidupannya, maka akan berdampak pada penurunan kineja.

Berdasarkan penelitian yang sebelumnya dilakukan oleh (Dina, 2018), (Rodhiyatu Aliya & Saragih, 2020), (Lukmiati et al., 2020), (Dewi et al., 2022) dan (Shakila et al., 2022) menyimpulkan bahwa *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kerja pegawai.

2.2.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Disiplin merupakan suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan yang telah dibuat baik secara tertulis maupun lisan dan memiliki sanksi hukum untuk pelanggar (Herawati et al., 2020). Kedisiplinan harus ditanamkan pada setiap pegawai, dengan begitu maka pegawai menyadari segala tanggungjawab yang telah diberikan dan paham dengan aturan serta konsekuensi jika melanggar peraturan tersebut. Pegawai yang memiliki kedisiplinan yang tinggi maka akan memiliki kinerja yang baik serta menciptakan lingkungan kinerja yang baik pula. Dengan begitu maka akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan sebaliknya jika disiplin pegawai merosot maka akan menunjukkan kinerja yang tidak baik dan menjadi penghalang dan menghambat pergerakan perusahaan.

Berdasarkan penelitian yang sebelumnya dilakukan oleh (J. S. Hasibuan & Silvya, 2019), (Susanto, 2019), (Herawati et al., 2020), (R. Hasibuan & Arnesih, 2021), (Hasrudy & Agus, 2021), dan (Pratiwi & Sulistiyani, 2021), menyimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

2.2.3 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

(Rusda & Dini Arimbi, 2017) mendefinisikan beban kerja adalah sekumpulan kegiatan yang harus diselesaikan pegawai dalam jangka waktu tertentu. Sedangkan menurut (Malino et al., 2020) berpendapat bahwa setiap karyawan memiliki

pekerjaannya masing-masing dan pekerjaan tersebut menjadi suatu beban bagi karyawan yang bersangkutan dan harus dikerjakan sesuai waktu yang telah ditentukan. Pegawai yang memiliki kemampuan seimbang atau lebih tinggi dari beban kerja yang diberikan perusahaan, maka akan memberikan dampak positif untuk kemajuan perusahaan karena, pegawai akan cepat menyelesaikan pekerjaannya dan menunjukkan kinerja yang tinggi. Namun, hal ini akan menyebabkan penurunan kinerja jika beban kerja yang diberikan tidak sesuai dengan kemampuan pegawai. Hal tersebut dapat menyebabkan kelelahan fisik yang berlebihan dan turunnya konsentrasi sehingga dapat menjadi penyebab kerugian untuk perusahaan.

Berdasarkan penelitian yang sebelumnya dilakukan oleh (Rusda & Dini Arimbi, 2017), menyatakan bahwa beban kerja secara internal dan beban kerja eksternal terdapat pengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Namun menurut (Nabawi, 2019), menyimpulkan beban kerja bahwa berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kerja pegawai. Sedangkan menurut (Ahmad et al., 2019), secara parsial beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan menurut penelitian (Lestari1 et al., 2020) dan (Rolos et al., 2018), menyimpulkan beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja kerja pegawai.

2.2.4 Pengaruh *Work Life Balance*, Disiplin Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan kajian – kajian pustaka yang telah dijelaskan sebelum ini, maka terlihat bahwa *work life balance* berpengaruh terhadap kinerja kerja pegawai,

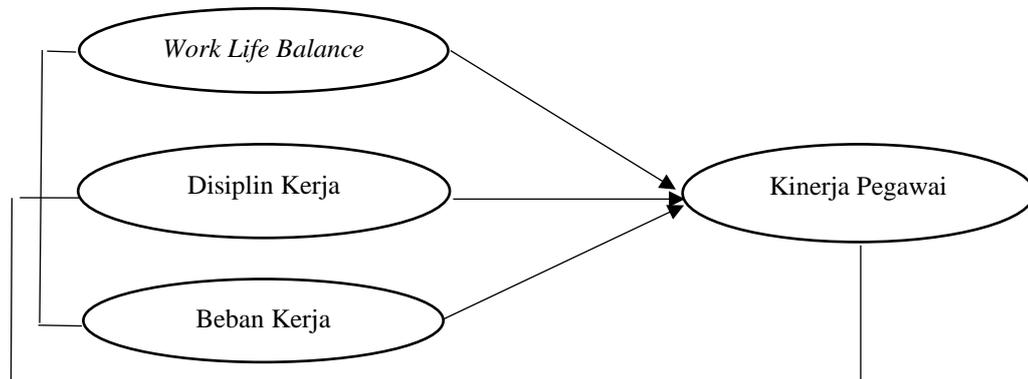
disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Menurut (Lukmiati et al., 2020) menyatakan banyaknya kinerja yang menurun karena terjadi beberapa faktor yaitu dari internal perusahaan maupun faktor eksternal perusahaan. Salah satu faktornya yaitu banyaknya pekerjaan, sehingga pegawai harus menyelesaikan pekerjaan tersebut tak jarang pegawai menghabiskan waktunya lebih dari 8 jam dalam bekerja sehingga hal ini membuat pegawai tidak mampu menyeimbangkan antar kehidupan pribadi dan karir. Jadi dalam penelitian tersebut didapat pengaruh positif dan signifikan jika *work life balance* diterapkan pada pegawai dan akan memberikan dampak positif untuk kinerja pegawai.

Disiplin kerja merupakan aspek yang penting dalam pencapaian kinerja terlihat dalam penelitian yang dilakukan oleh (Herawati et al., 2020) yang mendapatkan hasil positif dan signifikan. Disiplin kerja dapat terbagi menjadi tiga yaitu : disiplin manajerial, disiplin tim dan disiplin diri. Tingginya tingkat disiplin maka akan menghasilkan kinerja yang baik, suasana kerja yang damai dan aman serta akan memberikan kemudahan untuk perusahaan/instansi dalam mencapai tujuannya.

Menurut Nabawi, R (2019) menyatakan bahwa beban kerja adalah tuntutan pekerjaan yang diberikan perusahaan atau instansi dalam kurun waktu tertentu sehingga menghasilkan kinerja. Bertambahnya target yang harus dicapai maka bertambah pula beban kerja pegawai, namun apabila beban kerja terus menerus bertambah tanpa adanya pembagian kerja yang sesuai maka kinerja pegawai akan

menurun. Dalam penelitian ini beban kerja dinyatakan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual Penelitian

2.3 Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara untuk pertanyaan Kajian yang otentisitasnya masih lemah harus diuji secara empiris. Jadi asumsi berikut didasarkan pada kendala masalah dan Rumusan pertanyaan sebelumnya, yaitu:

- H1 : Ada pengaruh *work life balance* terhadap kinerja pada pegawai di BPJS Kesehatan KC. Medan
- H2 : Ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pada pegawai di BPJS Kesehatan KC. Medan
- H3 : Ada pengaruh beban kerja terhadap kinerja pada pegawai di BPJS Kesehatan KC. Medan
- H4 : Ada pengaruh *work life balance*, disiplin kerja dan beban kerja terhadap kinerja pada pegawai di BPJS Kesehatan KC. Medan

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini dirancang untuk menjawab permasalahan yang ditemukan pada identifikasi masalah di atas sekaligus menguji hipotesis. Penelitian ini termasuk jenis penelitian survey, karena mengambil sampel dari satu populasi. Namun, penelitian ini juga termasuk penelitian penjelasan (explanatory research) yaitu penelitian yang menjelaskan hubungan antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara, kuesioner, dan studi dokumentasi (M. I. Nasution et al., 2020).

Dalam melakukan penelitian ini, penulis menggunakan jenis penelitian asosiatif dan pendekatan kuantitatif. Menurut (Sugiyono, 2017) penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat angka/numerik lalu di lakukan pengukuran melalui prosedur dan diolah dengan metode statistika. Setelah itu ditarik kesimpulan dari pengujian tersebut. Penelitian ini membahas pengaruh atau hubungan antar dua atau lebih variabel x terhadap variabel y, Penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki apakah terdapat pengaruh *work life balance*, disiplin kerja, dan beban kerja terhadap kinerja pegawai.

3.2 Definisi Operasional

Definisi operasional variabel penelitian menurut (Sugiyono, 2017) adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut yang kemudian akan ditarik kesimpulannya. Operasional variabel ini sangat diperlukan untuk menentukan jenis dan indikator dari variabel – variabel yang terkait dalam penelitian ini. Dalam penelitian ini, definisi operasional variabelnya adalah sebagai berikut:

3.2.1 Kinerja Pegawai (Y)

Kinerja adalah seperangkat aktivitas yang dilakukan pegawai guna mewujudkan visi, misi dan tujuan organisasi dengan berbagai program dan kebijakan organisasi tersebut (Nasution & Khair, 2022). Kinerja atau performance merupakan pencapaian pegawai yang dapat diukur hasilnya baik secara kualitatif maupun kuantitatif dalam melaksanakan tugas dan wewenang sesuai dengan jabatannya. Kinerja juga merupakan suatu hasil kerja karyawan selama kurun waktu tertentu dengan berbagai kemungkinan seperti target, standart atau kinerja (Alya et al., 2022). Adapun indikator yang mempengaruhi kinerja pegawai sebagai berikut:

Tabel 3.1 Indikator Kinerja Pegawai

No.	Indikator Kinerja Pegawai
1.	Kualitas
2.	Kuantitas
3.	Pemahaman atau tupoksi
4.	Inovasi
5.	Kecepatan kerja
6.	Keakuratan kerja
7.	Kerjasama

Sumber : (Nabawi, 2019))

3.2.2 Work Life Balance (X1)

Work life balance adalah konsep yang diterapkan untuk melihat sejauh mana keterlibatan dan kepuasan individu dalam peran mereka diantara kehidupan pribadi dan kehidupan pekerjaan serta tidak menimbulkan konflik diantara keduanya (Ula et al., 2019). *Work life balance* ini bertujuan untuk mengurangi kelelahan emosional sehingga, ketika kondisi emosional pegawai dalam keadaan baik maka hal ini akan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Pegawai yang sudah mampu menyeimbangkan antara karir, kehidupan pribadi, dan hubungan sosial sehingga hal ini akan mendorong kepuasan pada pegawai. Dengan begitu pegawai akan lebih rileks dalam melaksanakan pekerjaan di kantor dan tidak meninggalkan tanggungjawabnya dirumah. Adapun indikator yang mempengaruhi *work life balance*, yaitu :

Tabel 3.2 Indikator *Work Life Balance*

No.	Indikator <i>Work Life Balance</i>
1.	Keseimbangan pekerjaan
2.	Keseimbangan kehidupan pribadi
3.	Tanggungjawab terhadap keluarga dan perusahaan
4.	Kehidupan sosial diluar pekerjaan
5.	Memiliki waktu untuk melakukan hobi

Sumber : (Parkes dan Langford, 2008)

3.2.3 Disiplin Kerja (X2)

Disiplin kerja merupakan bagian atau variabel yang sangat penting dalam pengembangan manajemen sumber daya manusia, karena itu disiplin diperlukan dalam suatu organisasi agar tidak terjadi keteledoran, penyimpangan atau kelalaian dan akhirnya akan menyebabkan pemborosan dalam melakukan pekerjaan. Disiplin kerja adalah hal yang berpengaruh pada tingkat prestasi kerja seorang individu

dalam suatu perusahaan (Arif et al., 2020). Adapun indikator disiplin kerja sebagai berikut :

Tabel 3.3 Indikator Disiplin Kerja

No.	Indikator Disiplin Kerja
1.	Mematuhi semua peraturan perusahaan
2.	Penggunaan waktu secara efektif
3.	Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas
4.	Tingkat absen

Sumber : (Hasibuan, S.P, 2014)

3.2.4 Beban Kerja (X3)

Menurut penelitian yang sudah dilakukan oleh (Rusda & Dini Arimbi, 2017) beliau mendefinisikan bahwa beban kerja merupakan sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi dalam waktu yang ditentukan. Sekumpulan pekerjaan akan mendorong kinerja pegawai jika seimbang dengan kemampuan dan keahlian serta waktu yang tepat namun, jika melebihi kapasitas pegawai maka akan berdampak buruk untuk pegawai. Adapun indikator beban kerja yaitu :

Tabel 3.4 Indikator Beban Kerja

No.	Indikator Beban Kerja
1.	Kondisi pekerjaan
2.	Pemanfaatan waktu kerja yang efisien dan efektif
3.	Target yang harus di capai

Sumber : (Koesomowidjojo 2017)

3.3 Tempat dan Waktu Penelitian

3.3.1 Tempat Penelitian

Adapun tempat penulis melakukan penelitian ini yaitu di BPJS Kesehatan Kantor Cabang Medan yang beralamat di Jl. Karya No.135, Karang Berombak, Kecamatan Medan Barat, Kota Medan, Sumatera Utara.

3.3.2 Waktu Penelitian

Waktu pelaksanaan penelitian ini dilaksanakan pada bulan November 2022 sampai Mei 2023, hal ini dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3.5 Jadwal dan Waktu Penelitian

No.	KEGIATAN	November				Desember				Januari				Februari				Maret				April				Mei		
		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	2	3
1.	Pengajuan Judul				■																							
2.	Survei Pendahuluan					■	■	■	■																			
3.	Identifikasi Masalah					■	■	■	■	■	■	■	■															
4.	Penyusunan Laporan Proposal													■	■	■	■	■	■	■	■							
5.	Seminar Proposal																											
6.	Revisi Proposal Skripsi																											
7.	Pengelolaan Data dan Analisis Data																											
8.	Pengumpulan Data																											
9.	Penelitian Skripsi																											
10.	Bimbingan Skripsi																											
11.	Sidang Meja Hijau																											

3.4 Teknik Pengambilan Sampel

3.4.1 Populasi Penelitian

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, 2017). Menurut Arikunto (2017:173) Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Apabila seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian, maka penelitiannya merupakan penelitian populasi. Objek pada populasi diteliti, hasilnya dianalisis, disimpulkan dan kesimpulan itu berlaku untuk seluruh populasi. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai BPJS Kesehatan Kantor Cabang Medan yaitu sebanyak 104 orang.

Tabel 3.6 Pegawai BPJS Kesehatan KC. Medan

No.	Bidang	Jumlah Pegawai	Jumlah Sampel
1.	Bagian Kepesertaan	24 orang	12 orang
2.	Bagian Penjaminan Manfaat dan Utilisasi	32 orang	16 orang
3.	Bagian Mutu Layanan Kepesertaan	12 orang	6 orang
4.	Bagian Mutu Layanan Faskes	15 orang	7 orang
5.	Bagian Perencanaan, Keuangan dan Pemeriksaan	17 orang	8 orang
6.	Bagian SDM, Umum dan Komunikasi Politik	4 orang	2 orang
	Total	104 orang	51 orang

3.4.2 Sampel Penelitian

Sampel merupakan sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Suwingnyo et al., 2021). Sampel ini mengangkat kesimpulan dari populasi yang diteliti. Menurut (Sugiyono, 2017) penarikan sampel, jumlahnya harus representative agar hasil penelitian dapat digeneralisasikan. Berdasarkan definisi diatas, maka penulis mengambil jumlah sampel dengan rumusnya yaitu :

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan :

n : Ukuran sampel/jumlah responden

N : Ukuran populasi

e : *margin of error* kesalahan dengan nilai, $e = 0,1$ (10%)

Maka untuk mengetahui sampel penelitian, dengan perhitungan sebagai berikut :

$$n = \frac{104}{1 + 104(0,1)^2}$$

$$n = \frac{104}{2,04} = 51$$

Berdasarkan perhitungan diatas sampel yang menjadi responden dalam penelitian ini sebanyak 51 responden yaitu pegawai BPJS Kesehatan Kantor Cabang Medan.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data merupakan hal yang penting dalam suatu penelitian. Hal ini berkaitan dengan proses pengumpulan data atau informasi dari suatu pupulasi dan sampel yang akan dijadikan referensi sebagai bahan dalam penelitian. Menurut (Suwingnyo et al., 2021) pengumpulan data membutuhkan teknik, alat dan instrumen penelitian. Teknik pengumpulan data juga merupakan proses bagaimana cara mengumpulkan data, siapa sumbernya dan alat apa yang digunakan. Data yang diperoleh dari proses tersebut kemudian dihimpun, ditata, dianalisis, dan dikelola guna menjadi informasi untuk menjelaskan suatu fenomena. Dalam penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data melalui dokumentasi, wawancara dan pengisian kuesioner yang diisi oleh responden.

3.5.1 Wawancara (Interview)

Wawancara adalah sebuah proses berdialog yang dilakukan peneliti dengan responden untuk mendapatkan informasi yang diperlukan guna sebagai referensi penelitian. Adapun tahapan wawancara yaitu penyediaan daftar informasi yang akan dipertanyakan kepada responden, pertanyaan-pertanyaan yang diberikan kepada pihak yang diwawancarai umumnya memerlukan jawaban yang relatif panjang, dan memerlukan alat perekam guna menyimpan hasil jawaban yang diberikan pihak yang diwawancarai.

3.5.2 Kuesioner/Angket

Kuesioner adalah daftar pertanyaan secara tertulis yang dibuat peneliti berdasarkan permasalahan yang akan diteliti, hal ini dilakukan untuk memperoleh keterangan atau pendapat dari responden. Responden dalam penelitian ini adalah pegawai Badan Penyelenggara Jaminan Kesehatan Kantor Cabang Medan.

Pertanyaan dalam kuisioner ini sesuai dengan masing-masing variabel yang 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 dibuat dengan bentuk checklist, dimana setiap pernyataan terdapat 5 opsi jawaban yang harus dipilih salah satunya. Hal ini berguna untuk menentukan dan mengetahui frekuensi kecenderungan responden terhadap masing - masing pertanyaan yang diukur dengan skor. Adapun opsi jawaban tersebut yaitu :

Tabel 3.7 Instrumen Skala Likert

No.	Notasi	Skala	Skors
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 : (Juliandi et al., 2015)

3.5.3 Dokumentasi

Dokumentasi menurut Arikunto (2017) adalah peneliti menyelidiki benda benda tertulis seperti buku-buku, majalah, dokumen, peraturan-peraturan, notulen rapat, catatan harian dan sebagainya. Dalam pengertian yang luas, dokumen bukan hanya yang berwujud tertulis, tetapi berupa benda-benda peninggalan seperti simbol simbol.

3.6 Teknik Analisis Data

3.6.1 Uji Kualitas Data

Sebelum data dianalisis dan dievaluasi, terlebih dahulu data tersebut diuji dengan uji validitas dan uji reliabilitas.

3.6.1.1 Uji Validitas (Kelayakan)

Validitas menurut (Sugiyono, 2017) adalah uji yang menunjukkan derajat ketepatan-ketepatan data yang sesungguhnya terjadi kepada objek dengan data yang akan dikumpulkan oleh peneliti untuk mencari validitas sebuah item, kita akan mengoreksi skor item dengan total-total item tersebut. Uji validitas berarti menguji sejauhmana ketepatan atau kebenaran suatu instrumen sebagai alat ukur variabel penelitian. Jika instrumen valid/benar maka hasil pengkurangapun kemungkinan akan benar (Juliandi et al., 2015).

Rumus Uji Validitas :

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

Keterangan ;

- r : Koefisien korelasi
- n : Sampel
- $\sum x$: Jumlah pengamatan variabel (x)
- $\sum y$: Jumlah pengamatan variabel (y)
- $(\sum x^2)$: Jumlah kuadrat pengamatan variabel (x)
- $(\sum y^2)$: Jumlah kuadrat pengamatan variabel (y)
- x : Variabel bebas (*Work life balance*, disiplin kerja dan beban kerja)
- y : Variabel terikat (Kinerja Pegawai)

Hipotesisnya yaitu :

1. HO:p={tidak ada korelasi signifikan skor item dengan total skor (tidak valid)}
2. HI:p≠0{ada korelasi signifikan skor item dengan total skor valid} kriteria penerimaan atau penolakan hipotesisnya adalah sebagai berikut:
 - a) Tolak HO jika nilai korelasi adalah negatif dan atau probabilitas yang dihitung \geq nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0.05 (sig 2 tailed $\leq \alpha$ 0,05)
 - b) Terima HO jika nilai korelasi adalah positif dan probabilitas yang dihitung \leq nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0.05 (sig 2- tailed $\leq \alpha$ 0.05).

3.6.1.2 Uji Reliabilitas (Kehandalan)

Menurut (Sugiyono, 2017) Uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran yang akan digunakan untuk objek yang sama dan akan menghasilkan

data yang sama. Uji reliabilitas kuesioner dalam penelitian digunakan metode split half item tersebut dibagi menjadi dua kelompok yaitu kelompok item ganjil dan kelompok genap. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal, jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu tidak boleh acak. Dalam penelitian ini untuk menentukan kuesioner reliabel atau tidak dengan menggunakan (Cronbach Alpha), dikatakan reliabel jika hasil alpha \geq 0.6 dan tidak reliabel jika sama dengan atau dibawah 0.6 (Juliandi et al., 2015)

Rumus Uji Reliabilitas :

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

Keterangan :

r : Reliabilitas instrument

k : Banyaknya butir pernyataan

$\sum ab^2$: Jumlah varians butir

σI^2 : Varians total

Kriteria pengujiannya:

1. Jika nilai koefisien reliabilitas yakni cranbach alpa $>$ 0.6 maka instrument variabel adalah reliabel (terpercaya).
2. Jika nilai cranbach alpha $<$ 0.6 maka variabel tidak reliabel (tidak dipercaya)

3.6.2 Uji Asumsi Klasik

Untuk mengetahui kelayakan model regresi berganda, maka akan dilakukan uji asumsi klasik yang bertujuan untuk mengetahui apakah hasil estimasi regresi yang dilakukan benar-benar layak digunakan atau tidak. Uji asumsi klasik yang digunakan, yaitu:

3.6.2.1 Uji Normalitas

Untuk melihat model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak maka dapat dilakukan pengujian normalitas. Jika data normal atau mendekati normal maka model regresi tersebut dapat dikategorikan model regresi yang baik. Menurut Priyatno (2012:144) uji normalitas adalah untuk menguji apakah nilai residu yang dihasilkan dari regresi terdistribusi secara normal atau tidak. Pengujian dengan distribusi dilakukan dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara dua observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Uji normalitas dengan grafik dapat dilakukan dengan program SPSS dengan analisis grafik Normal Probability Plot. Tujuan uji normalitas adalah ingin mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal, yakni distribusi data dengan bentuk lonceng. Data yang baik adalah data yang mempunyai pola seperti distribusi normal, yakni distribusi data tersebut tidak melenceng ke kiri atau ke kanan.

Pengujian ini diperlukan karena untuk melakukan uji t dan uji F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti normal. Menurut Ghozali (2015:201), ada tiga cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan histogram, grafik P-P Plot dan Uji Kolmogorov-Smirnov

3.6.2.2 Uji Multikolinieritas

Menurut Priyatno (2012:151) Uji multikolinieritas adalah keadaan dimana pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang sempurna atau mendekati sempurna antar variabel independent atau variabel bebas. Jika terdapat korelasi antar variabel independen maka hal ini mengakibatkan terjadinya multikolinieritas.

Pada tingkat regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi yang sempurna atau mendekati sempurna di antara variabel bebas.

Pengujian ini dapat dilihat melalui nilai tolerance dan variance inflation factor (vif). Dengan ketentuan jika $VIF > 10$ maka artinya mempunyai persoalan multikolinearitas, sedangkan jika $VIF < 10$ artinya tidak terdapat multikolinieritas. Adapun jika tolerance value $< 0,1$, artinya mempunyai persoalan multikolinearitas dan sebaliknya jika tolerance value $> 0,1$, artinya tidak terdapat multikolinearitas

3.6.3 Regresi Linear Berganda

Menurut Sunyoto (2013:47) analisis regresi ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Regresi berganda digunakan untuk menganalisis data yang bersifat multivariate. Analisis ini digunakan untuk meramalkan nilai variabel dependen (Y), dengan variabel independen yang lebih dari satu atau minimal dua variabel independent (Sugiyono, 2017). Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *work life balance* (X1), disiplin kerja (X2) dan beban kerja (X3) terhadap kinerja pegawai (Y).

Rumus regresi linier berganda adalah :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan :

Y : Kinerja

α : konstanta

β_1, β_3 : koefisien regresi

X1 : *Work Life Balance*

X2 : Disiplin Kerja

- X3 : Beban Kerja
 e : Error term (Kesalahan Penduga)

3.6.4 Uji Hipotesis

Hipotesis adalah asumsi atau dugaan mengenai suatu hal yang dibuat untuk menjelaskan suatu hal yang sering dituntut untuk melakukan pengecekkannya. Uji signifikansi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan menggunakan uji F dan secara parsial menggunakan uji t.

3.6.4.1 Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial (uji t) menunjukkan seberapa jauh pengaruh setiap variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Untuk pengujian hipotesis asosiatif (hubungan) digunakan rumus uji signifikan korelasi product moment. Rumus yang digunakan sebagai berikut (Sugiyono, 2017) :

$$t = \frac{r_p \sqrt{n - k}}{\sqrt{1 - r_p^2}}$$

Keterangan:

rp : Korelasi parsial yang ditemukan

n : Jumlah Sampel

k : Jumlah variabel (bebas + terikat)

t : t hitung yang selanjutnya dikonsultasikan dengan t tabel

Untuk mengetahui diterima atau tidaknya hipotesis yang diajukan, dilakukan uji t, dengan rumusan hipotesis sebagai berikut:

Pengujian X1:

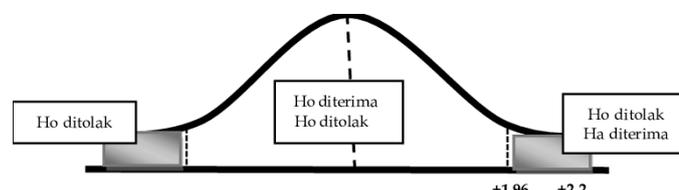
1. $H_0 : \beta_1 = 0$, artinya *work life balance* secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai pada BPJS Kesehatan KC Medan.
2. $H_a : \beta_1 \neq 0$, artinya *work life balance* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai pada BPJS Kesehatan KC Medan.

Pengujian X2:

1. $H_0 : \beta_2 = 0$, artinya disiplin kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai pada BPJS Kesehatan KC Medan.
2. $H_a : \beta_2 \neq 0$, artinya disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai pada BPJS Kesehatan KC Medan.

Pengujian X3:

1. $H_0 : \beta_3 = 0$, artinya beban kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai pada BPJS Kesehatan KC Medan.
2. $H_a : \beta_3 \neq 0$, artinya beban kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai pada BPJS Kesehatan KC Medan.



Gambar 3. 1 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji t

Kriteria pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut:

- 1) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau nilai signifikan $> 0,05$ menyatakan bahwa variabel bebas tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai, maka H_0 diterima.

- 2) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{tabel} > t_{hitung}$ (jika t hitung negatif) atau nilai signifikan $> 0,05$ menyatakan bahwa variabel bebas berpengaruh terhadap kinerja pegawai, maka H_0 ditolak.

3.6.4.2 Simultan (Uji F)

Uji f atau juga sering disebut uji signifikan serentak yang tujuannya adalah untuk melihat secara menyeluruh pengaruh variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Menurut Priyetno (2012:113) uji simultan adalah uji koefisien regresi secara bersama-sama variabel independen yang berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Untuk mengetahui apakah pengaruh seluruh variabel bebas secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat pada tingkat kepercayaan (Confidence Interval) atau level pengujian hipotesis 5% dengan uji F menggunakan rumus statistik. Rumus Uji F sebagai berikut, (Sugiyono, 2017) :

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

Keterangan:

R^2 : Koefisien korelasi ganda

k : jumlah variabel bebas (independen)

n : jumlah anggota sampel

Hipotesis untuk pengujian secara simultan adalah:

- 1) $H_0 : \beta_1 = \beta_2 = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh signifikan dari variabel independen bebas *work life balance* (X1), disiplin kerja (X2), dan beban kerja (X3) secara simultan terhadap variabel dependen kinerja pegawai (Y).

- 2) H_a : minimal 1 \neq 0, artinya terdapat pengaruh signifikan dari variabel independen *work life balance* (X1), disiplin kerja (X2), dan beban kerja (X3) secara simultan terhadap variabel dependen kinerja pegawai (Y).



Gambar 3. 2 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F

Pengujian menggunakan uji F adalah:

1. Terima H_0 (tolak H_a), apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $Sig > 0,05$.
2. Tolak H_0 (terima H_a), apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $Sig < 0,05$

3.6.5 Koefisien Determinasi

(Sugiyono, 2017) menjelaskan bahwa koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar hubungan dari beberapa variabel dalam pengertian yang lebih jelas. Koefisien determinasi akan menjelaskan seberapa besar perubahan atau variasi suatu variabel bisa dijelaskan oleh perubahan atau variasi pada variabel yang lain. Dalam bahasa sehari-hari adalah kemampuan variabel bebas untuk berkontribusi terhadap variabel terikatnya dalam satuan persentase. Nilai koefisien ini yaitu antara 0 hingga 1. Jika hasil mendekati angka 1 berarti kemampuan variabel independennya memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi terikat dan memberikan pengaruh kuat, sedangkan jika mendekati 0 berarti kemampuan variable-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen amat terbatas dan pengaruhnya kecil. Adapun rumus koefisien determinasi yaitu :

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

Keterangan:

D : Koefisien determinasi

R^2 : Koefisien korelasi variabel bebas dan variabel terikat

100% : Presentasi kontribusi

BAB 4

HASIL PENELITIAN

4.1 Deskripsi Data

Dalam penelitian ini penulis menjadikan pengolahan data dalam bentuk angket yang terdiri dari 10 butir pernyataan untuk variabel *work life balance* (X1), 8 butir pernyataan untuk variabel disiplin kerja (X2), 6 butir pernyataan untuk variabel beban kerja (X3) dan 14 butir pernyataan untuk variabel kinerja pegawai (Y). Angket yang disebarkan ini diberikan kepada 51 pegawai sebagai sampel penelitian dan dengan menggunakan skala likert berbentuk ceklis.

4.1.1 Identitas Responden

Untuk mengetahui identitas responden maka dapat dilihat dari karakteristik responden berikut ini.

4.1.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	13	25.5	25.5	25.5
	Perempuan	38	74.5	74.5	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS, Tahun 2023

Berdasarkan kelompok jenis kelamin, dapat dilihat bahwa pegawai BPJS Kesehatan KC.Medan didominasi oleh pegawai perempuan sebesar 74,5% sedangkan selebihnya yaitu responden dengan jenis kelamin laki-laki. Dengan lebih banyaknya responden perempuan, hal ini akan memberikan dampak baik bagi kinerja perusahaan mengingat bahwa perempuan memiliki keterampilan berkomunikasi yang lebih aktif dari laki-laki. Perempuan juga cenderung perasa,

pendengar yang baik, dapat mengartikulasikan pemikiran dengan jelas dan mudah membangun hubungan sehingga hal ini akan memberikan dampak positif pada pelayanan kepada masyarakat sebagai peserta BPJS Kesehatan KC.Medan..

4.1.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Kelompok Usia

Tabel 4.2 Distribusi Responden Berdasarkan Kelompok Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-30	23	45.1	45.1	45.1
	31-40	22	43.1	43.1	88.2
	41-50	5	9.8	9.8	98.0
	>50	1	2.0	2.0	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS, Tahun 2023

Berdasarkan kelompok usia, dapat dilihat bahwa pegawai BPJS Kesehatan KC.Medan didominasi oleh kelompok usia 20-30 dan 31-40 tahun yang jika diakumulasikan pegawai pada kelompok usia pada rentang 20 sampai 40 tahun mencapai 88,2%. Artinya nyaris sebagian besar pegawai didominasi oleh kalangan muda yang dimana kalangan muda ini masih memiliki semangat kerja yang tinggi, pola pikir yang segar dan kreatif sehingga mampu mengembangkan inovasi inovasi terbaru. Selain itu juga kalangan muda terbiasa dengan teknologi dan tren terbaru, serta siap menghadapi tantangan yang berbeda di tempat kerja. Dengan adanya hal ini tentu akan memberikan pengaruh yang baik terhadap kinerja pegawai.

4.1.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tabel 4.3 Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Diploma III	7	13.7	13.7	13.7
	S1	35	68.6	68.6	82.4
	S2	9	17.6	17.6	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS, Tahun 2023

Berdasarkan kelompok tingkat pendidikan, dapat diketahui bahwa semua pegawai BPJS Kesehatan KC.Medan memiliki pengalaman belajar pada tingkat universitas. Tingkat pendidikan yang paling dominan yaitu pada tingkat pendidikan S1 sebesar 68,6% selanjutnya S2 sebesar 17.6% dan Diploma III sebesar 13.7%. Artinya bahwa setiap pegawai pasti memiliki keahlian dan keterampilan yang sudah diasah ketika menempuh pendidikan. Pegawai juga memiliki kemampuan analitis yang kuat sehingga mampu menganalisis informasi dengan cermat, mengidentifikasi pola dan membuat keputusan berdasarkan pemikiran yang rasional dan logis. Selain itu pegawai yang berpendidikan juga biasanya dilatih dalam keterampilan riset dan pemecahan masalah sehingga hal ini akan memberikan keuntungan bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerjanya.

4.1.1.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan

Tabel 4.4 Distribusi Responden Berdasarkan Status Pernikahan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sudah menikah	34	66.7	66.7	66.7
	Belum menikah	17	33.3	33.3	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS, Tahun 2023

Berdasarkan kelompok responden dengan kriteria status pernikahan, dapat dilihat bahwa pegawai BPJS Kesehatan KC.Medan didominasi oleh pegawai yang sudah menikah yaitu sebesar 66,7%. Hal ini akan berdampak baik bagi perusahaan karena pegawai yang sudah menikah cenderung memiliki perspektif yang lebih matang dan dapat mengatasi tantangan dengan lebih bijaksana sehingga pegawai akan selalu berusaha menyelesaikan pekerjaannya dengan sebaik mungkin. Pegawai yang sudah menikah juga memiliki kestabilan komitmen dan motivasi untuk mencapai kesuksesan, sehingga kinerja pegawai akan terus meningkat.

4.1.1.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Jarak Rumah

Tabel 4.5 Distribusi Responden Berdasarkan Jarak Rumah

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<10	29	56.9	56.9	56.9
	10-15	12	23.5	23.5	80.4
	>15	10	19.6	19.6	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS, Tahun 2023

Berdasarkan kriteria jarak rumah, maka dapat diketahui bahwa pegawai BPJS Kesehatan KC.Medan didominasi oleh pegawai yang jarak rumahnya sejauh <10 kilometer yaitu sejumlah 56,9% yang tergolong dekat dari kantor dan berjarak 10-15 kilometer sejumlah 23,5% yang tergolong sedang. Hal ini tentu tidak akan mengganggu jalannya pekerjaan. Dengan mayoritas pegawai yang jarak tempuh dari rumah menuju kantor yang tergolong dekat sampai sedang membuat pegawai mampu menjaga kedisiplinannya dengan datang tepat pada waktunya. Walaupun sebesar 19.6% pegawai masih ada yang jarak tempuhnya jauh, hal ini mendorong pegawai untuk mampu manajemen waktunya dengan baik dan melatih kedisiplinan pegawai. Pegawai yang memiliki tingkat tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaan dan kinerja mereka, pasti akan menyadari pentingnya perjalanan yang efisien dan tepat waktu.

4.1.2 Analisis Variabel Penelitian

Dibawah ini akan dijelaskan hasil penelitian dari data yang dikumpulkan melalui kuesioner yang disebar kepada pegawai BPJS Kesehatan KC.Medan.

4.1.2.1 Variabel Work Life Balance

Tabel 4.6 Pernyataan Variabel (X1) *Work Life Balance*

No	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	21	41,2	22	43,1	6	11,8	2	3,9	0	0
2	17	33,3	25	49,0	5	9,8	2	3,9	2	3,9
3	24	47,1	19	37,3	8	15,7	0	0	0	0
4	26	51,0	17	33,3	8	15,7	0	0	0	0
5	20	39,2	25	49,0	5	9,8	1	2,0	0	0
6	24	47,1	23	45,1	4	7,8	0	0	0	0
7	20	39,2	19	37,3	11	21,6	1	2,0	0	0
8	25	49,0	20	39,2	5	9,8	1	2,0	0	0
9	24	47,1	18	35,3	8	15,7	1	2,0	0	0
10	22	43,1	23	45,1	6	11,8	0	0	0	0

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS, Tahun 2023

Berdasarkan tabel diatas dapat diuraikan instrumen variabel *work life balance* sebagai berikut :

Indikator Keseimbangan Pekerjaan

1. Dari pernyataan nomor 1 bahwa pegawai tetap memiliki semangat untuk melakukan berbagai hal lain setelah pulang bekerja, responden dominan menjawab setuju yaitu 43,1% dan 41,2% pegawai menyatakan sangat setuju. Berarti sebagian besar pegawai (84,3%) masih memiliki semangat untuk melakukan berbagai hal lain setelah pulang bekerja. Meskipun masih ada sebagian kecil pegawai yang belum dapat melakukan hal tersebut.
2. Dari pernyataan nomor 2 bahwa pegawai tidak merasa lelah dan depresi yang diakibatkan karena pekerjaan mereka, persentase jawaban responden didominasi dengan jawaban setuju sebanyak 49,0% dan sebanyak 33,3% menyatakan sangat setuju. Berarti sebagian besar pegawai (82,3%) tidak

merasa lelah dan depresi dikarenakan pekerjaan. Meskipun masih ada sebagian kecil pegawai yang belum dapat melakukan hal tersebut.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat diketahui bahwa indikator keseimbangan pekerjaan pegawai tergolong baik.

Indikator Keseimbangan Kehidupan Pribadi

3. Dari pernyataan nomor 3 bahwa pegawai tetap dapat melakukan aktivitas pribadi dan menjalankan kegiatan bersama keluarga tanpa mengganggu pekerjaan, responden dominan menjawab sangat setuju sebanyak 47,1% dan 37,3% menjawab setuju. Berarti sebagian besar pegawai (84,4%) dapat melakukan aktivitas pribadi dan menjalankan kegiatan bersama keluarga tanpa mengganggu pekerjaan mereka. Meskipun masih ada sebagian kecil pegawai yang belum dapat melakukan hal tersebut.
4. Dari pernyataan nomor 4 bahwa pegawai yang melakukan aktivitas dalam kehidupan pribadinya akan membuat pegawai tersebut bersemangat dalam bekerja, responden menjawab sebanyak 51,0% menjawab sangat setuju dan 33,3% menjawab setuju. Berarti sebagian besar pegawai (84,3%) yang dapat melakukan aktivitas dalam kehidupan pribadinya akan membuat pegawai tersebut bersemangat dalam bekerja. Meskipun masih ada sebagian kecil pegawai yang belum dapat melakukan hal tersebut.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat diketahui bahwa indikator keseimbangan kehidupan pribadi pegawai tergolong baik.

Indikator Tanggung Jawab Terhadap Keluarga Dan Perusahaan

5. Dari pernyataan nomor 5 bahwa pegawai dapat melaksanakan tugas dengan tepat waktu sehingga tidak mengganggu aktivitas bersama keluarga, responden menjawab setuju sebanyak 49,0% dan sebanyak 39,2% menjawab sangat setuju. Berarti sebagian besar pegawai (88,2%) dapat melaksanakan tugas dengan tepat waktu sehingga tidak mengganggu aktivitas bersama keluarga. Meskipun masih ada sebagian kecil pegawai yang belum dapat melakukan hal tersebut.
6. Dari pernyataan nomor 6 bahwa pegawai dapat melaksanakan tugas dalam kehidupan sehari-hari sehingga tidak mengganggu pekerjaan di perusahaan, responden menjawab sangat setuju sebanyak 47,1% dan 45,1% menjawab setuju. Berarti sebagian besar pegawai (92,2%) melaksanakan tugas dalam kehidupan sehari-harinya, sehingga tidak mengganggu pekerjaan di perusahaan. Meskipun masih ada sebagian kecil pegawai yang belum dapat melakukan hal tersebut.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat diketahui bahwa indikator tanggung jawab terhadap keluarga dan perusahaan pegawai tergolong baik.

Kehidupan Sosial di Luar Pekerjaan

7. Dari pernyataan nomor 7 bahwa pegawai dapat menyisihkan waktu diluar pekerjaan untuk kegiatan sosial di masyarakat, responden menjawab sangat setuju sebanyak 39,2% dan 37,3% menjawab setuju. Berarti sebagian besar pegawai (76,5%) dapat menyisihkan waktu diluar pekerjaan untuk kegiatan

sosial di masyarakat. Meskipun masih ada sebagian kecil pegawai yang belum dapat melakukan hal tersebut.

8. Dari pernyataan nomor 8 bahwa pegawai dapat mengikuti kegiatan keagamaan yang dilaksanakan di lingkungan tempat tinggal, responden menjawab sangat setuju sebanyak 49,0% dan 39,2% menjawab setuju. Berarti sebagian besar pegawai (88,2%) dapat mengikuti kegiatan keagamaan yang dilaksanakan di lingkungan tempat tinggal. Meskipun masih ada sebagian kecil pegawai yang belum dapat melakukan hal tersebut.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat diketahui bahwa indikator kehidupan sosial di luar pekerjaan pada pegawai tergolong baik.

Indikator Memiliki Waktu untuk Melakukan Hobi

9. Dari pernyataan nomor 9 bahwa pegawai memiliki waktu melakukan hobi setelah pulang bekerja dan dihari libur, responden menjawab sangat setuju sebanyak 47,1% dan 35,3% menjawab setuju. Berarti sebagian besar pegawai (82,4%) memiliki waktu melakukan hobi setelah pulang bekerja dan dihari libur. Meskipun masih ada sebagian kecil pegawai yang belum dapat melakukan hal tersebut.
10. Dari pernyataan nomor 10 bahwa pegawai memiliki waktu untuk melakukan kegiatan/hobi bersama anak-anak di akhir pekan dan tidak terikat beban kerja, responden menjawab setuju sebanyak 45,1% dan 43,1% menjawab sangat setuju. Berarti sebagian besar pegawai (88,2%) memiliki waktu untuk melakukan kegiatan/hobi bersama anak-anak di akhir pekan dan tidak terikat beban kerja. Meskipun masih ada sebagian kecil pegawai yang belum dapat melakukan hal tersebut.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat diketahui bahwa pegawai memiliki waktu untuk melakukan hobi dan indikator ini tergolong baik.

4.1.2.2 Variabel Disiplin Kerja

Tabel 4.7 Pernyataan Variabel (X2) Disiplin Kerja

No	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	41	80,4	10	19,6	0	0	0	0	0	0
2	40	78,4	10	19,6	1	2,0	0	0	0	0
3	33	64,7	18	35,3	0	0	0	0	0	0
4	29	56,9	22	43,1	0	0	0	0	0	0
5	40	78,4	10	19,6	1	2,0	0	0	0	0
6	38	74,5	12	23,5	1	2,0	0	0	0	0
7	29	56,9	17	33,3	2	3,9	2	3,9	1	2,0
8	37	72,5	12	23,5	0	0	0	0	2	3,9

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS, Tahun 2023

Berdasarkan tabel diatas dapat diuraikan instrumen variabel disiplin kerja sebagai berikut :

Indikator Mematuhi Peraturan

1. Dari pernyataan nomor 1 bahwa pegawai selalu mematuhi peraturan yang telah ditetapkan perusahaan dan menjalankan sanksi jika melakukan kesalahan, responden menjawab sangat setuju sebanyak 80,4% dan 19,6% menjawab setuju. Berarti seluruh pegawai (100%) mematuhi peraturan yang telah ditetapkan perusahaan dan menjalankan sanksi jika melakukan kesalahan.
2. Dari pernyataan nomor 2 bahwa pegawai selalu menaati SOP dalam melaksanakan pekerjaan, responden menjawab sangat setuju sebanyak 78,4% dan 19,6% menjawab setuju. Berarti sebagian besar pegawai (98%)

selalu menaati SOP dalam melaksanakan pekerjaan. Meskipun masih ada sebagian kecil pegawai yang belum dapat melakukan hal tersebut.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat diketahui indikator mematuhi peraturan tergolong baik.

Indikator Penggunaan Waktu

3. Dari pernyataan nomor 3 bahwa pegawai tidak pernah menunda-nunda waktu pekerjaan, responden menjawab sangat setuju sebanyak 64,7% dan 35,3% menjawab setuju. Berarti seluruh pegawai (100%) tidak pernah menunda-nunda waktu pekerjaan.
4. Dari pernyataan nomor 4 bahwa pegawai selalu memanfaatkan waktu kerja sebaik mungkin dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai target dan tidak menggunakan jam kerja untuk melakukan hal lain diluar pekerjaan, responden menjawab sangat setuju sebanyak 56,9% dan 43,1% menjawab setuju. Berarti seluruh pegawai (100%) selalu memanfaatkan waktu kerja sebaik mungkin dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai target dan tidak menggunakan jam kerja untuk melakukan hal lain diluar pekerjaan.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat diketahui bahwa pegawai memiliki kedisiplinan terlihat dari indikator penggunaan waktu yang tergolong baik.

Indikator Tanggung Jawab

5. Dari pernyataan nomor 5 bahwa pegawai selalu melaksanakan instruksi yang diberikan atasan, responden menjawab sangat setuju sebanyak 78,4% dan 19,6% menjawab setuju. Berarti sebagian besar pegawai (98%) selalu

melaksanakan instruksi yang diberikan atasan. Meskipun masih ada sebagian kecil pegawai yang belum dapat melakukan hal tersebut.

6. Dari pernyataan nomor 6 bahwa pegawai selalu mengerjakan tugas sesuai waktu yang ditentukan dan penuh tanggungjawab, responden menjawab sangat setuju sebanyak 74,5% dan 23,5% menjawab setuju. Berarti sebagian besar pegawai (98%) selalu mengerjakan tugas sesuai waktu yang ditentukan dan penuh tanggungjawab, hanya sebagian kecil saja yang belum dapat melakukan hal tersebut.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat diketahui bahwa pegawai memiliki kedisiplinan, hal ini terlihat dari indikator tanggung jawab yang tergolong baik.

Indikator Tingkat Absen

7. Dari pernyataan nomor 7 bahwa pegawai selalu hadir dan pulang tepat waktu saat bekerja, responden menjawab sangat setuju sebanyak 56,9% dan 33,3% menjawab setuju. Berarti sebagian besar pegawai (90,2%) selalu hadir dan pulang tepat waktu saat bekerja. Meskipun masih ada sebagian kecil pegawai yang masih belum dapat melakukan hal tersebut.
8. Dari pernyataan nomor 8 bahwa pegawai jarang absen dari pekerjaan tanpa alasan yang jelas, responden menjawab sangat setuju sebanyak 72,5% dan 23,5% menjawab setuju. Berarti sebagian besar pegawai (96%) jarang absen dari pekerjaan tanpa alasan yang jelas. Meskipun masih ada sebagian kecil pegawai yang masih belum dapat melakukan hal tersebut.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat diketahui bahwa pegawai memiliki kedisiplinan, hal ini terlihat dari indikator tingkat absen yang tergolong baik.

4.1.2.3 Variabel Beban Kerja

Tabel 4.8 Pernyataan Variabel (X3) Beban Kerja

No	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	27	52,9	19	37,3	4	7,8	0	0	1,0	2,0
2	21	41,2	22	43,1	5	9,8	2	3,9	1	2,0
3	31	60,8	18	35,3	2	3,9	0	0	0	0
4	24	47,1	20	39,2	5	9,8	2	3,9	0	0
5	28	54,9	22	43,1	1	2,0	0	0	0	0
6	21	41,2	22	43,1	5	9,8	2	3,9	1	2,0

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS, Tahun 2023

Berdasarkan tabel diatas dapat diuraikan instrumen variabel beban kerja sebagai berikut :

Indikator Kondisi Pekerjaan

1. Dari pernyataan nomor 1 bahwa pegawai mendapatkan pekerjaan sesuai dengan kemampuan dan tidak melebihi jobdesk, serta dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik, responden menjawab sangat setuju sebanyak 52,9% dan 37,3% menjawab setuju. Berarti sebagian besar pegawai (90,2%) mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan dan tidak melebihi jobdesk, serta dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik.
2. Dari pernyataan nomor 2 bahwa pembagian tugas sesuai dan tidak ada pekerjaan yang diberikan perusahaan diluar hari kerja, responden menjawab setuju sebanyak 43,1% dan 41,2% menjawab sangat setuju. Berarti sebagian besar pegawai (84,3%) pembagian tugasnya sesuai dan tidak ada pekerjaan yang diberikan perusahaan diluar hari kerja.

Berdasarkan data diatas maka dapat diketahui bahwa pegawai memiliki beban kerja yang sesuai, hal ini terlihat dari indikator kondisi pekerjaan yang tergolong baik.

Indikator Pemanfaatan Waktu yang Efisien dan Efektif

3. Dari pernyataan nomor 3 bahwa pegawai dapat menyelesaikan tugas dengan waktu yang telah ditentukan, responden menjawab sangat setuju sebanyak 60,8% dan 35,3% menjawab setuju. Berarti sebagian besar pegawai (96,1%) dapat menyelesaikan tugas dengan waktu yang telah ditentukan. Meskipun masih ada yang belum dapat melakukan hal tersebut.
4. Dari pernyataan nomor 4 bahwa pegawai dapat menyelesaikan tugas tanpa mengganggu jam istirahat, responden menjawab sangat setuju sebanyak 47,1% dan 39,2% menjawab setuju. Berarti sebagian besar pegawai (86,3%) dapat menyelesaikan tugas tanpa mengganggu jam istirahat. Meskipun masih ada yang belum dapat melakukan hal tersebut.

Berdasarkan data diatas maka dapat diketahui bahwa pegawai memiliki beban kerja yang sesuai, hal ini terlihat dari indikator pemanfaatan waktu yang tergolong baik.

Indikator Target yang Harus Dicapai

5. Dari pernyataan nomor 5 bahwa pegawai selalu dapat memenuhi target pekerjaan yang diberikan, responden menjawab sangat setuju sebanyak 54,9% dan 43,1% menjawab setuju. Hal ini menunjukkan sebagian besar pegawai (98%) dapat memenuhi target pekerjaan yang diberikan, walaupun sebagian kecil masih ada yang belum dapat melakukan hal tersebut.

6. Dari pernyataan nomor 6 bahwa pegawai dapat memenuhi target yang diberikan sesuai dengan beban kerja dan waktu penyelesaian tidak mendadak, responden menjawab setuju sebanyak 43,1% dan 41,2% menjawab sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai (84,3%) dapat memenuhi target yang diberikan sesuai dengan beban kerja dan waktu penyelesaian tidak mendadak.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat diketahui bahwa pegawai memiliki beban kerja yang sesuai, hal ini terlihat dari indikator target yang harus dicapai tergolong baik.

4.1.2.4 Variabel Kinerja Pegawai

Tabel 4.9 Pernyataan Variabel (Y) Kinerja Pegawai

No	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	46	90,2	5	9,8	0	0	0	0	0	0
2	40	78,4	11	21,6	0	0	0	0	0	0
3	28	54,9	21	41,2	2	3,9	0	0	0	0
4	21	41,2	22	43,1	7	13,7	1	2,0	0	0
5	38	74,5	11	21,6	2	3,9	0	0	0	0
6	41	80,4	10	19,6	0	0	0	0	0	0
7	23	45,1	23	45,1	5	9,8	0	0	0	0
8	26	51,0	22	43,1	3	5,9	0	0	0	0
9	33	64,7	16	31,4	2	3,9	0	0	0	0
10	22	43,1	21	41,2	6	11,8	2	3,9	0	0
11	27	52,9	23	45,1	1	2,0	0	0	0	0
12	33	64,7	17	33,3	1	2,0	0	0	0	0
13	39	76,5	12	23,5	0	0	0	0	0	0
14	33	64,7	17	33,3	1	2,0	0	0	0	0

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS, Tahun 2023

Berdasarkan tabel diatas dapat diuraikan instrumen variabel beban kerja sebagai berikut :

Indikator Kualitas Kerja

1. Dari pernyataan nomor 1 bahwa pegawai melakukan pekerjaan sesuai dengan prosedur dan bertanggung jawab, responden menjawab sangat setuju sebanyak 90,2% dan 9,8% menjawab setuju. Berarti semua pegawai (100%) melakukan pekerjaan sesuai dengan prosedur dan bertanggung jawab.
2. Dari pernyataan nomor 2 bahwa pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan secara efisien dan efektif, responden menjawab sangat setuju sebanyak 78,4% dan 21,6 % menjawab setuju. Berarti semua pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan secara efisien dan efektif.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat diketahui bahwa indikator kualitas pegawai tergolong baik.

Indikator Kuantitas Kerja

3. Dari pernyataan nomor 3 bahwa pegawai mampu bekerja mencapai/melebihi target yang telah ditentukan, responden menjawab sangat setuju sebanyak 54,9% dan 41,2% menjawab setuju. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai (96,1%) mampu bekerja mencapai/melebihi target yang telah ditentukan. Meskipun masih ada sebagian kecil yang belum dapat melakukan hal tersebut.
4. Dari pernyataan nomor 4 bahwa pegawai mampu mencapai target dengan waktu yang efisien tanpa mengganggu jam istirahat, responden menjawab setuju sebanyak 43,1% dan 41,2% menjawab sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai (84,3%) mampu mencapai target dengan waktu yang efisien tanpa mengganggu jam istirahat.

Meskipun masih ada sebagian kecil yang belum dapat melakukan hal tersebut.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat diketahui bahwa pegawai memiliki indikator kuantitas pegawai tergolong baik.

Indikator Pemahaman atas Tupoksi

5. Dari pernyataan nomor 5 bahwa pegawai mampu melakukan pekerjaan dengan tekun, cermat dan teliti, responden menjawab sangat setuju sebanyak 74,5% dan 21,6% menjawab setuju. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai (96,1%) mampu melakukan pekerjaan dengan tekun, cermat dan teliti. Meskipun masih ada sebagian kecil pegawai yang masih belum dapat melakukan hal tersebut.
6. Dari pernyataan nomor 6 bahwa pegawai mampu menjalankan tanggungjawab yang sesuai dengan tupoksi/tugas, responden menjawab sangat setuju sebanyak 80,4% dan 19,6% menjawab setuju. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh (100%) pegawai mampu menjalankan tanggungjawab yang sesuai dengan tupoksi/tugas.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat diketahui bahwa indikator pemahaman atas tupoksi akan pekerjaan tergolong baik.

Indikator Inovasi

7. Dari pernyataan nomor 7 bahwa pegawai dapat dengan mudah menyelesaikan masalah jika memiliki ide/inovasi, responden menjawab sangat setuju sebanyak 45,1% dan 45,1% menyatakan setuju. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai (90,5%) dapat dengan mudah

menyelesaikan masalah jika memiliki ide/inovasi. Meskipun masih ada sebagian kecil pegawai yang masih belum dapat melakukan hal tersebut.

8. Dari pernyataan nomor 8 bahwa ide kreatif dapat memberikan semangat kerja yang tinggi, responden menjawab sangat setuju sebanyak 51,0% dan 43,1% menjawab setuju. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai (94,1%) dengan ide kreatif dapat memberikan semangat kerja yang tinggi. Meskipun masih ada sebagian kecil yang belum dapat melakukan hal tersebut.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat diketahui bahwa indikator inovasi itu penting dan sudah tergolong baik.

Indikator Kecepatan Kerja

9. Dari pernyataan nomor 9 bahwa pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai deadline, responden menjawab sangat setuju sebanyak 64,7% dan 31,4% menjawab setuju. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai (96,1%) mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai deadline. Meskipun masih ada sebagian kecil yang belum dapat melakukan hal tersebut.
10. Dari pernyataan nomor 10 bahwa pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang efisien sehingga tidak merasakan kelelahan yang berlebih, responden menjawab sangat setuju sebanyak 43,1% dan 41,2% menjawab setuju. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai (84,3%) mampu menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang efisien sehingga tidak merasakan kelelahan yang berlebih. Meskipun masih ada sebagian kecil yang belum dapat melakukan hal tersebut.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat diketahui bahwa indikator kecepatan kerja pegawai tergolong baik.

Indikator Keakuratan Kerja

11. Dari pernyataan nomor 11 bahwa pegawai meminimalisir kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan dan hasilnya akurat, responden menjawab sangat setuju sebanyak 52,9% dan 45,1% menjawab setuju. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai (98%) mampu meminimalisir kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan dan hasilnya akurat. Meskipun masih ada sebagian kecil yang belum dapat melakukan hal tersebut.
12. Dari pernyataan nomor 12 bahwa pegawai dapat bekerja dengan cermat serta teliti, responden menjawab sangat setuju sebanyak 64,7% dan 33,3% menjawab setuju. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai (98%) dapat bekerja dengan cermat serta teliti. Meskipun masih ada sebagian kecil yang belum dapat melakukan hal tersebut.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat diketahui bahwa indikator keakuratan kerja pegawai tergolong baik.

Indikator Kerjasama

13. Dari pernyataan nomor 13 bahwa pegawai dapat bekerja dan bekerjasama dengan tim dalam menyelesaikan pekerjaan, responden menjawab sangat setuju sebanyak 76,5% dan 23,5% menjawab setuju. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh pegawai (100%) dapat bekerja dan bekerjasama dengan tim dalam menyelesaikan pekerjaan.
14. Dari pernyataan nomor 14 bahwa dengan tim yang solid dan pembagian tugas yang rata memudahkan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan

sehingga tidak merasakan kelelahan, responden menjawab sangat setuju sebanyak 64,7% dan 33,3% menjawab setuju. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai (98%) sepatat dengan tim yang solid dan pembagian tugas yang rata memudahkan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga tidak merasakan kelelahan. Meskipun masih ada sebagian kecil yang belum dapat melakukan hal tersebut.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat diketahui bahwa indikator kerjasama pegawai tergolong baik.

4.1.3 Uji Validitas dan Reliabilitas

4.1.3.1 Uji Validitas

Untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam daftar pertanyaan (angket) yang telah disajikan pada responden, maka perlu dilakukan uji validitas Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner tersebut mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner itu sendiri. Suatu instrumen penelitian dikatakan valid jika nilai korelasi atau r_{hitung} lebih besar daripada r_{tabel} dan jika nilai probabilitas (sig) lebih kecil dari 0,05.

Berikut hasil pengujian validitas data instrumen penelitian pada variabel *Work Life Balance* (X1) Disiplin Kerja dan Beban Kerja yang sudah di uji :

Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas

No Item	Nilai Korelasi r_{hitung}	Nilai Ketentuan r_{tabel}	Probabilitas Item	Keterangan
X1.1	0,800	0,275	0,000<0,05	Valid
X1.2	0,701	0,275	0,000<0,05	Valid
X1.3	0,934	0,275	0,000<0,05	Valid
X1.4	0,892	0,275	0,000<0,05	Valid
X1.5	0,799	0,275	0,000<0,05	Valid

X1.6	0,875	0,275	0,000<0,05	Valid
X1.7	0,892	0,275	0,000<0,05	Valid
X1.8	0,719	0,275	0,000<0,05	Valid
X1.9	0,896	0,275	0,000<0,05	Valid
X1.10	0,850	0,275	0,000<0,05	Valid
X2.1	0,606	0,275	0,000<0,05	Valid
X2.1	0,606	0,275	0,000<0,05	Valid
X2.2	0,666	0,275	0,000<0,05	Valid
X2.3	0,774	0,275	0,000<0,05	Valid
X2.4	0,708	0,275	0,000<0,05	Valid
X2.5	0,709	0,275	0,000<0,05	Valid
X2.6	0,701	0,275	0,000<0,05	Valid
X3.1	0,856	0,275	0,000<0,05	Valid
X3.2	0,847	0,275	0,000<0,05	Valid
X3.3	0,615	0,275	0,000<0,05	Valid
X3.4	0,828	0,275	0,000<0,05	Valid
X3.5	0,735	0,275	0,000<0,05	Valid
X3.6	0,877	0,275	0,000<0,05	Valid
Y.1	0,519	0,275	0,000<0,05	Valid
Y.2	0,636	0,275	0,000<0,05	Valid
Y.3	0,739	0,275	0,000<0,05	Valid
Y.4	0,853	0,275	0,000<0,05	Valid
Y.5	0,777	0,275	0,000<0,05	Valid
Y.6	0,778	0,275	0,000<0,05	Valid
Y.7	0,706	0,275	0,000<0,05	Valid
Y.8	0,792	0,275	0,000<0,05	Valid
Y.9	0,772	0,275	0,000<0,05	Valid
Y.10	0,813	0,275	0,000<0,05	Valid
Y.11	0,831	0,275	0,000<0,05	Valid
Y.12	0,818	0,275	0,000<0,05	Valid
Y.13	0,746	0,275	0,000<0,05	Valid
Y.14	0,689	0,275	0,000<0,05	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS, Tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.10 pada data uji validitas di atas dengan variabel *work life balance* (X1), disiplin kerja (X2), beban kerja (X3) dan kinerja pegawai (Y) diperoleh nilai korelasi atau r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} (nilai ketentuan) dan nilai probabilitas (sig) lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa keseluruhan item pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan valid dan dapat digunakan secara keseluruhan untuk diikutsertakan pada uji selanjutnya.

4.1.3.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah penentuan, akurasi, atau tingkat akurasi yang ditunjukkan oleh alat pengukur. Jika jawaban seseorang terhadap suatu kuesioner konsisten, maka item kuesioner tersebut dinyatakan kredibel. Dalam penelitian ini, Cronbach's Alpha digunakan untuk menentukan apakah kuesioner tersebut reliabel. Jika Cronbach's alpha lebih besar dari 0,60, maka kuesioner dianggap reliabel dan jika kurang dari 0,60, maka kuesioner dianggap tidak reliabel. Keandalan kuesioner yang penulis sampaikan kepada responden dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel statistik reliabilitas yang ditunjukkan pada tabel di bawah ini :

Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas Variabel X Dan Y

Variabel	Cronbach'Alpha	Nilai Reliabilitas	Keterangan
<i>Work Life Balance (X1)</i>	0,948	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0,765	0,60	Reliabel
Beban Kerja (X3)	0,883	0,60	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,936	0,60	Reliabel

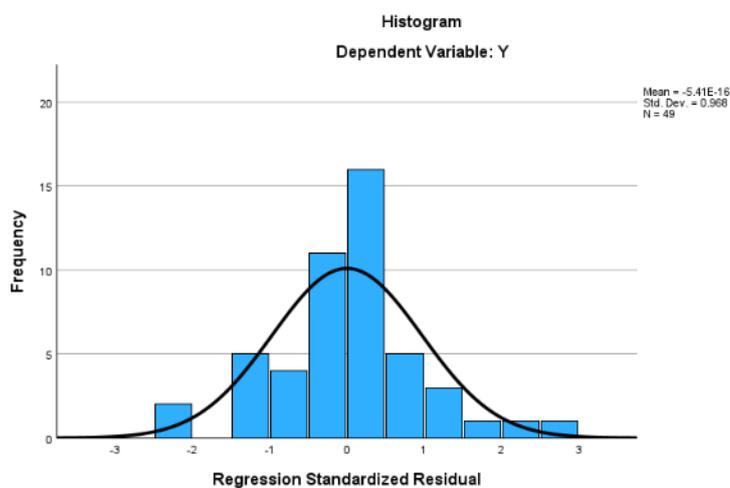
Sumber : Hasil Pengolahan SPSS, Tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.11 diatas dengan variabel *work life balance (X1)* dengan nilai alpha cronbach sebesar 0,948, disiplin kerja (X2) dengan nilai alpha cronbach sebesar 0,765, beban kerja (X3) dengan nilai alpha cronbach sebesar 0,883 dan kinerja pegawai (Y) dengan nilai alpha cronbach sebesar 0,936. Maka diketahui bahwa semua variabel memiliki nilai alpha cronbach yang lebih besar dari 0,60, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa semua item pertanyaan pada setiap variabel yang diajukan kepada responden bersifat reliabel.

4.1.4 Uji Asumsi Klasik

4.1.4.1 Uji Normalitas

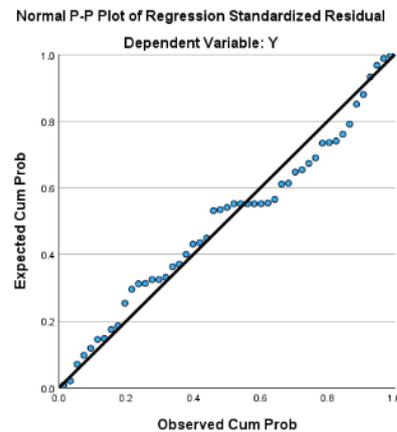
Menurut Priyatno (2012:144) uji normalitas adalah untuk menguji apakah nilai residu yang dihasilkan dari regresi terdistribusi secara normal atau tidak. Pengujian dengan distribusi dilakukan dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara dua observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Data yang baik adalah data yang mempunyai pola distribusi yang tidak melenceng kekiri atau kekanan, namun sebanding. Uji normalitas juga dapat dilakukan dengan analisis grafik Normal Probability Plot, data dikatakan distribusi normal jika pola menyebar terjadi disekitar garis diagonal. Selain itu, uji normalitas juga dapat dilakukan dengan uji Kolmogorov Smirnov, dengan ketentuan jika nilai Asymp sig (2-tailed) > taraf nyata ($\alpha = 0.05$) maka data residual berdistribusi normal. Tujuan uji normalitas adalah ingin mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal.



Sumber : Hasil Pengolahan SPSS, Tahun 2023

Gambar 4.1 Histogram Uji Normalitas

Berdasarkan gambar 4.1 diatas menunjukkan bahwa histogram memiliki garis membentuk lonceng dan memiliki kecembungan seimbang ditengah. Dari hasil pengujian normalitas diatas, maka dapat diketahui bahwa data telah berdistribusi secara normal.



Sumber : Hasil Pengolahan SPSS, Tahun 2023

Gambar 4.2 Plot Uji Normalitas

Berdasarkan gambar 4.2 PP Plot terlihat titik-titik data yang menyebar berada di sekitar garis diagonal. Maka dapat disimpulkan bahwa setelah dilakukan uji normalitas, data pada penelitian ini dinyatakan berdistribusi secara normal.

Untuk lebih memastikan apakah data di sepanjang garis diagonal tersebut berdistribusi normal atau tidak. Maka dilakukan Uji Kolmogorov Smirnov (1 Sampel KS) yakni dengan melihat data residualnya, apakah distribusi normal atau tidak. Jika nilai Asymp sig (2-tailed) > taraf nyata ($\alpha = 0.05$) maka data residual berdistribusi normal.

Tabel 4.12
Uji Normalitas One Sample Kolmogorov Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		49
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.30320898
Most Extreme Differences	Absolute	.090
	Positive	.090
	Negative	-.085
Test Statistic		.090
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS, Tahun 2023

Berdasarkan Tabel 4.12 di atas, dapat dilihat bahwa hasil pengolahan data tersebut nilai signifikan kolmogorov smirnov sebesar 0,200 dan nilai signifikannya 0,05. Jika nilai Asymp sig (2-tailed) > taraf nyata ($\alpha = 0.05$) data dikatakan berdistribusi normal. Hasil penelitian menunjukkan nilai Asymp sig 0,200 > 0,05 sehingga data pada penelitian ini dinyatakan terdistribusi secara normal.

4.1.4.2 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji model regresi apakah ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independent). Uji ini dilakukan dengan melihat nilai tolerance dan variance inflation factor (VIF) dari hasil analisis dengan menggunakan SPSS. Apabila nilai tolerance value > 0,1 atau VIF < 10 maka disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas. Dari kuesioner yang telah didistribusikan kepada responden, maka didapati hasil uji multikolinieritas pada tabel sebagai berikut :

Tabel 4.13 Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standar dized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	12,677	6,886		1,841	0,072		
	x1	0,565	0,162	0,598	3,493	0,001	0,265	3,767
	x2	0,964	0,250	0,468	3,848	0,000	0,526	1,903
	x3	-0,331	0,300	-0,202	-1,106	0,274	0,234	4,279

a. Dependent Variable: y

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS, Tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.13 di atas dapat dilihat bahwa angka VIF lebih kecil dari 10 antara lain adalah *work life balance* $3,767 < 10$, disiplin kerja $1,903 < 10$, dan beban kerja $4,279 < 10$, serta nilai Tolerance *work life balance* $0,265 > 0,1$, disiplin kerja $0,526 > 0,1$, dan beban kerja $0,234 > 0,1$ sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas.

4.1.5 Uji Regresi Linier Berganda

Regresi linear berganda bertujuan menghitung besarnya pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat dan memprediksi variabel terikat dengan menggunakan dua atau lebih variabel bebas. Rumus analisis regresi berganda sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Berdasarkan pengolahan data angket dengan menggunakan aplikasi SPSS maka diperoleh hasil regresi linier berganda sebagai berikut :

Tabel 4.14 Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12,677	6,886		1,841	0,072
	x1	0,565	0,162	0,598	3,493	0,001
	x2	0,964	0,250	0,468	3,848	0,000
	x3	-0,331	0,300	-0,202	-1,106	0,274

a. Dependent Variable: y

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS, Tahun 2023

Berdasarkan Tabel 4.14 di atas diperoleh regresi linear berganda sebagai berikut: $Y = 12,677 + 0,565 X_1 + 0,964 X_2 + (-0,331) X_3 + e$. Interpretasi dari regresi linear berganda adalah :

- a) Besarnya nilai konstanta kinerja pegawai (Y) sebesar 12,677 yang menyatakan jika variabel *work life balance* (X1), disiplin kerja (X2), beban kerja (X3) sama dengan nol maka kinerja pegawai sebesar 12,677.
- b) Nilai koefisien X1 sebesar 0,565, berarti setiap terjadi peningkatan *work life balance* (X1) sebesar 1%, maka kinerja pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,565 (56,5%). Maka didapati bahwa *work life balance* (X1) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y).
- c) Nilai koefisien X2 sebesar 0,964, berarti setiap terjadi peningkatan disiplin kerja sebesar 1%, maka kinerja pegawai (Y) akan meningkat 0,964 (96,4%). Maka didapati bahwa disiplin kerja (X2) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y).
- d) Nilai koefisien X3 sebesar -0,331, berarti setiap terjadi peningkatan beban kerja sebesar 1%, maka kinerja pegawai (Y) akan menurun sebesar

-0,331 (-33,1%). Maka didapati bahwa beban kerja (X3) berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai (Y).

4.1.6 Uji Hipotesis

4.1.6.1 Uji Parsial (t)

Uji parsial (t) adalah dilakukan untuk mengetahui pengaruh secara parsial antara variabel bebas dan terikat dengan melihat nilai t pada taraf signifikansi 5%.

Dengan kriteria pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut:

- 1) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau nilai signifikan $> 0,05$ menyatakan bahwa variabel bebas tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai, maka H_a ditolak (H_0 diterima).
- 2) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{tabel} > t_{hitung}$ (jika t hitung negatif) atau nilai signifikan $> 0,05$ menyatakan bahwa variabel bebas berpengaruh terhadap kinerja pegawai, maka H_a diterima (H_0 ditolak)

Tabel 4.15 Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12,677	6,886		1,841	0,072
	x1	0,565	0,162	0,598	3,493	0,001
	x2	0,964	0,250	0,468	3,848	0,000
	x3	-0,331	0,300	-0,202	-1,106	0,274

a. Dependent Variable: y

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS, Tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.15 di atas dapat dilihat hasil uji parsial (t) sebagai berikut :

1. Pengaruh *Work Life Balance* (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) :

Diketahui nilai t_{hitung} sebesar 3,493 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,011 dan nilai signifikan sebesar 0,001, sehingga $t_{hitung} 3,493 > t_{tabel} 2,011$ dan nilai signifikan $0,001 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_o ditolak, yang menyatakan *work life balance* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

2. Pengaruh Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) :

Diketahui nilai t_{hitung} sebesar 3,848 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,011 dan nilai signifikan sebesar 0,000, sehingga $t_{hitung} 3,848 > t_{tabel} 2,011$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_o ditolak, yang menyatakan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

3. Pengaruh Beban Kerja (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y) :

Diketahui nilai t_{hitung} sebesar -1,106 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,011 dan nilai signifikan sebesar 0,274, sehingga $t_{hitung} -1,106 < t_{tabel} 2,011$ dan nilai signifikan $0,274 > 0,05$, maka H_a ditolak dan H_o diterima, yang menyatakan beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

4.1.6.2 Uji Simultan (F)

Menurut Priyetno (2012:113) uji simultan adalah uji koefisien regresi secara bersama-sama, untuk melihat apakah variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Kriteria pada uji simultan yaitu apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $Sig > 0,05$ maka H_o diterima (H_a ditolak) dan apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $Sig < 0,05$ maka H_o ditolak (H_a diterima).

Tabel 4.16 Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1160,521	3	386,840	27,158	<,001 ^b
	Residual	669,479	47	14,244		
	Total	1830,000	50			
a. Dependent Variable: y						
b. Predictors: (Constant), x3, x2, x1						

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS, Tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.16 di atas dapat dilihat bahwa F_{hitung} sebesar 27,158 sedangkan F_{tabel} sebesar 2,80 yang dilihat pada $\alpha = 0,05$ (lihat lampiran tabel F). Probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,001 < 0,05$, maka berdasarkan uji simultan dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini dengan variabel *work life balance* (X1), disiplin kerja (X2), beban kerja (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

4.1.7 Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui persentase besarnya variasi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika determinasi semakin besar atau mendekati satu, maka dapat dikatakan bahwa variabel bebas semakin besar pengaruhnya terhadap variabel terikat.

Tabel 4.17 Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.796 ^a	.634	.611	3.774
a. Predictors: (Constant), x3, x2, x1				

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS, Tahun 2023

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada tabel 4.17 di atas maka diperoleh nilai adjusted R-square sebesar 0,611 (61,1%). Hal tersebut memiliki arti

bahwa kemampuan variabel independen dalam penelitian ini mempengaruhi variabel dependen sebesar 61,1%, sedangkan sisanya sebesar 38,9% ($1 - 0,611$) dijelaskan oleh variabel lain selain variabel independen dalam penelitian.

4.2 Pembahasan Hasil Penelitian

4.2.1 Pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian regresi linear berganda diketahui bahwa nilai koefisien *work life balance* (X1) sebesar 0,565 yang artinya setiap terjadi peningkatan *work life balance* (X1) sebesar 1%, maka kinerja pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,565 (56,5%). Maka didapati bahwa *work life balance* (X1) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y). Arah positif ini menunjukkan bahwa jika *work life balance* baik, maka akan berpengaruh pada tingkat kinerja pegawai yang juga akan semakin meningkat.

Sedangkan berdasarkan hasil uji parsial pada penelitian ini nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} yaitu sebesar $3,493 > 2,011$ 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_a diterima, artinya bahwa *work life balance* (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

Maka dapat disimpulkan bahwa *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BPJS Kesehatan KC.Medan. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang mengatakan bahwa *work life balance* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Dina, 2018), (Rodhiyatu Aliya & Saragih, 2020), (Lukmiati et al., 2020), (Dewi et al., 2022) dan (Shakila et al., 2022).

Dengan menerapkan *work life balance*, pegawai mampu menyeimbangkan pekerjaan dan aktivitas pribadinya sehingga akan mengurangi ketidakhadiran, meningkatkan kinerja dan mengarah pada produktivitas organisasi (Erdianza et al., 2020). Keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi juga akan membantu pegawai merasa lebih terpenuhi dan energik dalam menjalankan pekerjaan. Jika pegawai merasa bahagia dan seimbang, cenderung bekerja dengan lebih efisien, fokus dan produktif. Selain itu, pegawai yang menerapkan *work life balance* secara baik, maka akan memiliki waktu yang cukup untuk menjaga kesehatan fisik dan mental, menghabiskan waktu bersama keluarga dan teman-teman, serta mengejar minat dan hobi mereka. Hal ini dapat mengurangi tingkat stres, kelelahan, dan masalah kesehatan terkait kerja di antara pegawai.

Keseimbangan kehidupan kerja dapat menguntungkan perusahaan karena dapat meningkatkan kinerja pegawai. Sehubungan dengan hasil penelitian ini yang menyatakan bahwa variabel *work life balance* (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y), maka seharusnya perusahaan lebih memperhatikan kondisi *work life balance* pegawai yang sudah baik dan bahkan seharusnya perusahaan meningkatkannya melalui kebijakan perusahaan yang mendukung pegawai sehingga menerapkan *work life balance* lebih baik lagi agar kinerja pegawai semakin meningkat.

4.2.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian regresi linear berganda diketahui bahwa nilai koefisien disiplin kerja (X2) sebesar 0,964 yang artinya setiap terjadi peningkatan disiplin kerja sebesar 1%, maka kinerja pegawai (Y) akan meningkat pula 0,964

(96,4%). Maka didapati bahwa disiplin kerja (X2) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y). Arah positif ini menunjukkan bahwa jika disiplin kerja meningkat, maka berpengaruh pada tingkat kinerja pegawai yang juga akan semakin meningkat.

Sedangkan berdasarkan hasil uji parsial pada penelitian ini nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} yaitu sebesar 3,848 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,011 dan nilai probabilitas t yakni sig 0,000 sedangkan taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05 maka nilai sig 0,000 < 0,05 sehingga H_a diterima, artinya disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai BPJS Kesehatan KC.Medan.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BPJS Kesehatan KC.Medan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (J. S. Hasibuan & Silvy, 2019), (Susanto, 2019), (Herawati et al., 2020), (R. Hasibuan & Arnesih, 2021), (Hasrudy & Agus, 2021), (Jufrizen, 2021), (Pratiwi & Sulistiyani, 2021) dan (Muslih & Zamara, 2022).

Kedisiplinan bertujuan untuk meningkatkan kualitas kinerja pegawai dan setiap perusahaan memiliki cara untuk mendisiplinkan para pegawainya dengan mempertimbangkan segala aspek (Fahmi, 2016). Disiplin dapat mencegah keterlambatan permulaan bekerja atau terlalu awal mengakhiri pekerjaan sehingga dapat mempengaruhi kinerjanya. Pegawai yang disiplin akan bekerja dengan lebih efektif dan efisien, sehingga dapat meningkatkan produktivitas perusahaan.

Pegawai yang disiplin juga akan mengikuti prosedur dan standar yang telah ditetapkan perusahaan sehingga akan mengurangi kemungkinan terjadinya pelanggaran yang dapat mengakibatkan biaya tambahan untuk perusahaan. Selain itu pegawai yang disiplin akan meningkatkan kualitas layanan yang diberikan perusahaan kepada pelanggan, sehingga pelanggan merasa puas dengan layanan yang diberikan, maka dengan begitu akan membantu perusahaan dalam membangun citra perusahaan yang baik di mata pelanggan, mitra bisnis dan masyarakat umum.

Dengan demikian, memiliki pegawai yang disiplin adalah hal yang penting bagi perusahaan, karena dapat memberikan pengaruh positif pada produktivitas, kualitas, biaya, kepuasan pelanggan, citra perusahaan sehingga menghasilkan kinerja kerja yang baik. Sehubungan dengan hasil penelitian ini yang menyatakan bahwa variabel disiplin kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y), hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja pegawai sudah tergolong baik, maka seharusnya perusahaan terus memastikan bahwa tingkat disiplin tetap terjaga agar menghasilkan peningkatan juga pada kinerja pegawai BPJS Kesehatan KC.Medan.

4.2.3 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian regresi linear berganda diketahui bahwa nilai koefisien beban kerja (X3) sebesar -0,331, berarti setiap terjadi peningkatan beban kerja sebesar 1%, maka kinerja pegawai (Y) akan menurun sebesar -0,331 (-33,1%). Maka didapati bahwa beban kerja (X3) berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai (Y). Arah negatif ini menunjukkan bahwa jika beban kerja meningkat, maka tingkat kinerja pegawai akan menurun.

Sedangkan berdasarkan hasil uji parsial pada penelitian ini nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} yaitu sebesar 3,848 sedangkan t_{tabel} sebesar -1,106 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,011 dan nilai probabilitas t yakni sig 0,274 sedangkan taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05 maka nilai sig 0,274 < 0,05 sehingga H_0 diterima, yang artinya beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai BPJS Kesehatan KC.Medan.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai BPJS Kesehatan KC.Medan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai yang didukung oleh penelitian (Paramitadewi, 2017), (Rusda & Dini Arimbi, 2017), (Rolos et al., 2018), (Ahmad et al., 2019), (Sari & Simamora, 2021), (Lestari et al., 2020) dan (Lineuwih et al., 2023).

Hal ini menunjukkan bahwa dengan penambahan beban kerja maka kinerja pegawai akan semakin menurun. Ketika penambahan beban kerja yang tidak sesuai dengan kemampuan pegawai dapat membuat pegawai lelah dengan demikian maka kinerja pegawai akan semakin menurun. Beban kerja sesungguhnya dapat memberikan manfaat untuk sarana peningkatan kinerja baik secara perorangan maupun secara kelembagaan atau organisasi. Beban kerja yang disesuaikan dengan keterampilan dan kebutuhan sesuai posisi atau jabatan tentu akan bisa mengarahkan pegawai dalam bekerja secara efektif dan efisien.

Hubungan beban kerja terhadap kinerja adalah kompleks, bisa mengakibatkan kinerja yang tinggi maupun kinerja yang rendah (Nachreiner, dalam

(Chaterina, 2012). Beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan tingkat stres yang tinggi dan kelelahan yang kronis. Ketika seseorang terus-menerus bekerja dalam kondisi ini, mereka mungkin mengalami penurunan motivasi, kelelahan mental, dan fisik yang dapat menghambat kinerja secara keseluruhan. Beban kerja yang berlebihan juga dapat menyebabkan peningkatan kesalahan dan ketidakakuratan dalam pekerjaan. Selain itu juga dapat menimbulkan kebosanan, kehilangan perhatian maupun konsentrasi, mengurangi kepekaan terhadap lingkungan sekitar (Saraswati et al., 2017).

Sehubungan dengan hasil penelitian ini yang menyatakan bahwa variabel beban kerja (X3) berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai (Y), maka perusahaan harus mampu memberikan beban kerja yang sesuai dengan kemampuan dan kapasitas pegawai sehingga tidak menimbulkan penurunan kinerja. Delegasi yang efektif, atasan harus mampu membagi tugas secara adil dan efisien di antara pegawai yang memiliki keterampilan dan kemampuan yang sesuai sehingga tidak menimbulkan beban kerja yang berlebih. Selain itu saling berbagi informasi, berdiskusi tentang tantangan dan bekerja sama juga dalam menyelesaikan tugas secara efisiensi dan dapat meningkatkan kualitas pekerjaan. Tim yang saling mendukung dan berkolaborasi cenderung mencapai kinerja yang lebih baik. Dengan begitu maka beban kerja tidak akan menjadi sebab penurunan kinerja pegawai BPJS Kesehatan KC.Medan.

4.2.4 Pengaruh Work Life Balance, Disiplin Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa *work life balance*, disiplin kerja dan beban kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai pada BPJS Kesehatan KC.Medan. Berdasarkan data tabel Anovab uji f secara simultan diperoleh nilai F_{hitung} sebesar $27,158 > F_{tabel}$ sebesar 2,40. 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 $0,001 < 0,05$ dengan taraf α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05 sehingga H_0 ditolak, maka dapat disimpulkan bahwa nilai tersebut menunjukkan bahwa secara simultan adanya pengaruh signifikan antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) pada pegawai BPJS Kesehatan KC.Medan.

Kemudian hal ini sependapat dengan penelitian sebelumnya (Shakila et al., 2022) menyatakan bahwa *work life balance* memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya juga dijelaskan (Lukmiati et al., 2020) bahwa semakin baiknya *work life balance* pegawai, maka akan memberikan pengaruh yang baik terhadap kinerja pegawai. *Work life balance* yang baik membuat pegawai mampu menyeimbangkan antara tugas dalam pekerjaan dan prioritas dalam keluarga sehingga tidak akan mengganggu keduanya. Pegawai yang memiliki *work life balance* yang baik cenderung mampu menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat, bahagia, dan produktif.

Lalu juga ada variabel disiplin kerja yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai yang dijelaskan (Herawati et al., 2020). Disiplin kerja dapat terbagi menjadi tiga yaitu : disiplin manajerial, disiplin tim dan disiplin diri. Semakin

tingginya tingkat disiplin pada suatu perusahaan, maka akan menghasilkan kinerja yang baik, suasana kerja yang damai dan aman serta akan memberikan kemudahan untuk perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Dan yang menjadi variabel terakhir yaitu beban kerja yang dijelaskan pada penelitian sebelumnya bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Rusda & Dini Arimbi, 2017). Jika beban kerja yang diberikan perusahaan sesuai dengan kemampuan pegawai dan tidak melebihi kapasitas, maka akan bernilai efektif dan efisien sehingga akan menambah kualitas kinerja pegawai (Nabawi, R, 2019). Maka dapat disimpulkan bahwa secara simultan terdapat pengaruh *work life balance*, disiplin kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai.

BAB 5

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang Pengaruh *Work Life Balance*, Disiplin Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai BPJS Kesehatan KC.Medan dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. *Work life balance* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BPJS Kesehatan KC. Medan. Berdasarkan dari hasil analisis yang dilakukan, maka dapat ditarik regresi sebesar 0,565, nilai signifikan 0,001 dan t_{hitung} sebesar 3,493.
2. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BPJS Kesehatan KC. Medan. Berdasarkan dari hasil analisis yang dilakukan, maka dapat ditarik regresi sebesar 0,964, nilai signifikan 0,000 dan t_{hitung} sebesar 3,848.
3. Beban kerja secara parsial, berpengaruh negatif dan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai BPJS Kesehatan KC. Medan. Berdasarkan dari hasil analisis yang dilakukan, maka dapat ditarik regresi sebesar -0,331, nilai signifikan 0,274 dan t_{hitung} sebesar -1,106.
4. Secara simultan *work life balance*, disiplin kerja, dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai BPJS Kesehatan KC. Medan dengan nilai signifikan sebesar 0,001 dan F_{hitung} sebesar 27,158.

5.2 Saran

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

1. Perusahaan harus memperhatikan kondisi *work life balance* pegawai yang sudah baik dan bahkan seharusnya perusahaan meningkatkannya melalui kebijakan perusahaan yang mendukung pegawai sehingga menerapkan *work life balance* lebih baik lagi agar kinerja pegawai semakin meningkat. Disamping itu pegawai juga harus menjaga dan meningkatkan kondisi *work life balance* dengan cara menjaga kesehatan fisik, mental dan mengurangi stres yang berlebihan.
2. Perusahaan harus terus memastikan bahwa tingkat disiplin pegawai tetap terjaga agar menghasilkan peningkatan pada kinerja pegawai dan juga bagi pegawai diharapkan dapat mempertahankan kedisiplinan kerja sehingga hal ini akan memberikan peningkatan kinerja perusahaan.
3. Perusahaan harus mampu memberikan beban kerja yang sesuai dengan kemampuan dan kapasitas pegawai sehingga tidak menimbulkan penurunan kinerja. Delegasi kerja yang efektif dan Kerjasama merupakan hal yang dapat dilakukan agar beban kerja tidak mengakibatkan penurunan kapasitas kinerja pegawai.
4. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat meneliti kembali variabel *Work life balance*, disiplin kerja dan beban kerja maupun variabel - variabel lain diluar variabel ini agar memperoleh hasil yang lebih bervariasi yang dapat menggambarkan hal-hal apa saja yang dapat berpengaruh terhadap kinerja.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan pengalaman peneliti dalam proses penelitian yang dilakukan ini, terdapat beberapa keterbatasan yang dapat menjadi faktor untuk diperhatikan bagi penelitian yang akan datang, berguna untuk menyempurnakan penelitiannya karena penelitian ini tentu saja memiliki kekurangan yang perlu untuk terus diperbaiki dalam penelitian – penelitian selanjutnya. Beberapa keterbatasan dalam penelitian ini, antara lain :

1. Keterbatasan sampel, ukuran sampel pada penelitian ini yang belum banyak karena keterbatasan sumber daya manusia atau jumlah pegawai di tempat penelitian yaitu sebanyak 51 orang.
2. Dalam proses pengelolaan data, peneliti mengalami kendala dimana kuesioner yang diberikan kepada responden terkadang atau mungkin saja tidak menunjukkan pendapat responden sebenarnya. Hal ini terjadi karena perbedaan pemahaman yang terjadi pada setiap responden.
3. Keterbatasan waktu dan variabel yang mempengaruhi kinerja, variabel dalam penelitian ini hanya terbatas pada pembahasan mengenai pengaruh *work life balance*, disiplin kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai.
4. Jurnal yang dicantumkan masih belum terlalu banyak dan dibutuhkan referensi tambahan agar penelitian ini lebih akurat.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, Y. ., Tewal, B. ., & Taroreh, R. N. (2019). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Fif Group Manado. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(3), 2811–2820.
- Alya, E. G., Firmansyah, Y., & Mukaram, M. (2022). Dampak Kesehatan Mental dan Strategi Coping terhadap Kinerja Karyawan PT Pindad Persero Selama Pandemi Covid-19 (Studi Kasus pada Karyawan PT Pindad Persero). *Formosa Journal of Science and Technology*, 1(3), 165–174. <https://journal.formosapublisher.org/index.php/fjst>
- Andini, I., & Surjanti, J. (2017). Pengaruh Work-Life Balance dan Komitmen Afektif terhadap Kepuasan Karir pada PT. Sinar Karya Duta Abadi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 5(3), 1–10.
- Ardiansyah, C. A., & Surjanti, J. (2020). Pengaruh Work Life Balance terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi pada Karyawan PT. Bhinneka Life Indonesia Cabang Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(4), 1211–1221.
- Arianty, N., Bahagia, R., Lubis, A. A., & Siswandi, Y. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perdana Publishing.
- Arif, M., Maulana, T., & Lesmana, M. T. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Humaniora*, 4(1), 106–119.
- Astianto, A., & Suprihhadi, H. (2014). Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PDAM Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 3(7).
- 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.
- Berk, C., & Gundogmus, F. (2018). The Effect of Work-Life Balance on Organizational Commitment of Accountants. *Management*, 131(1990), 137–159.
- Bintang, S. K., & Astiti, D. P. (2016). Work-Life Balance Dan Intensi Turnover Pada Pekerja Wanita Bali Di Desa Adat Sading, Mangupura, Badung. *Jurnal Psikologi Udayana*, 3(3), 382–394.
- 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.
- Dewi, S. A., Widiartanto, W., & Listyorini, S. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Work Life Balance terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja

- sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan PT. KAI (Persero) Daop 4 Semarang). *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 11(4), 830–838. <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/jiab%0A%7C>
- Dhania, D. R. (2010). Pengaruh Stres Kerja , Beban Kerja Terhadap Kepuasan (Studi Pada Medical Representatif Di Kota Kudus). *Jurnal Psikologi Universitas Muria Kudus*, 1(1), 15–23.
- Dina, D. (2018). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Di Kud Minatani Brondong Lamongan. *Jurnal Indonesia Membangun*, 17(2), 184–199.
- Fisher, G. G., Bulger, C. A., & Smith, C. S. (2009). Beyond Work and Family: A Measure of Work/Nonwork Interference and Enhancement. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14(4), 441–456.
- Ganapathi, I. M. D. (2016). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada PT. Bio Farma Persero). *Fakultas Komunikasi Dan Bisnis, Universitas Telkom*, IV(1), 125–135.
- Harlie. M. (2012). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 10 No. 4 D, 860–867.
- Hasibuan, J. S., & Silvy, B. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. *Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu “ Inovasi Produk Penelitian Pengabdian Masyarakat & Tantangan Era Revolusi 4.0 Industri “*, 2(1), 134–147.
- Hasibuan, R., & Arnesih. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bening*, 8(2), 171–182.
- Hasrudy, T., & Agus, H. L. (2021). Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah. *Proceeding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 2(1), 761–768. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.30596%2Fsnk.v2i1.8385>
- Hennekam, S., Richard, S., & Grima, F. (2020). Coping with mental health conditions at work and its impact on self-perceived job performance. In *Employee Relations* (Vol. 42, Issue 3).
- Herawati, P., Minarsih, M. M., & Malik, D. (2020). Analysis Of Influence Of Work Load, Work Discipline, Work Environment, And Work Motivation Employee Performance (Study On The Service Sub Department Of PT. Pos indonesia (Persero) Semarang). *Jurnal Manajemen*, 1(1), 1–10.
- Hustia, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 81.
- Jufrizen, J. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

- Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Sains Manajemen*, 7(1), 35–54.
<https://doi.org/10.30656/sm.v7i1.2277>
- Jufrizen, J., & Hamdani, S. (2023). Pengaruh Keadilan Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai : Peran Mediasi Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 6(2), 1256–1274.
<https://doi.org/10.36778/jesya.v6i2.1050>
- Jufrizen, J., & Sitorus, T. S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Prosiding Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora*, 1(1), 841–856.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. RajaGrafindo Persada.
- Koesomowidjojo S M. (2017). *Analisis Beban Kerja*. Raih Asa Sukses.
- Lestari1, W. M., Liana, L., & Aquinia, A. (2020). Pengaruh Stres Kerja , Konflik Kerja dan Beban Kerja. *Bisnis Dan Ekonomi*, 27(2), 100–110.
- Lineuwih, I. I., Sariwulan, T., & Fidhayalla, N. F. (2023). Pengaruh Beban Kerja , Stres Kerja , dan Work Family Conflict Terhadap Burnout Karyawan. *Sinomika Journal*, 1(5), 1235–1248.
- Lukmiati, R., Samsudin, A., & Jhoansyah, D. (2020). Pengaruh Work Life Balance terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan Staff PT. Muara Tunggal. *Jurnal Ekobis Dewantara*, 3(3), 46–50.
- Mahendrawan, G., & Indrawat, A. D. (2015). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 4(11), 3936–3961.
- Malino, D. S. D., Radja, J., & Sjahrudin, H. (2020). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Burnout Sebagai Intervening Pada Kantor Pos Indonesia Cabang Makassar. *NIAGAWAN*, 9(2).
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Maslichah, N. I., & Hidayat, K. (2017). Pengaruh Work-Life Balance dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Perawat RS Lavalette Malang tahun 2016). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 49(1), 60–68.
administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id%0A68
- Massie, R. N., Areros, W. A., Rumawas, W., Ilmu, J., Program, A., & Bisnis, S. A. (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pengelola It Center Manado. In *Jurnal Administrasi Bisnis* (Vol. 6, Issue 2).
- Mendis, M. D. V. S., & Weerakkody, W. A. S. (2017). The impact of work life balance on employee performance with reference to telecommunication industry in Sri Lanka: a mediation model. *Kelaniya Journal of Human Resource Management*, 12(1), 72.

- Morgan, L. (2009). *The Impact Of Work-Life Balance And Family-Friendly Human Resource Policies On Employees Job Satisfaction*. Nova Southeastern University.
- Muis, M. R., & Hasibuan, J. S. (2021). Peranan Kinerja Pegawai: Disiplin Kerja dan Kepemimpinan. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora*, 1(1), 275–288. <https://doi.org/https://doi.org/10.53695/sintesa.v1i1.322>
- Muslih, M., & Zamara, N. (2022). Pengaruh Budaya Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 1(4), 353–371. <https://doi.org/10.22441/jimb.v5i3.6938>
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan SMK Kartini. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183.
- Nasution, I. S., & Khair, H. (2022). Pengaruh Pengawasan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Organization Citizenship Behavior pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 5(2), 1456–1469. <https://doi.org/10.36778/jesyva.v5i2.745>
- Nasution, M. I., Akbar, M. A., Afriliani, N., & Pratiwi, Y. (2023). Peran Kepemimpinan Demokratis dan Dukungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Motivasi kerja. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 6(2), 1636–1646. <https://doi.org/10.36778/jesyva.v6i2.1252>
- Nurhasanah, N., Jufrizen, J., & Tupti, Z. (2022). Pengaruh Etika Kerja, Budaya Organisasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jesyva (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 245–261. <https://doi.org/https://doi.org/10.36778/jesyva.v5i1.618>
- Paramitadewi, K. F. (2017). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(6), 3370–3397.
- Poulose, S. (2014). Work Life Balance. *International Journal of Advances in Management and Economics*, 3(2–3), 2278–3369.
- Pratiwi, H. R., & Sulistiyani, E. (2021). The influence of Work Discipline and Quality Of Work Life toward Employee Performance at PT Jasa Raharja (Persero) Kantor Cabang Jawa Tengah. *Admisi Dan Bisnis*, 22(1), 1–12.
- Prayogi, M. A., Lesmana, M. T., & Siregar, L. H. (2019). *The Influence of Communication and Work Discipline to Employee Performance*. 343(Icas), 423–426.
- Putra A S, & Hubeis M. (2012). Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Marketing dan Kredit PT. WOM Finance Cabang Depok. *Jurnal Manajemen Bisnis Indonesia*, 1(1), 1–10.

- Rodhiyatu Aliya, G., & Saragih, R. (2020). Pengaruh Work Life Balance dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT Telkom Divisi Telkom Regional III Jawa Barat. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 4(3), 84–95.
- Rolos, J. K. R., Sambul, S. A. P., & Rumawas, W. (2018). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(4), 19–27.
- Rusda, I., & Dini Arimbi, C. (2017). Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Operator Pada Pt Giken Precision Indonesia. *Inovbiz: Jurnal Inovasi Bisnis*, 5(1), 51.
- Sabrina, R. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. UMSU Press.
- Sari, S., & Simamora, F. (2021). The Effect Of Workload, Work Experience, and Compensation on Employee Performance PT. Tannery Sejahtera Mandiri Pekanbaru. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 2(2), 142–153. <http://journal.yrpiuku.com/index.php/mse>
- Shakila, M., Mega, S. W., & Munawaroh, N. A. (2022). Pengaruh Work-Life Balance, Stres Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Auto 2000 Kediri Hasanudin). *Manajemen Dan Ekonomi Bisnis*, 2(3), 308–320.
- Sidanti, H. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun. *Jurnal Jibeka*, 9(1), 44–53.
- Singh, & Khanna P. (2011). Work-Life Balance A Tool for Increased Employee Productivity and Retention. *Lachoo Management Journal*, 7, 188–206.
- Soleman, A. (2011). Analisis Beban Kerja Ditinjau dari Faktor Usia Dengan Pendekatan Recommended Weight Limit (Studi Kasus Mahasiswa Unpatti Poka). *Arika, Volume 5(2)*, 84–98.
- Sugiyono, S. (2017). Metode Penelitian Bisnis Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi dan R&D. In *CV Alfabeta*.
- Suhanta, B., Jufrizen, J., & Pasaribu, F. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai yang Dimoderasi Lingkungan Kerja. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 5(2), 1396–1412. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i2.736>
- Susanto, N. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT Rembaka. *Agora*, 7(1), 6–12.
- Sutrisno, Fathoni, A., & Minarsih, M. M. (2016). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di kantor satuan polisi pamong praja kota semarang. *Journal Of Management*, 2(2), 1–12.
- Suwingnyo, W., Dimiyanti, M., & Handayani, Y. I. (2021). *Metodologi Penelitian Manajemen*. Mandala Press.

- Syafrina, N. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Suka Fajar Pekanbaru. *Ekonomi Dan Bisnis (Riau Economics and Business Reviewe)*, 8(4). <https://doi.org/https://doi.org/10.36975/jeb.v8i4.5>
- Turangan, R. B., Pangemanan, S. S., & Tielung, M. V. J. (2016). Employee Performance Analysis Through Leadership Style, Motivation & Work Discipline (At Waroeng Charity Manado). *Jurnal EMBA*, 4(1), 1068–1076.
- Ula, I. I., Susilawati, I. R., & Widyasari, S. D. (2019). Hubungan antara Career Capital dan Work-Life Balance pada Karyawan di PT. Petrokimia Gresik. *Psikoislamika : Jurnal Psikologi Dan Psikologi Islam*, 12(1), 13.

LAMPIRAN

Work Life Balance (X1)

		Correlations										
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1
X1.1	Pearson Correlation	1	.571**	.726**	.703**	.525**	.612**	.675**	.403**	.679**	.750**	.800**
	Sig. (2-tailed)		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	.003	<.001	<.001	<.001
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
X1.2	Pearson Correlation	.571**	1	.622**	.585**	.556**	.522**	.513**	.338*	.495**	.493**	.701**
	Sig. (2-tailed)	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	.015	<.001	<.001	<.001
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
X1.3	Pearson Correlation	.726**	.622**	1	.928**	.719**	.803**	.818**	.635**	.835**	.722**	.934**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
X1.4	Pearson Correlation	.703**	.585**	.928**	1	.691**	.760**	.702**	.494**	.807**	.807**	.892**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
X1.5	Pearson Correlation	.525**	.556**	.719**	.691**	1	.743**	.650**	.503**	.676**	.655**	.799**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
X1.6	Pearson Correlation	.612**	.522**	.803**	.760**	.743**	1	.811**	.633**	.727**	.777**	.875**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
X1.7	Pearson Correlation	.675**	.513**	.818**	.702**	.650**	.811**	1	.800**	.818**	.672**	.892**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
X1.8	Pearson Correlation	.403**	.338*	.635**	.494**	.503**	.633**	.800**	1	.706**	.530**	.719**
	Sig. (2-tailed)	.003	.015	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
X1.9	Pearson Correlation	.679**	.495**	.835**	.807**	.676**	.727**	.818**	.706**	1	.758**	.896**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
X1.10	Pearson Correlation	.750**	.493**	.722**	.807**	.655**	.777**	.672**	.530**	.758**	1	.850**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.948	10

X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	Total
3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	35
4	3	4	5	4	4	3	3	5	5	40
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	44
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	45
2	3	3	3	3	4	4	5	3	3	33
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
3	2	3	3	4	4	3	4	3	4	33
3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	37

5	5	5	5	5	5	5	1	36
4	4	5	4	4	5	5	5	36
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	5	4	5	5	5	4	38
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	5	4	5	5	3	5	37
5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	4	4	4	4	3	4	4	31
5	5	5	5	5	4	2	5	36
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	5	4	5	5	5	5	39
4	4	4	4	4	4	4	4	32
5	5	5	4	5	4	4	5	37
5	4	4	4	5	5	4	4	35
5	4	4	4	5	5	4	5	36
4	5	4	4	5	5	4	4	35
4	5	4	4	5	5	4	5	36
4	5	4	4	5	5	4	5	36
5	5	4	4	5	5	4	4	36
5	4	4	4	4	5	4	4	34
5	5	4	4	4	4	4	4	34

Beban Kerja (X3)

		Correlations						
		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X6.6	X3
X3.1	Pearson Correlation	1	.725**	.418**	.591**	.571**	.725**	.856**
	Sig. (2-tailed)		<.001	.002	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	51	51	51	51	51	51	51
X3.2	Pearson Correlation	.725**	1	.378**	.581**	.415**	.783**	.847**
	Sig. (2-tailed)	<.001		.006	<.001	.002	<.001	<.001
	N	51	51	51	51	51	51	51
X3.3	Pearson Correlation	.418**	.378**	1	.495**	.491**	.378**	.615**
	Sig. (2-tailed)	.002	.006		<.001	<.001	.006	<.001
	N	51	51	51	51	51	51	51
X3.4	Pearson Correlation	.591**	.581**	.495**	1	.688**	.636**	.828**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001
	N	51	51	51	51	51	51	51
X3.5	Pearson Correlation	.571**	.415**	.491**	.688**	1	.536**	.735**
	Sig. (2-tailed)	<.001	.002	<.001	<.001		<.001	<.001
	N	51	51	51	51	51	51	51
X6.6	Pearson Correlation	.725**	.783**	.378**	.636**	.536**	1	.877**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	.006	<.001	<.001		<.001
	N	51	51	51	51	51	51	51
X3	Pearson Correlation	.856**	.847**	.615**	.828**	.735**	.877**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	51	51	51	51	51	51	51

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

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.883	6

X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	Total
4	4	4	4	4	4	24
4	5	4	4	4	3	24
5	4	5	5	5	5	29
5	4	5	5	5	4	28
5	5	5	5	5	5	30
5	5	5	5	5	5	30
5	4	5	5	5	5	29
5	3	4	2	4	4	22
5	5	5	5	5	5	30
4	5	4	5	4	5	27
3	3	5	4	3	3	21
4	4	4	4	4	4	24
5	5	5	5	5	5	30
3	3	4	4	4	3	21
5	5	5	5	5	5	30
4	3	3	3	4	3	20
1	1	5	2	4	1	14
5	5	5	5	5	5	30
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
5	5	5	4	5	5	29
5	5	5	5	5	5	30
5	2	5	5	5	2	24
5	4	4	5	5	5	28
5	5	5	5	5	5	30
4	4	4	3	4	3	22
5	5	5	5	5	5	30
4	4	4	4	4	4	24
5	5	5	4	4	4	27
5	4	4	4	4	4	25
5	5	5	5	5	5	30
3	3	3	3	4	2	18
3	2	4	5	5	4	23
5	4	5	3	4	4	25
5	5	5	5	5	5	30
5	5	5	5	5	5	30
5	5	5	5	5	5	30
4	4	4	3	4	5	24
5	5	5	5	5	5	30
5	5	5	5	5	5	30
5	5	5	5	5	4	29
4	4	4	4	4	4	24
5	5	5	5	5	4	29
4	4	5	4	5	4	26
4	4	5	4	5	4	26
4	4	4	4	5	4	25
4	4	4	4	5	4	25
4	4	4	4	5	4	25
4	4	5	4	4	4	25
4	4	4	4	4	4	24
4	4	5	4	4	4	25

		Correlations														
		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y9	Y.10	Y.11	Y.12	Y.13	Y.14	Y
Y.1	Pearson Correlation	1	.308*	.408**	.364**	.435**	.501**	.280*	.464**	.356**	.341*	.435**	.396**	.283*	.270	.519**
	Sig. (2-tailed)		.028	.003	.009	.001	<.001	.047	<.001	.010	.014	.001	.004	.044	.056	<.001
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
Y.2	Pearson Correlation	.308*	1	.383**	.541**	.603**	.582**	.284*	.470**	.482**	.389**	.497**	.539**	.496**	.356**	.636**
	Sig. (2-tailed)	.028		.005	<.001	<.001	<.001	.043	<.001	<.001	.005	<.001	<.001	<.001	.010	<.001
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
Y.3	Pearson Correlation	.408**	.383**	1	.628**	.681**	.526**	.463**	.469**	.620**	.419**	.620**	.503**	.494**	.569**	.739**
	Sig. (2-tailed)	.003	.005		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	.002	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
Y.4	Pearson Correlation	.364**	.541**	.628**	1	.607**	.545**	.588**	.712**	.585**	.745**	.621**	.668**	.539**	.569**	.853**
	Sig. (2-tailed)	.009	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
Y.5	Pearson Correlation	.435**	.603**	.681**	.607**	1	.744**	.410**	.410**	.594**	.433**	.590**	.660**	.646**	.590**	.777**
	Sig. (2-tailed)	.001	<.001	<.001	<.001		<.001	.003	.003	<.001	.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
Y.6	Pearson Correlation	.501**	.582**	.526**	.545**	.744**	1	.495**	.532**	.621**	.511**	.560**	.688**	.774**	.404**	.778**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	.003	<.001
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
Y.7	Pearson Correlation	.280*	.284*	.463**	.588**	.410**	.495**	1	.691**	.431**	.626**	.606**	.559**	.442**	.271	.706**
	Sig. (2-tailed)	.047	.043	<.001	<.001	.003	<.001		<.001	.002	<.001	<.001	<.001	.001	.054	<.001
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
Y.8	Pearson Correlation	.464**	.470**	.469**	.712**	.410**	.532**	.691**	1	.578**	.788**	.620**	.594**	.414**	.346**	.792**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	.003	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001	.003	.013	<.001
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
Y9	Pearson Correlation	.356**	.482**	.620**	.585**	.594**	.621**	.431**	.578**	1	.635**	.596**	.503**	.517**	.570**	.772**
	Sig. (2-tailed)	.010	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	.002	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
Y.10	Pearson Correlation	.341*	.389**	.419**	.745**	.433**	.511**	.626**	.788**	.635**	1	.628**	.580**	.506**	.580**	.813**
	Sig. (2-tailed)	.014	.005	.002	<.001	.001	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
Y.11	Pearson Correlation	.435**	.497**	.620**	.621**	.590**	.560**	.606**	.620**	.596**	.628**	1	.746**	.612**	.606**	.831**
	Sig. (2-tailed)	.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
Y.12	Pearson Correlation	.396**	.539**	.503**	.668**	.660**	.688**	.559**	.594**	.503**	.580**	.746**	1	.755**	.497**	.818**
	Sig. (2-tailed)	.004	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
Y.13	Pearson Correlation	.283*	.496**	.494**	.539**	.646**	.774**	.442**	.414**	.517**	.506**	.612**	.755**	1	.578**	.746**
	Sig. (2-tailed)	.044	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	.001	.003	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
Y.14	Pearson Correlation	.270	.356**	.569**	.569**	.590**	.404**	.271	.346**	.570**	.580**	.606**	.497**	.578**	1	.689**
	Sig. (2-tailed)	.056	.010	<.001	<.001	<.001	.003	.054	.013	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
Y	Pearson Correlation	.519**	.636**	.739**	.853**	.777**	.778**	.706**	.792**	.772**	.813**	.831**	.818**	.746**	.689**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51

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

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

Kuesioner Penelitian



Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh Responden yang terhormat,

Bersama ini, saya Isra Yanti Purba memohon kesediaan Bapak / Ibu untuk mengisi daftar kuesioner yang diberikan. Informasi yang diberikan sebagai data penelitian dalam rangka penyusunan skripsi pada program studi Manajemen di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dengan judul “Pengaruh Work Life Balance, Disiplin Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada BPJS Kesehatan KC.Medan”.

Informasi yang Bapak/Ibu berikan merupakan bantuan yang sangat berarti dalam penyelesaian data penelitian ini. Atas bantuan Bapak / Ibu saya ucapkan terima kasih.

A. Petunjuk Pengisian

1. Jawablah pertanyaan ini sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu
2. Pilihlah jawaban dari tabel daftar pertanyaan dengan memberi tanda checklist (✓) pada salah satu jawaban yang paling sesuai menurut Bapak/Ibu.

Adapun keterangan jawaban tersebut sebagai berikut :

SS : Sangat Setuju (dengan Skor 5)

S : Setuju (dengan Skor 4)

KS : Kurang Setuju (dengan Skor 3)

TS : Tidak Setuju (dengan Skor 2)

STS : Sangat Tidak Setuju (dengan Skor 1)

- Nama : _____
- Bidang : _____
- Jenis Kelamin : Laki-Laki Perempuan
- Usia : 20-25 Tahun 26-30 Tahun 30> Tahun
- Tingkat Pendidikan : S2 Diploma III Yang Lain :
 S1 SMA
- Status Pernikahan : Sudah Menikah Belum Menikah
- Jarak Rumah : <10 km 10-15 km >15 km

WORK LIFE BALANCE (X1)						
No.	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
Keseimbangan Pekerjaan						
1.	Setelah pulang kerja saya masih bersemangat untuk melakukan berbagai hal lain yang saya inginkan.					
2.	Saya tidak merasa lelah dan depresi karena pekerjaan saya.					
Keseimbangan Kehidupan Pribadi						
3.	Saya dapat melakukan aktivitas pribadi dan menjalankan kegiatan bersama keluarga.					
4.	Aktivitas dalam kehidupan pribadi saya membuat saya bersemangat dalam bekerja.					
Tanggungjawab terhadap Keluarga dan Perusahaan						
5.	Saya dapat melaksanakan tugas dengan tepat waktu sehingga tidak mengganggu aktivitas bersama keluarga.					
6.	Saya dapat melaksanakan tugas dalam kehidupan sehari-hari sehingga tidak mengganggu pekerjaan saya di perusahaan.					
Kehidupan Sosial di Luar Pekerjaan						
7.	Saya dapat menyisihkan waktu diluar pekerjaan untuk kegiatan sosial di masyarakat.					
8.	Saya dapat mengikuti kegiatan keagamaan yang dilaksanakan di lingkungan tempat tinggal saya.					
Memiliki Waktu untuk Melakukan Hobi						
9.	Saya memiliki waktu melakukan hobi saya setelah pulang kerja dan dihari libur.					
10.	Saya dapat menjalankan kegiatan/hobi bersama anak-anak saya di akhir pekan.					

DISIPLIN KERJA (X2)						
No.	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
Mematuhi Peraturan						
1.	Saya selalu mematuhi peraturan yang telah ditetapkan ditempat kerja.					
2.	Saya selalu menaati SOP dalam melaksanakan pekerjaan.					
Penggunaan Waktu						
3.	Saya tidak pernah menunda nunda waktu pekerjaan					

4.	Saya selalu memanfaatkan waktu kerja sebaik mungkin dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai target.					
Tanggung Jawab						
5.	Saya selalu melaksanakan instruksi yang diberikan atasan					
6.	Saya selalu mengerjakan tugas sesuai waktu yang ditentukan dan penuh tanggungjawab.					
Tingkat Absensi						
7.	Saya selalu hadir dan pulang tepat waktu saat bekerja.					
8.	Saya jarang absen dari pekerjaan tanpa alasan yang jelas.					
BEBAN KERJA (X3)						
No.	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
Kondisi pekerjaan						
1.	Saya memahami dan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik.					
2.	Saya merasa puas dengan pembagian tugas yang dibebankan kepada saya					
Pemanfaatan waktu kerja yang efisien dan efektif						
3.	Saya selalu dapat menyelesaikan tugas dengan waktu yang telah ditentukan.					
4.	Saya dapat menyelesaikan tugas tanpa mengganggu jam istirahat saya.					
Target yang harus dicapai						
5.	Saya selalu dapat memenuhi target pekerjaan yang diberikan.					
6.	Saya merasa target yang diberikan sesuai dengan beban kerja dan waktu yang ditentukan.					

KINERJA PEGAWAI (Y)

No.	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
Kualitas Kerja						
1.	Saya selalu melakukan pekerjaan sesuai dengan prosedur dan bertanggung jawab dengan pekerjaan yang diberikan					
2.	Saya menyelesaikan pekerjaan secara efisien dan efektif.					
Kuantitas Kerja						
3.	Saya mampu bekerja mencapai/melebihi target yang telah ditentukan perusahaan.					
4.	Saya dapat mencapai target dengan waktu yang efisien tanpa mengganggu jam istirahat saya.					
Pemahaman atau Tupoksi						
5.	Saya selalu melakukan pekerjaan dengan tekun cermat dan teliti.					
6.	Saya dapat menjalankan tanggungjawab saya sesuai tupoksi yang diberikan perusahaan.					
Inovasi						
7.	Saya memiliki ide/inovasi sehingga lebih mudah dalam menyelesaikan masalah.					
8.	Saya melaksanakan pekerjaan dengan semangat yang tinggi dengan ide ide kreatif saya.					

	Kecepatan Kerja					
9.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan sesuai deadline					
10.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang efisien sehingga tidak merasakan kelelahan yang berlebih.					
	Keakuratan Kerja					
11.	Saya mampu meminimalisir kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan.					
12.	Saya bekerja dengan cermat dan teliti.					
	Kerjasama					
13.	Saya mampu bekerjasama dengan tim dalam menyelesaikan pekerjaan.					
14.	Kerjasama antar pegawai memudahkan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan atasan.					

Tabel Nilai R

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	0.9969	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
df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
63	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
64	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
66	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
67	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876
68	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850
69	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038	0.3823
70	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798
71	0.1940	0.2303	0.2718	0.2997	0.3773
72	0.1927	0.2287	0.2700	0.2977	0.3748
73	0.1914	0.2272	0.2682	0.2957	0.3724
74	0.1901	0.2257	0.2664	0.2938	0.3701
75	0.1888	0.2242	0.2647	0.2919	0.3678
76	0.1876	0.2227	0.2630	0.2900	0.3655
77	0.1864	0.2213	0.2613	0.2882	0.3633
78	0.1852	0.2199	0.2597	0.2864	0.3611
79	0.1841	0.2185	0.2581	0.2847	0.3589
80	0.1829	0.2172	0.2565	0.2830	0.3568
81	0.1818	0.2159	0.2550	0.2813	0.3547
82	0.1807	0.2146	0.2535	0.2796	0.3527
83	0.1796	0.2133	0.2520	0.2780	0.3507
84	0.1786	0.2120	0.2505	0.2764	0.3487
85	0.1775	0.2108	0.2491	0.2748	0.3468
86	0.1765	0.2096	0.2477	0.2732	0.3449
87	0.1755	0.2084	0.2463	0.2717	0.3430
88	0.1745	0.2072	0.2449	0.2702	0.3412
89	0.1735	0.2061	0.2435	0.2687	0.3393
90	0.1726	0.2050	0.2422	0.2673	0.3375
91	0.1716	0.2039	0.2409	0.2659	0.3358
92	0.1707	0.2028	0.2396	0.2645	0.3341
93	0.1698	0.2017	0.2384	0.2631	0.3323
94	0.1689	0.2006	0.2371	0.2617	0.3307
95	0.1680	0.1996	0.2359	0.2604	0.3290

Tabel Nilai t

Titik Persentase Distribusi t (df = 41 – 80)

df \ Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526

Tabel Nilai F

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.82	1.79
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
86	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.78
87	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.83	1.81	1.78
88	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.81	1.78
89	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
90	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78



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

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3, Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

PERMOHONAN JUDUL PENELITIAN

No. Agenda: 2539/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/21/11/2022

Kepada Yth.
Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
di Medan

Medan, 21/11/2022

Dengan hormat,

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Isra Yanti Purba
NPM : 1905160405
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Dalam rangka proses penyusunan skripsi, saya bermohon untuk mengajukan judul penelitian berikut ini:

Identifikasi Masalah : Adapun identifikasi masalah pada judul skripsi tersebut yaitu :

- 1) Judul Pertama
Apakah perbedaan gender akan mempengaruhi tingkat stres kerja pada pegawai?
Apakah perbedaan gender akan mempengaruhi tingkat prestasi pada pegawai?
Apakah perbedaan gender memberikan dampak positif terhadap kinerja kerja pegawai?
Apakah perbedaan gender memberikan dampak negatif terhadap kinerja kerja pegawai?
- 2) Judul Kedua
Apakah locus of control berpengaruh terhadap tingkat stres kerja pegawai?
Apakah motivasi intrinsik berpengaruh terhadap tingkat stres kerja pegawai?
- 3) Judul Ketiga
Apakah work life balance berpengaruh positif terhadap kinerja kerja pegawai pada generasi z
Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja kerja pegawai pada generasi z
Apakah mental health berpengaruh terhadap kinerja kerja pegawai pada generasi z

Rencana Judul : 1. Pengaruh Perbedaan Gender Terhadap Tingkat Stres Kerja, Prestasi Kerja Dan Kinerja Kerja Pegawai
2. Pengaruh Locus Of Control Dan Motivasi Intrinsik Terhadap Tingkat Stres Kerja Pegawai
3. Pengaruh Work Life Balance, Disiplin Kerja Dan Mental Health Terhadap Kinerja Kerja Pegawai Pada Generasi Z

Objek/Lokasi Penelitian : Bpjs Kesehatan Cabang Medan Jln. Karya

Demikianlah permohonan ini saya sampaikan. Atas perhatiannya saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya
Pemohon

(Isra Yanti Purba)



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

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

PERSETUJUAN JUDUL PENELITIAN

Nomor Agenda: 2539/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/21/11/2022

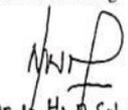
Nama Mahasiswa : Isra Yanti Purba
 NPM : 1905160405
 Program Studi : Manajemen
 Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
 Tanggal Pengajuan Judul : 21/11/2022
 Nama Dosen Pembimbing*) : Dr. Ir. Hj. R. Sabrina., M.Si  25/11/2022
 Judul Disetujui**) : Pengaruh Work life Balance, Disiplin Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai Pada Kantor BPJS Kesehatan KC Medan.

Disahkan oleh:
Ketua Program Studi Manajemen


(Jasman Sarifuddin Hasibuan, SE., M.Si.)

Medan,

Dosen Pembimbing


(Dr. Ir. Hj. R. Sabrina., M.Si)

Keterangan:

*) Disisi oleh Pimpinan Program Studi

**) Disisi oleh Dosen Pembimbing

Setelah disahkan oleh Prodi dan Dosen pembimbing, scan foto dan uploadlah lembaran ke-2 isi pada form online "Upload Pengesahan Judul Skripsi"



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya
Bila menjawab surat ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003
<http://feb.umsu.ac.id> feb@umsu.ac.id [f umsumedan](#) [ig umsumedan](#) [t umsumedan](#) [y umsumedan](#)

Nomor : 265 /II.3-AU/UMSU-05/ F / 2023 Medan, 11 Rajab 1444 H
Lampiran : 02 Februari 2023 M
Perihal : **IZIN RISET PENDAHULUAN**

Kepada Yth.
Bapak / Ibu Pimpinan
BPJS Kesehatan KC. Medan
Jln.Karya No.135 Medan
Di tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan mahasiswa kami akan menyelesaikan studi, untuk itu kami memohon kesediaan Bapak / Ibu sudi kiranya untuk memberikan kesempatan pada mahasiswa kami melakukan riset di **Perusahaan / Instansi** yang Bapak / Ibu pimpin, guna untuk penyusunan skripsi yang merupakan salah satu persyaratan dalam menyelesaikan Program **Studi Strata Satu (S-1)**

Adapun mahasiswa/i di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara tersebut adalah:

Nama : Isra Yanti Purba
Npm : 1905160405
Jurusan : Manajemen
Semester : VII (Tujuh)
Judul : Pengaruh Work Life Balance, Disiplin Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai Pada BPJS Kesehatan Kantor Cabang Medan.

Demikianlah surat kami ini, atas perhatian dan kerjasama yang Bapak / Ibu berikan kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Wr.Wb



Dekan

Dr. H. JANURI, SE., MM., M.Si.
NIDN : 0109086502

Tembusan :
1. Pertinggal





MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019
 Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003
<http://feb.umsu.ac.id> feb@umsu.ac.id [f umsumedan](#) [i umsumedan](#) [t umsumedan](#) [u umsumedan](#)

**PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING
 PROPOSAL / SKRIPSI MAHASISWA**

NOMOR : 265 / TGS / IL.3-AU / UMSU-05 / F / 2023

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, berdasarkan Persetujuan permohonan judul penelitian Proposal / Skripsi dari Ketua / Sekretaris :

Program Studi : **Manajemen**
Pada Tanggal : **2/2/2023**

Dengan ini menetapkan Dosen Pembimbing Proposal / Skripsi Mahasiswa :

Nama : **Isra Yanti Purba**
N P M : **1905160405**
Semester : **VII (Tujuh)**
Program Studi : **Manajemen**
Judul Proposal / Skripsi : **Pengaruh Work Life Balance, Disiplin Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai Pada BPJS Kesehatan Kantor Cabang Medan**

Dosen Pembimbing : **Dr. Ir. Hj. R. Sabrina, M.Si.**

Dengan demikian di izinkan menulis Proposal / Skripsi dengan ketentuan :

1. Penulisan berpedoman pada buku panduan penulisan Proposal/ Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.
2. Pelaksanaan Sidang Skripsi harus berjarak 3 bulan setelah dikeluarkannya Surat Penetapan Dosen Pembimbing Skripsi
3. **Proyek Proposal / Skripsi** dinyatakan " **BATAL** " bila tidak selesai sebelum Masa Daluarsa tanggal : **02 Februari 2024**
4. Revisi Judul.....

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Ditetapkan di : Medan
 Pada Tanggal : **11 Rajab 1444 H**
 02 Februari 2023 M



Dekan

Dr. H. JANURI, SE., MM., M.Si.
NIDN : 0109086502

Tembusan :
 1. Peninggal





BPJS Kesehatan

Badan Penyelenggara Jaminan Sosial

Nomor : 601/I-01/0323
Hal : Kelengkapan Dokumen

Medan, 14 Maret 2023

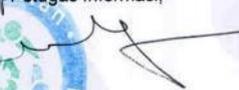
Yth. Dekan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
di
Medan

Bersama ini disampaikan bahwa Permohonan Penghimpunan Data dan Formulir Permohonan Informasi Publik mahasiswa jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara atas nama Isra Yanti Purba atas surat dengan nomor 265/II.3-AU/UMSU-05/F/2023 kepada BPJS Kesehatan telah kami terima dengan baik. Selanjutnya, kami mohon kesediaannya untuk dapat melengkapi dan mengirimkan berkas-berkas sebagai berikut:

1. Surat pengantar dari instansi;
2. Fotokopi proposal penelitian atau skripsi. Apabila belum ada proposal, maka dapat diganti dengan gambaran umum/kerangka konseptual;
3. Fotokopi KTP atau identitas lainnya (Paspor/KITAS bagi Warga Negara Asing);
4. Daftar permintaan data yang diperlukan;
5. Pedoman wawancara/kuesioner/daftar pertanyaan untuk responden (jika dalam bentuk wawancara);
6. Formulir Permohonan Informasi yang telah diisi dan ditandatangani;
7. Formulir Pakta Integritas Penelitian yang telah diisi dan ditandatangani.

Demikian kami sampaikan, mohon konfirmasi kepada kami apabila telah mengirimkan berkas-berkas tersebut. Adapun permohonan informasi tersebut akan kami proses **setelah berkas lengkap diterima**.

Atas perhatian dan kerja sama yang baik, kami ucapkan terima kasih.

Petugas Informasi,

(Rahman Cahyo)

Kantor Cabang Medan
Jl. Karya No. 135 Medan 20117 - Sumatera Utara
Telp. (061) 6613317 Fax. (061) 6612108
E-mail : kcu-medan@bpjs-kesehatan.go.id
www.bpjs-kesehatan.go.id



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

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL

Nama Mahasiswa : Isra Yanti Purba
NPM : 1905160405
Program Studi : Manajeme
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Nama Dosen Pembimbing : Dr. Ir. Hj. R. Sabrina, M.Si
Judul Penelitian : Pengaruh Work Life Balance, Disiplin Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai Pada BPJS Kesehatan Kantor Cabang Medan

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1,2,5	- Pembahasan dan penyuntingan judul penelitian - Sistematika penulisan - Isi Bab 2 dan Bab 3 sesuai judul dan urutannya	30/1-2023	
Bab 1,2	- Urutan latar belakang agar ekspektatif dari Y, X1, X2, X3 - Deskripsi latar belakang yang lebih rinci untuk setiap variabel - Bab 2: definisi variabel konsep dan hipotesis, faktor yang mempengaruhi dan indikator latar belakang	24/1-2023	
Bab 1	- Pembahasan pernyataan fenomena masalah dan identifikasi masalah - Tujuan dan manfaat kedua teori	22/1-2023	
Daftar Pustaka	- Bab 1. Daftar Teori - Bab 2. Faktor-faktor indikator Stress & tingkat stres - Indikator yang diteliti untuk variabel yang diteliti - Bab 3. Populasi dan sample penelitian	28/1-2023	
Bab 1,2,5 Instrumen Pengumpulan Data Penelitian	Proposal sudah sesuai masalah	21/3-2023	
Persetujuan Seminar Proposal	Setuju untuk maju seminar proposal	21/3-2023	

Diketahui / Disetujui :
Ketua Program Studi Manajemen

(Jasman Sarifuddin Hsb, S.E., M.Si)

Medan,
Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing

(Dr. Ir. Hj. R. Sabrina, M.Si)



MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH PIMPINAN PUSAT
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapt. Mukhtar Basri No. 3 Tel. (061) 6624567 Ext: 304 Medan 220238

بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ

PENGESAHAN PROPOSAL

Berdasarkan hasil Seminar proposal Program Studi Manajemen yang diselenggarakan pada hari **Jumat, 31 Maret 2023** menerangkan bahwa:

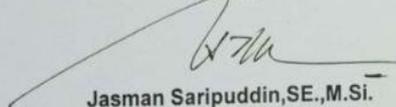
Nama : Isra Yanti Purba
N .P.M. : 1905160405
Tempat / Tgl.Lahir : Pantai Labu, 04 Juni 2001
Alamat Rumah : Jl. Sibual-Buali No. 6A Medan Timur,
JudulProposal :Pengaruh Work Life Balance, Disiplin Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Proposal dinyatakan syah dan memenuhi Syarat untuk menulis Skripsi dengan pembimbing : *Dr. Ir. Hj. R. Sabrina, M. Si*

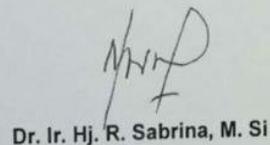
Medan, Jumat, 31 Maret 2023

TIM SEMINAR

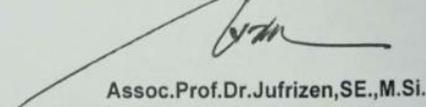
Ketua


Jasman Saripuddin, SE., M.Si.

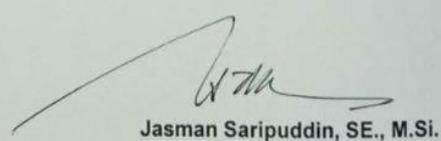
Pembimbing


Dr. Ir. Hj. R. Sabrina, M. Si

Sekretaris


Assoc. Prof. Dr. Jufrizen, SE., M.Si.

Pemanding


Jasman Saripuddin, SE., M.Si.

Diketahui / Disetujui
A.n. Dekan
Wakil Dekan - I




Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan, S.E., M.Si.

NIDN : 0105087601


MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH PIMPINAN PUSAT
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
 Jl. Kapt. Mochtar Basri No. 3 ☎ (061) 6624567 Ext: 304 Medan 20238

BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL JURUSAN MANAJEMEN

Pada hari ini Jumat, 31 Maret 2023 telah diselenggarakan seminar Proposal Program Studi Manajemen menerangkan bahwa :

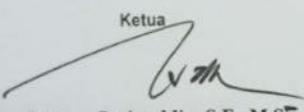
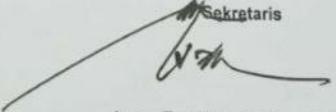
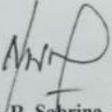
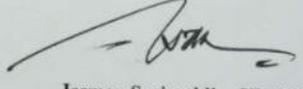
N a m a : Isra Yanti Purba
N . P . M . : 1905160405
Tempat / Tgl. Lahir : Pantai Labu, 04 Juni 2001
Alamat Rumah : Jl. Sibual-Buali No. 6A Medan Timur,
Judul Proposal : Pengaruh Work Life Balance, Disiplin Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai
Kinerja Pegawai

Disetujui / tidak disetujui *)

Item	Komentar
Judul	Pengaruh Work life balance, Disiplin Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai
Bab I	Perbaiki latar belakang pengertian manajemen dihapus (variabel Y, X_1, X_2, X_3)
Bab II	Pada pengertian dibuat kesimpulan dengan bahasa sendiri
Bab III	Tabel sampel (populasi)
Lainnya	
Kesimpulan	<input type="checkbox"/> Lulus <input type="checkbox"/> Tidak Lulus

Medan, Jumat, 31 Maret 2023

TIM SEMINAR

<p>Ketua</p>  Jasman Saripuddin, S.E., M.Si.	<p>Sekretaris</p>  Assoc.Prof.Dr.Jufrizen,SE.,M.Si.
<p>Pembimbing</p>  Dr. Ir. Hj/R. Sabrina, M. Si	<p>Pembanding</p>  Jasman Saripuddin, SE., M.Si.



Nomor : 1335/I-01/0623
Hal : Penyelesaian Riset

Medan, 27 Juni 2023

Yth. Dekan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
di
Medan

Dengan hormat, berdasarkan surat keterangan ini disampaikan bahwa mahasiswa yang beridentitas sebagai berikut :

Nama : Isra Yanti Purba
NIM : 1905160405
Jurusan : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Judul Skripsi : Pengaruh *Work Life Balance*, Disiplin Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada BPJS Kesehatan KC.Medan

Telah menyelesaikan penelitian di BPJS Kesehatan Kantor Cabang Medan yang berada di Jl.Karya No 135 Medan, Provinsi Sumatera Utara. Penelitian ini dilakukan selama 4 bulan terhitung mulai tanggal 14 Maret 2023 sampai dengan 27 Juni 2023 untuk memperoleh data dalam rangka penyusunan skripsi. Demikian surat keterangan ini dibuat dan diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Petugas Informasi,

Rahman Cahyo

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Data Pribadi

Nama : Isra Yanti Purba
 NPM : 1905160405
 Tempat & Tanggal Lahir : Pantai Labu, 04 Juni 2001
 Jenis Kelamin : Perempuan
 Agama : Islam
 Alamat : Desa Pantai Labu Baru Dusun I
 No Hp/WA : 081374211282
 Email : purbaisrayanti@gmail.com

Data Orang Tua

Nama Ayah : Rahmt Syam Purba
 Nama Ibu : Siti Aminah
 Alamat : Desa Pantai Labu Baru Dusun I
 No. Hp : 085296753022

Pendidikan

SD	: SDN 105337 Pantai Labu Pekan	2007-2013
SMP	: SMP Negeri 1 Beringin	2013-2016
SMA	: SMA Negeri 1 Lubuk Pakam	2016-2019
Perguruan Tinggi	: Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara	2019-2023

Pengalaman Organisasi

Sekretaris Bidang Kader PK IMM FEB UMSU	2020-2021
Kabid Tabligh dan Kajian Keislaman PK IMM FEB UMSU	2021-2022

Medan, 2023
 Hormat Saya,

Isra Yanti Purba