



**PENGARUH WORK LIFE BALANCE, KESEHATAN KERJA DAN
BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BANK INDONESIA
JEMBER**

TESIS

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Pasca Sarjana
(S2) pada Institut Teknologi dan Sains Mandala

Disusun Oleh :

RIZKA NOVIA MARGARETTA

NIM : 22050008

**PROGRAM STUDI PASCA SARJANA
PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
INSTITUT TEKNOLOGI DAN SAINS MANDALA
JEMBER
2023**

**HALAMAN PENGESAHAN TESIS
PROGRAM PASCA SARJANA MAGISTER MANAJEMEN
INSTITUT TEKNOLOGI DAN SAINS MANDALA**

Judul

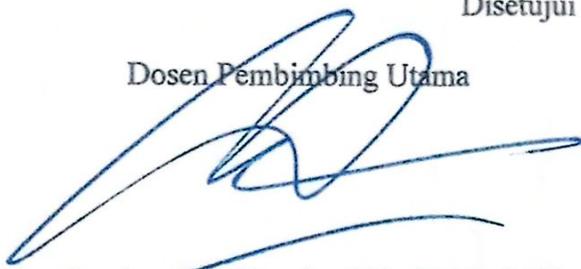
**PENGARUH *WORK LIFE BALANCE*, KESEHATAN KERJA DAN BEBAN
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BANK INDONESIA JEMBER**

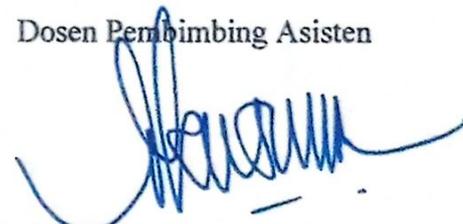
Nama : Rizka Novia Margareta
NIM : 22050008
Program Studi : Magister Manajemen
Konsentrasi : MSDM

Disetujui Oleh :

Dosen Pembimbing Utama

Dosen Pembimbing Asisten

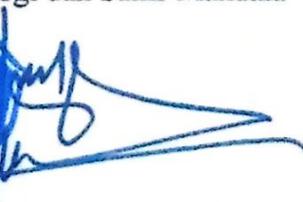

Dr. Suwigno Widagdo, S.E., M.M., M.P
NIDN. 0702106701

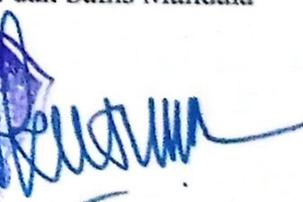

Dr. Dedy Wijaya Kusuma, S.T., M.Pd
NIDN. 0721127404

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Institut Teknologi dan Sains Mandala

Kaprodi Magister Manajemen
Institut Teknologi dan Sains Mandala



Dr. Muhammad Firdaus, MM, MP
NIDN. 0008077101



Dr. Dedy Wijaya Kusuma, S.T., M.Pd
NIDN. 0721127404

**HALAMAN PERSETUJUAN TESIS
PROGRAM PASCA SARJANA MAGISTER MANAJEMEN
INSTITUT TEKNOLOGI DAN SAINS MANDALA**

Tesis Dengan Judul

**PENGARUH *WORK LIFE BALANCE*, KESEHATAN KERJA DAN
BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BANK
INDONESIA JEMBER**

Yang disusun oleh :

Nama : Rizka Novia Margaretta
NIM : 22050008
Program Studi : Magister Manajemen
Konsentrasi : MSDM

Telah dipertahankan didepan Tim Penguji pada 22 Februari 2024 dan dinyatakan memenuhi syarat untuk diterima.

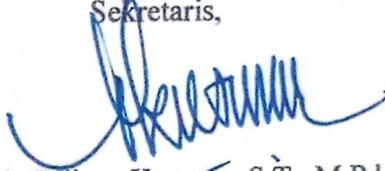
Tim Penguji

Ketua



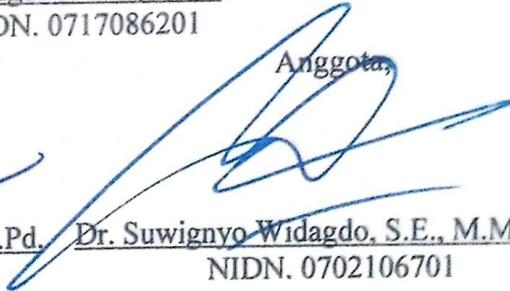
Dr. Agustin HP., M.M.
NIDN. 0717086201

Sekretaris,



Dr. Dedy Wijaya Kusuma, S.T., M.Pd.
NIDN. 0721127404

Anggota,



Dr. Suwignyo Widagdo, S.E., M.M., M.P.
NIDN. 0702106701

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Institut Teknologi dan Sains Mandala



Dr. Muhammad Firdaus, MM, MP
NIDN. 0008077101

Keprosdi Magister Manajemen
Institut Teknologi dan Sains Mandala



Dr. Dedy Wijaya Kusuma, S.T., M.Pd.
NIDN. 0721127404

PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
INSTITUT TEKNOLOGI DAN SAINS MANDALA JEMBER

SURAT PERNYATAAN

Nama : Rizka Novia Margareta
NIM : 22050008
Program Studi : Magister Manajemen
Konsentrasi : MSDM
Judul Tugas Akhir : **Pengaruh *Work Life Balance*, Kesehatan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bank Indonesia Jember**

Menyatakan bahwa tesis yang telah saya buat merupakan hasil karya sendiri. Adapun ternyata dikemudian hari tesis ini merupakan hasil plagiat atau jiplakan, maka saya bersedia mempertanggungjawabkan dan sekaligus menerima sanksi berdasarkan aturan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Jember, 22 Februari 2024

Yang menyatakan,



RIZKA NOVIA MARGARETTA
(NIM : 22050008)

MOTTO

“Bukan ilmu yang seharusnya mendatangimu, tapi kamu yang seharusnya
mendatangi ilmu.” –

(Imam Malik)

“Akan selalu ada jalan menuju sebuah kesuksesan bagi siapapun, selama orang
tersebut mau berusaha dan bekerja keras untuk memaksimalkan kemampuan yang ia
miliki.” –

(Bambang Pamungkas)

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur kepada Allah SWT yang telah memberikan rahmat, taufik serta hidayahnya kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini yang berjudul Pengaruh Work Life Balance, Kesehatan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bank Indonesia Jember. Maka, penulis menyampaikan terimakasih yang tulus kepada:

1. Bapak Dr. Suwignyo Widagdo, S.E., M.M., M.P selaku Rektor Institut Teknologi Dan Sains Mandala dan juga sebagai dosen pembimbing utama yang memberikan berbagai kemudahan komunikasi serta memberikan masukan dan bimbingan selama penyusunan tesis ini.
2. Bapak Dr. Muhammad Firdaus, S.P., M.M., M.P, CIQaR selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis, yang telah memberikan berbagai kemudahan akademik dan kemudahan administrasi selama penyusunan tesis ini.
3. Bapak Dr. Dedy Wijaya Kusuma, S.T., M.Pd selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen Institut Teknologi Dan Sains Mandala dan juga sebagai dosen pembimbing asisten yang banyak memberikan bimbingan dan masukan yang sangat membangun selama penyusunan tesis ini.
4. Seluruh dosen dan civitas akademika juga seluruh karyawan Institut Teknologi Dan Sains Mandala.
5. Bank Indonesia Jember yang telah memberikan sumber informasi dan inspirasi dalam penelitian tesis ini.
6. Seluruh responden dalam penelitian ini yang telah membantu memberikan informasi dalam penelitian tesis ini.
7. Ibunda Wiwik Tugaswati dan Bapak Rasyid Aryanto yang tercinta
8. Sahabat saya Ibu Indah Lestari
9. Rekan-rekan keluarga besar Kantor Perwakilan Bank Indonesia Jember
10. Guru-guruku sejak taman kanak-kanak sampai dengan perguruan tinggi
11. Semua pihak yang mendukung keberhasilan tesis saya, yang tidak dapat saya sebutkan satu per satu

Demikian yang dapat penulis sampaikan, semoga dapat bermanfaat bagi pembaca. Penulis juga mengharapkan saran dan kritik yang dapat membangun demi kesempurnaan penulisan skripsi ini.

Jember, 22 Februari 2024
Penulis

Rizka Novia Margaretta

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL LUAR	i
HALAMAN SAMPUL DALAM	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iv
HALAMAN PERNYATAAN	v
MOTTO	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR	xi
RINGKASAN	xii
ABSTRAK	xiv
<i>ABSTRACT</i>	xv
BAB I. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah	9
1.3 Tujuan Penelitian.....	9
1.4 Manfaat Penelitian.....	10
1.5 Batasan Masalah.....	10
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA.....	12
2.1 Penelitian Terdahulu Yang Relevan.....	12
2.2 Landasan Teori.....	22
2.2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	22
2.2.2 Kinerja Pegawai	26
2.2.3 <i>Work Life Balance</i>	29
2.2.4 Kesehatan Kerja	32
2.2.5 Beban Kerja.....	38
2.3 Kerangka Konseptual	41
2.4 Pengembangan Hipotesis	42
2.4.1 Pengaruh <i>Work life balance</i> , Kesehatan kerja dan Beban kerja terhadap Kinerja Karyawan	42
2.4.2 Pengaruh <i>Work life balance</i> terhadap Kinerja Pegawai	44
2.4.3 Pengaruh Kesehatan kerja terhadap Kinerja Pegawai.....	44
2.4.4 Pengaruh Beban kerja terhadap Kinerja Pegawai	45
BAB III. METODE PENELITIAN	47
3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian.....	47
3.2 Populasi dan Sampel Penelitian	47
3.3 Jenis Penelitian.....	47
3.4 Identifikasi Variabel Penelitian.....	48
3.5 Definisi Operasional Variabel.....	49

3.6 Jenis Dan Sumber Data	51
3.7 Teknik Pengumpulan Data	51
3.8 Teknik Pengolahan Data	52
3.9 Teknik Analisis Data.....	54
3.9.1 Analisis Deskriptif	54
3.9.2 Uji Instrumen Data.....	55
3.9.3 Uji Asumsi Klasik.....	57
3.9.4 Analisis Regresi Linier Berganda	59
3.9.5 Pengujian Hipotesis.....	60
BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN INTERPRETASI	66
4.1 Hasil Penelitian	66
4.1.1 Gambaran Umum KpwBI Jember.....	66
4.1.2 Gambaran Responden Penelitian	69
4.1.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin ...	70
4.1.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	70
4.1.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	72
4.1.3 Deskripsi Variabel Penelitian.....	72
4.2 Analisis Hasil Penelitian	77
4.2.1 Analisis Uji Instrumen Data.....	77
4.2.2 Analisis Uji Asumsi Klasik.....	80
4.2.3 Analisis Regresi Linier Berganda	84
4.2.4 Pengujian Hipotesis.....	85
4.3 Interpretasi Hasil Penelitian	90
4.3.1 Pengaruh <i>Work Life Balance</i> , Kesehatan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai	91
4.3.2 Pengaruh <i>Work Life Balance</i> terhadap Kinerja Pegawai	92
4.3.3 Pengaruh Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai.....	94
4.3.4 Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai	95
BAB V. PENUTUP.....	97
5.1 Kesimpulan.....	97
5.2 Implikasi.....	99
5.3 Saran.....	101
DAFTAR PUSTAKA	104
LAMPIRAN.....	108

DAFTAR TABEL

2.1 Tabel Persamaan dan Perbedaan Penelitian Terdahulu	20
3.1 Tabel Tinggi Rendahnya Koefisien Determinasi.....	65
4.1 Tabel Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	70
4.2 Tabel Responden Berdasarkan Pendidikan.....	71
4.3 Tabel Responden Berdasarkan Masa Kerja	72
4.4 Tabel Penilaian Responden Terhadap Variabel <i>Work Life Balance</i> (X1)	73
4.5 Tabel Penilaian Responden Terhadap Variabel Kesehatan Kerja (X2).....	74
4.6 Tabel Penilaian Responden Terhadap Variabel Beban kerja (X3)	75
4.7 Tabel Penilaian Responden Terhadap Variabel Kinerja Pegawai (Y).....	76
4.8 Tabel Rangkuman Hasil Uji Reliabilitas	79
4.9 Tabel Pengukuran multikolinearitas	81
4.10 Tabel Rekapitulasi Hasil Regresi Linier Berganda.....	84
4.11 Tabel Hasil Uji Simultan (Uji F).....	87
4.12 Tabel Hasil Uji Parsial (Uji t)	88
4.14 Tabel Koefisien Determinasi	90

DAFTAR GAMBAR

2.1 Kerangka Konseptual	41
4.1 Grafik Plot Uji Heteroskedastisitas	82
4.2 Grafik Plot Uji Normalitas	83

RINGKASAN

Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Sumber Daya Manusia juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan dalam mencapai tujuan organisasi perusahaan. Oleh karena itu organisasi perusahaan sangat memerlukan sumber daya manusia yang terampil, berkarakter yang baik, memiliki wawasan luas dan mampu berkerja dengan rekan kerja dan dengan atasan guna menjalankan fungsi yang dimiliki oleh perusahaan. Bank Indonesia merupakan salah satu lembaga Pemerintah yang memiliki peranan yang sangat besar dalam keadaan perekonomian Indonesia. Kantor Perwakilan BI Jember merupakan perpanjangan tangan dari kantor pusat dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Kinerja dari pegawai sangatlah penting guna memberikan kontribusi terhadap tercapainya kemajuan perusahaan, kinerja yang baik dalam suatu organisasi tergantung juga dari kualitas sumber daya manusia. Apabila kualitas SDM yang baik, kinerja suatu organisasi akan berjalan baik pula, sebaliknya kualitas SDM yang tidak atau kurang memadai menyebabkan organisasi tidak berjalan baik atau sehat. Kepuasan kerja pegawai merupakan sebuah bagian yang penting dari suatu kesuksesan sebuah organisasi karena kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap produktivitas organisasi baik secara langsung maupun tidak langsung. Oleh sebab itu dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai perusahaan harus melakukan berbagai cara salah satunya dengan meningkatkan *work life balance* atau keseimbangan kehidupan dan kerja. Perusahaan wajib untuk dapat menjaga kesehatan kerja pegawainya dengan membuat peraturan dan aktivitas yang dapat menjamin kesehatan pegawai dalam bekerja diperusahaan. Intensitas beban kerja yang terlalu besar dapat menciptakan stres kerja, sebaliknya intensitas beban kerja yang terlalu rendah dapat menimbulkan rasa bosan atau kejenuhan. Maka dari itu, rumusan masalah yang ada pada penelitian ini yaitu meneliti pengaruh masing-masing antara *work life balance*,

kesehatan kerja, beban kerja berpengaruh secara simultan dan parsial terhadap kinerja pegawai Bank Indonesia Jember. Tujuan penelitian adalah untuk menganalisis pengaruh masing-masing antara *work life balance*, kesehatan kerja, beban kerja berpengaruh secara simultan dan parsial terhadap kinerja pegawai Bank Indonesia Jember. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Bank Indonesia Jember dengan teknik pengambilan sampel adalah teknik pengambilan sampel jenuh. Hal ini diakibatkan jumlah sampel di bawah 100 pegawai. Metode analisis yang digunakan sendiri adalah analisis regresi linier berganda. Berdasarkan hasil analisis data menunjukkan bahwa *Work life balance*, kesehatan kerja dan beban kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai. Namun pengaruhnya sangat kecil, sehingga terdapat variabel lain yang mempengaruhi kinerja pegawai. Selain itu, menunjukkan bahwa *Work life balance* berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai. Hasil analisis data selanjutnya menunjukkan bahwa secara simultan kesehatan kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis yang dilakukan dalam penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai. Selain itu saran peneliti untuk penelitian selanjutnya diharapkan dapat melengkapi keterbatasan masalah peneliti seperti menambah jumlah sampel misalkan seluruh pegawai organik dan pegawai non organik Kantor Perwakilan Bank Indonesia Jember (KPwBI Jember), atau menambah variabel independen yang akan diteliti, misalkan gaya kepemimpinan, remunerasi dan peluang karir. Selain itu, KPwBI Jember diharapkan dapat menyelenggarakan beberapa program yang berkaitan dengan *work life balance*, kesehatan kerja dan beban kerja

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *Work life balance*, kesehatan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Perwakilan Bank Indonesia Jember. Dalam penelitian ini, yang menjadi populasi adalah seluruh pegawai tetap KPwBI Jember sebanyak 47 orang. Teknik sampling dalam penelitian ini menggunakan metode Sampel Jenuh, dimana dalam menentukan sampel dengan seluruh anggota populasinya dipilih menjadi sampel. Metode analisis yang digunakan sendiri adalah analisis regresi linier berganda. Berdasarkan hasil analisis data menunjukkan bahwa *work life balance*, kesehatan kerja dan beban kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai. Namun pengaruhnya sangat kecil, sehingga terdapat variabel lain yang mempengaruhi kinerja pegawai. Selain itu, menunjukkan bahwa *Work life balance* berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai. Hasil analisis data selanjutnya menunjukkan bahwa kesehatan kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis yang dilakukan dalam penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci : *Work Life Balance*, Kesehatan Kerja, Beban Kerja, Kinerja Pegawai.

ABSTRACT

This research aims to analyze the influence of work life balance, work health and workload on the performance of employees at the Bank Indonesia Jember Representative Office. In this research, the population is all 47 permanent employees of KPwBI Jember. The sampling technique in this research uses the Saturated Sample method, where in determining the sample all members of the population are selected as the sample. The analytical method used is multiple linear regression analysis. Based on the results of data analysis, it shows that work life balance, work health and workload simultaneously influence employee performance. However, the effect is very small, so there are other variables that influence employee performance. Apart from that, it shows that work life balance has a partial effect on employee performance. The results of data analysis further show that occupational health has no partial effect on employee performance. Based on the results of data analysis and hypothesis testing carried out in the research, it shows that workload has a partial effect on employee performance.

Keywords: Work Life Balance, Occupational Health, Workload, Employee Performance.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya organisasi yang memiliki peran penting dalam pencapaian tujuan suatu organisasi. Hal ini dikarenakan peran manusia sebagai pelaku dalam organ perusahaan terutama manajemen sehingga perlu di tingkatkan. Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Sumber Daya Manusia juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan dalam mencapai tujuan organisasi perusahaan. Menurut Bangun (2012), suatu cara yang berkaitan dengan sumber daya manusia agar dapat menjadi sumber keunggulan bersaing adalah melalui peningkatan modal manusia (human capital) untuk dapat mengenal dan beradaptasi dengan lingkungan yang selalu berubah.

Oleh karena itu organisasi perusahaan sangat memerlukan sumber daya manusia yang terampil, berkarakter yang baik, memiliki wawasan luas dan mampu berkerja dengan rekan kerja dan dengan atasan guna menjalankan fungsi yang dimiliki oleh perusahaan. Perusahaan harus mengelola sumber daya manusianya untuk diarahkan menjadi pemikir dan penentu jalannya perusahaan dan menjadi pelaksana bagi kelangsungan perusahaan secara terus menerus. Oleh karena itu sumber daya manusia harus dikelola dengan baik agar dapat bersaing. Termasuk pada saat kondisi new normal, pegawai siap

bekerja dimanapun agar kinerja perusahaan tetap tinggi termasuk bekerja dari rumah.

Hal ini mengacu pada sistem kerja kementerian keuangan pada masa transisi dalam tatanan normal baru menurut Pradipta et.al. (2020). Oleh sebab itu, Menurut (Baskoro,2012) setiap organisasi memerlukan pegawai yang berkualitas untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan perusahaan. Keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan akan ditentukan oleh faktor manusia atau pegawai dalam mencapai tujuannya. Bank Indonesia merupakan salah satu lembaga Pemerintah yang memiliki peranan yang sangat besar dalam keadaan perekonomian Indonesia. Kantor Perwakilan BI Jember merupakan perpanjangan tangan dari kantor pusat dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

Berdasarkan aturan dari kantor pusat tugas pokok yang harus dilaksanakan oleh Kantor Perwakilan Bank Indonesia di daerah adalah memberikan masukan kepada kantor pusat tentang kondisi ekonomi dan keuangan daerah di wilayah kerjanya, melaksanakan kegiatan operasional sistem pembayaran tunai atau non tunai sesuai dengan kebutuhan ekonomi daerah di wilayah kerjanya, melaksanakan pengawasan terhadap perbankan di wilayah kerjanya, memberikan saran kepada Pemerintah Daerah mengenai kebijakan ekonomi daerah, yang didukung dengan penyediaan informasi berdasarkan hasil kajian yang akurat, dan mengelola sumber daya internal yang dibutuhkan sebagai faktor pendukung terlaksananya fungsi-fungsi utama.

Kinerja pegawai merupakan hasil atau prestasi kerja pegawai yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi (Setiyawan & Waridin, 2006). Keberhasilan ataupun kegagalan dalam suatu organisasi dalam melaksanakan tugas sangat berhubungan dengan kinerja pegawai, pencapaian kinerja dalam organisasi merupakan faktor yang harus diperhatikan untuk mewujudkan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Mangkunegara (2017) yang berpendapat kinerja pegawai merupakan hasil kerja seseorang secara kualitas maupun secara kuantitas yang telah dicapai oleh pegawai dalam menjalankan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Kinerja dari pegawai sangatlah penting guna memberikan kontribusi terhadap tercapainya kemajuan perusahaan, kinerja yang baik dalam suatu organisasi tergantung juga dari kualitas sumber daya manusia. Apabila kualitas SDM yang baik, kinerja suatu organisasi akan berjalan baik pula, sebaliknya kualitas SDM yang tidak atau kurang memadai menyebabkan organisasi tidak berjalan baik atau sehat (Abdillah & Waidji, 2011).

Kepuasan kerja pegawai merupakan sebuah bagian yang penting dari suatu kesuksesan sebuah organisasi karena kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap produktivitas organisasi baik secara langsung maupun tidak langsung. Ketidakpuasan merupakan titik awal dari masalah-masalah yang muncul dalam organisasi seperti kemangkiran, konflik manager - pekerja dan sikap pegawai. Dari sisi pekerja, ketidakpuasan dapat menyebabkan menurunnya motivasi, menurunnya moral kerja, dan

menurunnya tampilan kerja yang baik. oleh sebab itu dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai perusahaan harus melakukan berbagai cara salah satunya dengan meningkatkan *work life balance* atau keseimbangan kehidupan dan kerja. Kepuasan kerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu balas jasa yang adil dan layak, penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian, berat-ringannya pekerjaan, suasana dan lingkungan pekerjaan, peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan, sikap pimpinan dalam kepemimpinannya dan sifat pekerjaan monoton atau tidak.

Work life balance merupakan kemampuan pegawai untuk dapat menyeimbangkan antara pekerjaan dengan kebutuhan pribadi. Jadi *Work Life Balance* secara sederhana merupakan suatu kondisi di mana seorang pekerja dapat mengatur waktu secara baik atau dapat menyelaraskan antara pekerjaan di tempat kerja serta kebutuhan pribadi dan kehidupan dalam keluarga. Seseorang yang memiliki atau menjalankan *work life balance* yang baik adalah pekerja yang memiliki produktifitas dan memiliki kinerja tinggi. Selain itu, pegawai dapat merasa puas dan lebih bahagia serta kreatif karena lingkungan luar perusahaan seperti dirumah, pertemanan dan begitu juga dalam lingkungan kantor yaitu manajemen perusahaan mendukung dalam kegiatannya. Mengukur *Work-Life Balance* menurut McDonald dan Bradley dalam Ramadhani (2013) yaitu dengan keseimbangan waktu dimana menyangkut jumlah waktu yang diberikan untuk bekerja dan berkegiatan di luar pekerjaan. Kemudian dengan keseimbangan keterlibatan, dimana tingkat keterlibatan psikologis dan komitmen dalam bekerja atau di luar pekerjaan.

Selanjutnya dengan keseimbangan kepuasan, berhubungan dengan tingkat kepuasan kerja pada saat bekerja dan hal-hal di luar pekerjaan. Kondisi *existing worklife balance* pegawai tetap di Bank Indonesia Jember adalah terdapat sebagian pegawai yang jam kerjanya melebihi 12 jam setiap harinya dan bahkan hampir setiap hari Sabtu dan Minggu harus melaksanakan tugas kantor.

Menurut Megginson dalam Taryaman(2016) Kesehatan Kerja adalah Suatu kondisi yang bebas dari gangguan secara fisik dan psikis yang disebabkan oleh lingkungan kerja. Kasmir dalam Marwansyah (2016) berpendapat bahwa Kesehatan Kerja adalah Upaya untuk menjaga agar pegawai tetap sehat selama bekerja. Artinya jangan sampai kondisi lingkungan kerja akan membuat pegawai tidak sehat atau sakit. Kesehatan kerja merupakan sesuatu hal yang penting dalam perusahaan. Kesehatan kerja bertujuan untuk menjaga agar kondisi fisik maupun mental Pegawai baik dan sehat serta terjaga sehingga pegawai bebas dari penyakit, cedera serta masalah mental emosi yang bisa mengganggu aktivitas dalam bekerja. Perusahaan wajib untuk dapat menjaga kesehatan kerja pegawainya dengan membuat peraturan dan aktivitas yang dapat menjamin kesehatan pegawai dalam bekerja diperusahaan. Kondisi *existing* kesehatan kerja pegawai tetap Bank Indonesia Jember adalah terdapat beberapa pegawai yang mengalami gangguan kesehatan seperti kolesterol, hipertensi, batu ginjal, diabetes dan tipes.

Banyak faktor yang dapat membuat rendah atau tinggi kepuasan kerja pegawai salah satunya adalah beban kerja pegawai. Menurut Rohman & Ichsan (2021) beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Pemberian beban kerja kepada para pegawai harus seimbang dengan kompetensi dan kemampuan yang dimiliki pegawai itu sendiri, jika tidak maka cepat atau lambat akan menimbulkan masalah yang dapat mengganggu kinerja pegawai tersebut kedepannya. Menurut Fransiska & Tupti (2020) Beban kerja adalah sebuah proses atau kegiatan yang terlalu banyak dan dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang. Hal ini dapat menimbulkan penurunan kinerja pegawai yang disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan yang terlalu tinggi, volume kerja yang terlalu banyak dan sebagainya. Intensitas beban kerja yang terlalu besar dapat menciptakan stres kerja, sebaliknya intensitas beban kerja yang terlalu rendah dapat menimbulkan rasa bosan atau kejenuhan.

Sedangkan menurut Rolos et al (2018) beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Jika kemampuan pekerja lebih tinggi daripada tuntutan pekerjaan, nantinya akan muncul rasa bosan dan sebaliknya, jika kemampuan pekerja lebih rendah daripada tuntutan pekerjaan, maka akan muncul kelelahan yang berlebihan. Pada umumnya, fenomena yang terjadi di Bank Indonesia Kantor Wilayah Jember, ada beberapa unit kerja yang sering melimpahkan pekerjaan tidak sesuai

dengan *jobdesk* dan jam kerja yang melampaui ketentuan jam kerja yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Pemberian beban kerja yang baik kepada pegawai agar pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dalam waktu yang telah ditentukan. Semakin banyak aspek dalam suatu pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan oleh individu tersebut. Kondisi *existing* beban kerja pegawai tetap Bank Indonesia Jember adalah terdapat unit kerja yang SDMnya melakukan pekerjaan yang bukan job desknya, hal tersebut dikarenakan SDM yang seharusnya menangani pekerjaan tersebut *load* kerjanya tinggi. Selain itu terdapat pegawai yang harus melakukan aktivitas kerja namun masih harus join zoom untuk tugas yang lain.

Ketika seorang pegawai merasakan kepuasan dalam bekerja maka seorang pegawai akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugasnya, yang akhirnya akan menghasilkan kinerja dan pencapaian yang baik bagi perusahaan. Berdasarkan informasi diatas, peneliti mendapatkan beberapa hasil penelitian terdahulu yang telah mengamati terkait kinerja pegawai. Penelitian dari Poluan, A. R. (2018), Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work-life balance*, beban kerja dan gaya kepemimpinan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini dibuktikan dengan uji F yang menunjukkan nilai signifikansi 0,006 lebih kecil dari 0,05. Hasil uji t menunjukkan : 1) *Work-life balance* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikansi 0,029 lebih kecil dari 0,05. 2) Beban kerja berpengaruh

signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikansi 0,044 lebih kecil dari 0,05. 3) Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikansi 0,161 lebih besar dari 0,05. Dari hasil pengujian dengan uji t juga diketahui bahwa variable yang mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja pegawai adalah *work-life balance* lebih kecil dari variable lainnya.

Sedangkan penelitian dari Rahma, dkk (2022), Hasil penelitian menunjukkan bahwa Tingkat signifikansi yang didapat sebesar $0,000 < 0,05$ pada variabel *work-life balance*, $0,003 < 0,05$ pada variabel lingkungan kerja, serta $0,002 < 0,05$ pada variabel kepuasan kerja. Pada tingkat signifikansi tersebut dapat dikatakan bahwa seluruh variabel X berpengaruh terhadap variabel Y. Sementara pada uji F variabel *work-life balance* lingkungan kerja serta kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja Pegawai menggunakan nilai signifikansi sebanyak 0,000 yang dimana kurang dari 0,05. Dalam penelitian Yusnandar, W. (2022), Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan dampak Beban kerja dan *work life balance* berpengaruh signifikan pada kinerja Pegawai wanita selama pandemic covid 19 di PT. Telekomunikasi Indonesia, Witel Medan. Erlangga, D., Subagiana, I., & Artatanaya, I. (2022), Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Pegawai pada PT. Rama Manggala Gas. Sedangkan untuk beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja Pegawai pada PT. Rama Manggala Gas Blitar. Hasil dari penelitian sebelumnya yang sudah dijabarkan

tersebut, maka peneliti tertarik untuk meneliti terkait pengaruh *work life balance*, kesehatan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai Bank Indonesia Jember dengan jenis penelitian kuantitatif dengan *sampling* jenuh.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang sudah diuraikan diatas, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah:

1. Apakah *work life balance*, kesehatan kerja, beban kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai Bank Indonesia Jember?
2. Apakah *work life balance*, kesehatan kerja, beban kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Bank Indonesia Jember?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan perumusan masalah sebagaimana tersebut diatas, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *work life balance*, kesehatan kerja, beban kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai Bank Indonesia Jember.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *work life balance*, kesehatan kerja, beban kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai Bank Indonesia Jember.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan sebagai berikut:

1. Bagi peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan sebagai sarana penerapan dan pengembangan ilmu pengetahuan yang didapat selama bangku kuliah dengan kenyataan yang dihadapi oleh perusahaan.

2. Bagi Almamater

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi kesejahteraan ilmu pengetahuan terutama ilmu ekonomi.

3. Bagi Perusahaan

Sebagai salah satu bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan sehubungan dengan masalah yang dihadapi oleh perusahaan sehingga diharapkan hasil penelitian dapat bermanfaat untuk memajukan perusahaan di masa yang akan datang.

1.5 Batasan Masalah

Supaya penelitian ini dapat dibahas dengan seksama dan terarah serta untuk menghindari semakin meluasnya permasalahan yang akan dibahas, maka penelitian ini dibatasi pada:

1. Responden penelitian adalah seluruh pegawai tetap yang bekerja di Bank Indonesia Jember yaitu sebanyak 47 orang, sedangkan di Bank Indonesia Jember terdapat pegawai tetap dan pegawai tidak tetap sebanyak 135 orang.

2. Penelitian ini dilaksanakan mulai bulan Juli 2023 s.d. bulan Februari 2024, sesuai *timeline* berikut :

Keterangan	2023												2024											
	Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Jun	Jul	Ags	Sep	Okt	Nov	Des	Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Jun	Jul	Ags	Sep	Okt	Nov	Des
Pengajuan Judul																								
Penyusunan BAB 1 s.d. 3																								
Seminar Proposal																								
Penyebaran Kuisisioner																								
Pengumpulan Hasil Kuisisioner																								
Penyusunan BAB 4 s.d. 5																								
Seminar Hasil																								
Sidang Tesis																								

3. Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai antara lain *work life balance*, beban kerja, kesehatan kerja, kepemimpinan, kepribadian, kemampuan dan keahlian namun peneliti lebih memilih faktor *work life balance*, beban kerja dan kesehatan kerja.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu Yang Relevan

Adapun beberapa rujukan penelitian sejenis yang merupakan landasan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Poluan, A. R. (2018). Penelitiann ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh *Work-Life Balance*, Beban Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai PT. Bank Negara Indonesia (PERSERO) TBK, Kantor Cabang Manado. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linier berganda dengan variabel bebas (independent) yaitu *work-life balance* (X1), beban kerja (X2) dan gaya kepemimpinan (X3), sedangkan variabel terikatnya (dependent) adalah kinerja pegawai (Y). Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work-life balance*, beban kerja dan gaya kepemimpinan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari hasil pengujian dengan uji t juga diketahui bahwa variable yang mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja pegawai adalah *work-life balance* lebih kecil dari variable lainnya.
2. A. R. Sidik. (2019). Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kemampuan, *work-life balance*, kepuasan kerjasecara simultan dan signifikanterhadap kinerja karyawan di BMT Permata Jatim dan untuk mengetahui dan menganalisis

pengaruh kemampuan, work-life balance, kepuasan kerja secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan di BMT Permata Jatim. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan wanita yang bekerja pada Kantor BMT Permata Jatim yang telah bekerja lebih dari dua tahun, Karyawan wanita yang telah menikah, Karyawan wanita yang telah memiliki anak yang berjumlah 30 orang. Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil pengujian signifikan parsial atau uji t, diperoleh bahwa kemampuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di BMT Permata Jatim. Berdasarkan hasil pengujian signifikan parsial atau uji t, diperoleh bahwa work life balance berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan di BMT Permata Jatim. Berdasarkan hasil pengujian signifikan parsial atau uji t, diperoleh bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di BMT Permata Jatim. Berdasarkan hasil pengujian signifikansi simultan atau uji F antara pengaruh variabel kemampuan, work life balance, dan kepuasan kerja terhadap kinerja maka diperoleh hasil bahwa kemampuan, work life balance, dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan, positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di BMT Permata Jatim

3. Lukmiati, R. (2020). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Work Life Balance terhadap peningkatan kinerja PT. Staf

produksi Muara Tunggol, metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif dengan analisis regresi linier sederhana sebagai teknik analisis data, dengan 46 responden yang terdiri dari 46 orang menggunakan survei melalui kuesioner kepada 46 Pegawai PT. Muara Tunggol, hasil penelitian ini dapat menunjukkan bahwa Work Life Balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai. pengaruh total sebesar 61,6%, sisanya sebesar 38,4% dipengaruhi oleh variabel-variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4. Ali Muhidin, dkk (2020). Tujuan penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *work family conflict* dan *work life balance* terhadap kinerja karyawan pada PT. Pacific Eastern Coconut Utama Pangandaran. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh belum optimalnya kinerja karyawan yang dibuktikan dengan masih terdapat keterlambatan dalam penyelesaian pekerjaan sehingga pekerjaan tidak selesai dalam waktu yang telah ditentukan serta masih adanya pegawai yang mengalami kesalahan-kesalahan dalam bekerja yang diakibatkan oleh belum optimalnya pemeliharaan *work family conflict* dan *work life balance* pada PT. Pacific Eastern Coconut Utama Pangandaran. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey dengan menggunakan metode deskriptif kuantitatif. Jumlah populasi yang akan dijadikan objek penelitian adalah pegawai yaitu sebanyak 712 orang. Ukuran sampel yang dipilih adalah sebanyak 88 orang. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah studi kepustakaan, studi lapangan. Berdasarkan hasil

penelitian bahwa: 1) *Work family conflict* pada PT. Pacific Eastern Coconut Utama Pangandaran termasuk dalam kategori cukup baik. Berdasarkan hasil uji korelasi menunjukkan bahwa *work family conflict* dengan kinerja Pegawai memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat. Begitu pula berdasarkan hasil uji hipotesis diketahui bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ yang menunjukkan bahwa hipotesis diterima, artinya *work family conflict* berpengaruh positif terhadap kinerja Pegawai. Dengan demikian maka semakin baik tingkat pemeliharaan *work family conflict* maka kinerja Pegawai semakin meningkat; 2) *Work life balance* pada PT. Pacific Eastern Coconut Utama Pangandaran termasuk dalam kategori cukup baik. Selanjutnya berdasarkan hasil uji korelasi menunjukkan bahwa *work life balance* dengan kinerja Pegawai memiliki tingkat hubungan yang kuat. Begitu pula berdasarkan hasil uji hipotesis diketahui bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ yang menunjukkan bahwa hipotesis diterima, artinya *work life balance* berpengaruh positif terhadap kinerja Pegawai. Dengan demikian maka semakin baik tingkat pemeliharaan *work life balance* maka kinerja Pegawai semakin meningkat; 3) Kinerja Pegawai pada PT. Pacific Eastern Coconut Utama Pangandaran termasuk dalam kategori tinggi. Secara simultan *work family conflict* dan *work life balance* memiliki hubungan yang sangat kuat dengan kinerja Pegawai. Begitu pula berdasarkan hasil uji hipotesis diketahui hipotesis diterima, artinya terdapat pengaruh positif *work family conflict* dan *work life balance* terhadap kinerja Pegawai.

5. Meli, N.D. (2021). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh variabel *work life balance* dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Indramayu. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh yaitu seluruh jumlah populasi dan didapatkan 52 pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Indramayu. Analisis data menggunakan uji regresi berganda, hipotesis menggunakan uji t (uji parsial) dan uji simultan (uji F), sedangkan pengolahan data menggunakan SPSS 20. Hasil penelitian disimpulkan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel *work life balance* dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Indramayu. Secara simultan *work life balance* dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Indramayu.
6. Pebiyanti, F., & Winarno, A. (2021). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh *work life balance* dan stress kerja terhadap kinerja Pegawai Bank BJB Cabang Tasikmalaya. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Pengambilan sampel dilakukan dengan metode *probability sampling* jenis *purposive random sampling*, dengan jumlah sampel sebanyak 52 orang. Teknik Analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda. Hasil pengujian hipotesis secara simultan, *work life balance* dan stres kerja memiliki pengaruh secara simultan terhadap kinerja Pegawai, sedangkan secara parsial *work life balance* berpengaruh

signifikan terhadap kinerja Pegawai dan stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja Pegawai. Besarnya pengaruh *work life balance* dan stres kerja terhadap kinerja Pegawai pada Bank BJB Cabang Tasikmalaya sebesar 66,8%, sedangkan sisanya 33,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

7. Rahma, Z., dkk (2021). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh *work-life balance*, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Pengaruh *Workl-life Balance*, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja Pegawai merupakan tujuan dalam penelitian ini. Penurunan kinerja Pegawai yang terjadi dilapangan menjadikan latar belakang penulisan ini. Sehingga melalui pengujian ini, penulis menguji variabel *work-life balance*, lingkungan kerja dan kepuasan kerja yang mempengaruhi kinerja Pegawai. Sampel yang digunakan yaitu sebanyak 30 orang yang seluruhnya adalah Pegawai Klinik Pratama Isti Medika Karangjati, sampel yang digunakan adalah sampel jenuh. Berdasarkan hasil analisis, variabel *work-life balance*, lingkungan kerja serta kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja Pegawai.
8. Yusnandar, W. (2022). Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Beban kerja dan *work life balance* pada kinerja Pegawai wanita selama pandemi covid 19 di PT. Telekomunikasi Indonesia, Witel Medan baik secara parsial maupun secara simultan.

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

9. S. Simatupang, dkk. (2022). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan strategis dan *work life balance* terhadap kinerja pegawai pada pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Samosir. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang dilakukan Sekretariat Daerah Kabupaten Samosir yang berjumlah 118 pegawai, dengan teknik Maximum Likelihood Estimation (MLE). Hasil dari uji validitas ditemukan bahwa seluruh variabel memiliki kriteria valid dan untuk uji reliabilitas variabel penelitian memiliki kriteria handal. Untuk uji normalitas seluruh variabel memiliki distribusi normal dan untuk koefisien determinasi kemampuan dalam menjelaskan variabel penelitian besarnya

55% dan korelasinya dinyatakan kuat. Hasil uji hipotesa kepemimpinan strategis memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, demikian juga *work life balance* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Ketika pemimpin strategis dan *work life balance* dapat diterapkan dengan baik maka kinerja juga akan baik.

10. Hidayatulallah, dkk. (2023). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *work-life balance* terhadap kinerja Pegawai, pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja Pegawai, pengaruh *work engagement* terhadap kinerja Pegawai dan pengaruh *work-life balance*, lingkungan kerja, dan *work engagement* secara parsial. dan sekaligus terhadap kinerja pegawai *coffeeshop* di Perumahan. Kota Wisata Cibubur Kabupaten Bogor. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jenis penelitian ekplanatori riset, ada2 (dua) jenis variabel dalam penelitian ini dimana variabel bebas (X) terdiri dari *work-life balance* (X1) , lingkungan kerja(X2) dan keterikatan kerja(X3) serta variable terikat (Y) adalah kinerja. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai warung kopi di perumahan Kota Wisata Cibubur Kabupaten Bogor sebanyak 75 (tujuh puluh lima) orang dan berhasil mendapatkan 50 (lima puluh) orang responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik *random sampling*. Selama penelitian, penulis mengunjungi 14 (empat belas) kedai kopi di kawasan perumahan tempat tinggal penulis yaitu Kota Wisata Cibubur Kabupaten Bogor sebagai lokasi penelitian. Penulis

menggunakan teknik analisis data uji t, uji F dan persamaan analisis linier berganda dengan menggunakan program IBM SPSS Statistics versi 22. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work-life balance* dan *work environment* berpengaruh terhadap kinerja Pegawai sedangkan *work engagement* tidak berpengaruh terhadap kinerja Pegawai.

Dari hasil penelitian di atas dapat di buat ringkasan penelitian terdahulu yang relevan dalam bentuk tabel sebagai berikut :

Tabel 2.1
Persamaan dan Perbedaan Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Poluan, A. R. (2018)	<i>Work-life balance</i> berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai	- Variabel <i>Work-life balance</i> , dan beban kerja - Metode penelitian - Teknik analisis	- Variabel gaya kepemimpinan
2	A. R. Sidik. (2019)	Berdasarkan hasil pengujian signifikan parsial atau uji t, diperoleh bahwa kemampuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai. Berdasarkan hasil pengujian signifikan parsial atau uji t, diperoleh bahwa <i>work life balance</i> berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan	- Variabel <i>Work-life balance</i>	- Variabel kemampuan
3	Lukmiati, R. (2020)	<i>Work Life Balance</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai. pengaruh total sebesar 61,6%, sisanya sebesar 38,4% dipengaruhi oleh variabel-variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.	- Variabel <i>Work-life balance</i> , dan beban kerja	- Regresi linier sederhana
4	Ali	<i>Work family conflict</i>	- Metode analisis	- Variabel <i>Work</i>

	Muhidin, dkk (2020)	berpengaruh positif terhadap kinerja Pegawai. <i>work life balance</i> berpengaruh positif terhadap kinerja Pegawai	data	<i>family conflict</i>
5	Meli, N.D. (2021)	Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel <i>work life balance</i> dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Secara simultan <i>work life balance</i> dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai	- Variabel <i>Work-life balance</i>	- Variabel disiplin kerja
6	Pebiyanti, dkk (2021)	<i>Work life balance</i> dan stres kerja memiliki pengaruh secara simultan terhadap kinerja Pegawai, sedangkan secara parsial <i>work life balance</i> berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai dan stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja Pegawai.	- Analisis regresi linier berganda - Variabel <i>Work Life Balance</i> , kinerja Pegawai	- Metode <i>probability sampling</i> jenis <i>purposive random sampling</i>
7	Rahma, dkk (2021)	Tingkat signifikansi yang didapat sebesar $0,000 < 0,05$ pada variabel <i>work-life balance</i> , $0,003 < 0,05$ pada variabel lingkungan kerja, serta $0,002 < 0,05$ pada variabel kepuasan kerja. Pada tingkat signifikansi tersebut dapat dikatakan bahwa seluruh variabel X berpengaruh terhadap variabel Y. Sementara pada uji F variabel <i>work-life balance</i> lingkungan kerja serta kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja Pegawai menggunakan nilai signifikansi sebanyak 0,000 yang dimana kurang dari 0,05.	- Variabel <i>Work Life Balance</i> , kinerja Pegawai	- Variabel lingkungan kerja dan kepuasan kerja
8	Yusnandar, W. (2022)	Secara parsial dan simultan dampak Beban kerja dan <i>work life balance</i> berpengaruh signifikan pada kinerja Pegawai wanita	- Variabel penelitian - Teknik analisis data - Sampel penelitian	- Objek Penelitian

		selama <i>pandemic covid 19</i>		
9	S. Simatupang, dkk. (2022)	Kepemimpinan strategis memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, demikian juga <i>work life balance</i> memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.	- Variabel <i>Work-life balance</i>	- Variabel kepemimpinan
10	Hidayatullah, dkk. (2023)	<i>Work-Life Balance</i> dan <i>Work Environment</i> berpengaruh terhadap kinerja Pegawai sedangkan <i>work engagement</i> tidak berpengaruh terhadap kinerja Pegawai.	- Variabel <i>Work Life Balance</i>	- Variabel <i>Work Environment</i>

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, terdapat beberapa persamaan dan perbedaan. Perbedaan paling mendasar pada penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah indikator (penggunaan waktu kerja, kondisi pekerjaan, target yang harus dicapai, lingkungan kerja), beberapa teknik analisis dan teknik pengambilan sampel. Persamaan yang paling umum adalah variabel X *Work Life Balance*, variabel Y Kinerja Pegawai dan analisis regresi linier berganda.

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Mangkunegara (2017) Mendefinisikan manajemen sumber daya manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Manajemen sumber daya manusia adalah sebagai pendayagunaan

sumber daya manusia di dalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, dan hubungan industrial (Marwansyah 2010). Menurut Widagdo (2017), manajemen sumber daya manusia berkaitan dengan semua aspek tentang bagaimana orang bekerja dan dikelola dalam organisasi, mencakup perencanaan sumber daya manusia, manajemen kinerja, pembelajaran dan pengembangan sumber daya manusia.

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu bidang manajemen yang fokus pada fungsi staffing dalam proses manajemen. Kegiatan staffing di antaranya adalah menentukan kualifikasi calon pekerja, melakukan rekrutmen, seleksi kandidat, menyelenggarakan training and development, melakukan evaluasi performa, dan memberikan kompensasi pada pekerja. Manajemen sumber daya manusia seringkali juga disebut sebagai human resource management (HRM) dan manajemen personalia. Menurut Sri Larasati (2018) Manajemen sumber daya manusia memiliki beberapa komponen sebagai berikut:

- Perencanaan
- Pengorganisasian
- Pengarahan

- Pengendalian
- Pengadaan
- Pengembangan
- Kompensasi
- Integrasi atau penyatuan
- Perawatan atau pemeliharaan
- Pemisahan atau pelepasan atau pensiun

Selain komponen, manajemen sumber daya manusia memiliki beberapa fungsi yaitu sebagai berikut :

- a. Pengelolaan tenaga kerja
- b. Evaluasi kinerja
- c. Menangani permasalahan
- d. Menciptakan kondisi aman
- e. Membangun hubungan

Adapun tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia adalah sebagai berikut :

- Bertanggung jawab secara sosial

Pada dasarnya tanggung jawab ini berkaitan dengan apa yang terjadi di lingkup masyarakat secara luas. Jika memang manajemen SDM bisa menjamin adanya kehidupan yang baik bagi para pekerja maka tentunya kesejahteraan Pegawai di luar perusahaan juga bisa terjamin. Segala hal baik yang diterima oleh Pegawai di lingkup

perusahaan tentunya berpengaruh pada kehidupannya di luar perusahaan.

- Membantu perusahaan mencapai tujuan

Manajemen SDM umumnya memang dibentuk oleh sebuah perusahaan dengan tujuan untuk membantu perusahaan dalam mencapai tujuan. Salah satu upaya yang dapat dilakukan oleh pihak manajemen SDM dalam hal ini adalah melakukan pengelolaan SDM dengan baik. Bahkan pihak manajemen SDM dapat mengadakan berbagai pelatihan guna meningkatkan kompetensi para Pegawai. Melalui pelatihan ini maka diharapkan agar kualitas karyawan dapat terus meningkat sehingga kinerja Pegawai juga meningkat. Jika memang kinerja Pegawai meningkat maka apa yang dilakukan Pegawai bisa diupayakan untuk menjadi semaksimal mungkin. Hingga akhirnya tujuan perusahaan dapat dicapai dengan lebih mudah.

- Mempertahankan kualitas SDM

Setiap Pegawai memang memiliki kompetensi dan potensi masing-masing yang berbeda antara Pegawai yang satu dengan yang lainnya. Maka tentunya Pegawai dengan potensi atau kemampuan yang lebih rendah akan selalu dibina dan dilatih agar bisa semakin berprestasi. Sedangkan Pegawai yang telah berkompeten akan selalu diusahakan untuk tetap mempertahankan kompetensinya tersebut dalam bekerja. Jadi kualitas SDM tidak sampai berkurang. Sebaliknya kualitas SDM

ini diharapkan agar dapat terus meningkat demi pencapaian tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

2.2.2 Kinerja Pegawai

Kinerja adalah suatu keberhasilan yang telah dicapai seorang pegawai berdasarkan kegiatan yang dilaksanakan Pegawai dalam menjalankan pekerjaannya. Kinerja Pegawai merupakan pencapaian pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya dalam jangka waktu yang telah ditentukan (Paramitadewi, 2017). Perusahaan dapat dikatakan berhasil apabila kinerja sumber daya manusia berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawai untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Kinerja pegawai merupakan pencapaian hasil pegawai dalam suatu proses melaksanakan tugasnya dengan sesuai tanggung jawab yang diberikan. Dengan meningkatkan kinerja pegawai akan membawa dampak yang positif bagi perusahaan, sehingga pegawai memiliki tingkat kinerja yang baik dan optimal untuk membantu mewujudkan tujuan perusahaan.

Menurut Rivai dan Sagala (2013) tujuan perusahaan dalam penilaian kinerja yaitu sebagai berikut :

1) Kebutuhan pelatihan dan pengembangan

Pegawai membutuhkan pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan kinerja sehingga dapat mencapai suatu pencapaian kinerja yang telah ditetapkan.

2) Meningkatkan prestasi kerja

Salah satu tujuan memberikan penilaian kinerja yaitu untuk meningkatkan prestasi kerja Pegawai, karena semakin baik nilai prestasi yang dicapai Pegawai akan mempertahankan untuk mencapai prestasi yang lebih baik lagi dalam hal bekerja.

3) Memberikan kesempatan kerja yang adil

Penilaian kinerja akan berdampak seorang Pegawai akan merasa memiliki kesempatan yang adil dalam hal mengerjakan pekerjaannya.

Menurut Robbins (2016) indikator kinerja adalah alat untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja Pegawai. Adapun indikator untuk mengukur kinerja Pegawai yaitu Kualitas Kerja, Kuantitas, Ketepatan Waktu, Efektifitas, dan Kemandirian. Kualitas kerja pegawai dapat diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai (Robbins, 2016). Kualitas kerja dapat digambarkan dari tingkat baik buruknya hasil kerja Pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan, kemampuan serta keterampilan pegawai dalam mengerjakan tugas yang diberikan.

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan (Robbin, 2016). Kuantitas yaitu ukuran jumlah hasil kerja unit maupun jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan oleh pegawai sehingga kinerja

pegawai dapat diukur melalui jumlah tersebut. Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain (Robbins, 2016). Kinerja pegawai juga dapat diukur dari ketepatan waktu pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Sehingga tidak mengganggu pekerjaan yang lain yang merupakan bagian dari tugas pegawai tersebut.

Untuk mencapai kinerja yang optimal, diperlukan evaluasi kinerja. Evaluasi dilakukan guna mengetahui seberapa jauh kinerja pegawai tersebut sudah dilaksanakan. Menurut Hamali (2016) evaluasi kinerja terdapat delapan evaluasi kinerja yaitu :

1. Penilai
2. Mengumpulkan informasi
3. Kinerja
4. Ternilai
5. Dokumentasi
6. Membandingkan kinerja ternilai dengan standar atasannya
7. Dilakukan secara periodik
8. Pengambilan keputusan manajemen SDM

Evaluasi kinerja pegawai sangat penting untuk mengetahui seberapa jauh kinerja yang sudah dilakukan pegawai. Dengan mengevaluasi perperiode kinerja setiap pegawai, maka akan diketahui

apa kekurangan yang dimiliki pegawai, serta apa saja kelebihan pegawai yang harus dan wajib dipertahankan. Dalam hal ini melalui evaluasi, kantor juga dapat mengetahui mana pegawai yang bekerja secara maksimal dan mana pegawai yang bekerja secara tidak maksimal. Hal ini bisa menjadi tolak ukur dan pertimbangan bagi perusahaan.

2.2.3 *Work Life Balance*

Menurut Moorhead dan Griffin dalam Prasetyo (2019) mengungkapkan bahwa *Work-Life Balance* adalah kemampuan seseorang untuk menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi dan keluarganya. *Work-life balance* umumnya dikaitkan dengan keseimbangan, atau mempertahankan segala aspek yang ada di dalam kehidupan manusia. Penting bagi perusahaan untuk mendukung pegawai dalam mencapai *work life balance* yang seimbang. Hal itu dikarenakan *work life balance* menjadi topik utama dalam bekerja. McDonald dan Bradley (2005) dalam Pangemanan et.al (2017) menyatakan bahwa keseimbangan kehidupan kerja adalah sejauhmana seseorang merasa puas dengan menjalankan segala peran dalam kehidupan diluar dan didalam pekerjaannya. Tingkat kepuasan menjalankan peran ganda dalam individu berkenaan dengan keseimbangan dengan mempertahankan segala aspek dalam kehidupannya.

Ada 4 komponen penting yang menjadi alat ukur dalam *work-life balance* menurut Fisher dalam Poulouse dan Sudarsan (2017), yaitu:

(1) Waktu

Meliputi banyaknya waktu yang digunakan untuk bekerja dibandingkan dengan waktu yang digunakan untuk aktivitas lain di luar kerja.

(2) Perilaku

Meliputi adanya tindakan untuk mencapai tujuan yang digunakan. Hal ini berdasarkan pada keyakinan seseorang bahwa ia mampu mencapai apa yang ia inginkan dalam pekerjaannya dan tujuan pribadinya.

(3) Ketegangan (*strain*)

Meliputi kecemasan tekanan, kehilangan aktivitas penting pribadi dan sulit mempertahankan perhatian.

(4) Energi

Energi merupakan sumber terbatas dalam diri manusia untuk mencapai tujuan sehingga apabila individu kekurangan energi untuk melakukan aktivitas, maka dapat meningkatkan stres.

Poulose dan Sudarsan (2014) faktor–faktor yang mempengaruhi *work-life balance*, sebagai berikut :

(1) Faktor Individu

(a) Kepribadian

Kepribadian adalah akumulasi dari berbagai cara seorang individu beraksi terhadap lingkungan dan berinteraksi dengan orang lain.

(b) Kesejahteraan Psikologis

Psychological well-being mengacu pada sifat-sifat psikologis yang positif seperti penerimaan diri, kepuasan, harapan, dan optimisme.

(c) Kecerdasan Emosional

Didefinisikan sebagai kemampuan untuk menyesuaikan dan mengenali emosi atau perasaan, mengungkapkan emosi atau perasaan, mengatur emosi atau perasaan, dan mempergunakan emosi atau perasaan.

(2) Faktor Organisasional

(a) Pengaturan Kerja

(b) *Work-life balance Policies and Programs*

(c) Dukungan Organisasi

(d) Stress kerja

(e) Teknologi

(f) Peran

(3) Societal Factors Influencing

(a) Pengaturan Perawatan Anak

(b) Dukungan Keluarga

(4) Faktor Lainnya

Umur, jenis kelamin, status perkawinan, status orang tua, pengalaman, tingkat pegawai, tipe pekerjaan, penghasilan serta tipe keluarga.

Indikator-indikator untuk mengukur *Work-Life Balance* menurut McDonald dan Bradley (2017) dalam Pangemanan et al.,(2017) terdiri dari:

1. *Time balance* (keseimbangan waktu), *Time balance* merujuk pada jumlah waktu yang dapat diberikan oleh individu, baik bagi pekerjaannya maupun hal-hal diluar pekerjaannya.
2. *Involvement balance* (keseimbangan keterlibatan), merujuk pada jumlah atau tingkat keterlibatan secara psikologis dan komitmen suatu individu dalam pekerjaannya maupun hal-hal diluar pekerjaannya.
3. *Satisfaction balance* (keseimbangan kepuasan). Merujuk pada jumlah tingkat kepuasan suatu individu terhadap kegiatan pekerjaannya maupun hal-hal di luar pekerjaannya.

2.2.4 Kesehatan Kerja

Mangkunegara (2017) mendefinisikan kesehatan kerja adalah keadaan sehat, baik secara fisik, mental, spritual maupun sosial yang

memungkinkan setiap orang untuk hidup produktif secara sosial dan ekonomis. Kesehatan kerja bertujuan untuk menghindarkan Pegawai dari penyakit atau gangguan kesehatan yang dapat mengganggu pekerjaan, Mondy dan Wayne (2008). Menurut Kasmir (2016:266) Kesehatan kerja adalah upaya untuk menjaga agar karyawan tetap sehat selama bekerja. Artinya jangan sampai kondisi lingkungan kerja akan membuat karyawan tidak sehat atau sakit. Menurut Megginson dalam Taryaman(2016) Kesehatan Kerja adalah suatu kondisi yang bebas dari gangguan secara fisik dan psikis yang disebabkan oleh lingkungan kerja. Tujuan dan Manfaat Kesehatan Kerja menurut Irzal (2016):

1. Untuk menghindari adanya kecelakaan kerja
2. Untuk mencegah munculnya penyakit yang disebabkan dari pekerjaan
3. Menghindari/mengurangi terjadinya kematian
4. Menghindarimengurangi terjadinya cacat tetap
5. Memelihara bangunan, material, peralatan serta mesin kerja, instalasi dll.
6. Meningkatkan produktivitas kerja tanpa memaksakan tenaga kerja dan menjamin kehidupan produktif pekerja
7. Menjamin tempat kerja yang sehat,bersih,aman,dan nyaman yang dapat menciptakan rasa nyaman dan semangat pekerja produksi.

Kasmir (2016) menyatakan bahwa untuk menjaga agar keselamatan kerja karyawan terjaga dan terjamin ada beberapa komponen yang perlu dilakukan yaitu:

a. Tersedianya peralatan kerja yang memadai

Artinya, perusahaan harus menyediakan peralatan kerja yang disesuaikan dengan jenis pekerjaan. Misal tersedianya masker, helm, sarung tangan, baju kerja, kaca mata kerja, sepatu, penutup telinga dan peralatan kerja lainnya. Perusahaan juga harus menyediakan peralatan pemadam kebakaran untuk menjaga jika terjadi kebakaran di setiap lokasi tertentu.

b. Perawatan peralatan secara terus-menerus

Artinya, peralatan kerja harus selalu digunakan pada saatnya bekerja atau berada di ruangan tertentu. Peralatan kerja ini harus selalu dipelihara agar dapat digunakan setiap saat, jangan sampai pada saat hendak digunakan terjadi kemacetan, sehingga membahayakan karyawan. Misalnya alat pemadam kebakaran, AC, ventilasi atau peralatan lainnya. Perawatan ini perlu dilakukan secara berkala untuk menjaga ketepatan peralatan kerja.

c. Kepatuhan karyawan

Setiap karyawan atau yang terlibat baik langsung maupun tidak langsung dengan pekerjaan atau di sekitar lokasi kerja wajib mematuhi aturan tentang keselamatan kerja yang telah ditetapkan. Kepatuhan ini penting karena jika ada yang tidak patuh terhadap

penggunaan peralatan kerja, dan rambu-rambu akan mengakibatkan kecelakaan kerja.

d. Prosedur kerja

Karyawan harus mengikuti prosedur kerja yang telah ditetapkan. Pelanggaran terhadap prosedur kerja akan berakibat kepada kemungkinan terjadi kecelakaan kerja. Oleh karena itu, kepada setiap karyawan harus memahami prosedur kerja yang telah ditetapkan.

e. Petunjuk kerja disetiap lokasi kerja

Artinya, perusahaan harus membuat petunjuk atau rambu-rambu kerja disetiap lokasi tertentu. Penempatan petunjuk atau rambu-rambu kerja perlu guna mengingatkan karyawan tentang apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan. Penempatan petunjuk atau rambu kerja harus ditempat atau lokasi yang strategis, serta mudah dilihat.

Seluruh komponen kerja ini harus ada dan tersedia. Artinya ada keharusan setiap perusahaan guna menjaga keselamatan dan kesehatan kerja setiap saat. Untuk menjaga agar selalu ada dan tersedia, maka pihak perusahaan perlu membentuk unit khusus yang mengelola keselamatan kerja. Sedangkan dalam hal kesehatan kerja, komponen yang perlu dilakukan adalah:

a. Kondisi udara di ruangan

Kondisi udara didalam ruangan haruslah disesuaikan dengan kondisi yang seharusnya. Misalnya panas atau dingin yang

dibutuhkan untuk suatu ruangan. Kondisi udara juga berkaitan dengan keberadaan debu baik yang terlihat maupun yang tidak terlihat. Hal ini penting guna menjaga kesehatan karyawan.

b. Ventilasi ruangan

Artinya, adanya alat untuk menjaga sirkulasi udara di dalam suatu ruangan. Ventilasi bisa berbentuk lubang, jendela atau peralatan penyedot udara yang dapat membuat udara berganti dan menjadi segar.

c. Kebisingan

Artinya, untuk ruangan yang menggunakan mesin memiliki suara yang keras dan menyebabkan kebisingan maka diperlukan alat peredam suara untuk mengatasinya.

d. Penerangan atau cahaya

Setiap ruangan harus memiliki penerangan yang cukup sehingga tidak mengganggu pekerjaan. Penerangan dapat dalam bentuk masuknya sinar matahari pada jam tertentu atau dapat menggunakan lampu penerangan yang cukup, kekurangan penerangan dapat mengganggu kesehatan mata karyawan.

e. Tersedianya pembuangan kotoran limbah

Artinya, perusahaan harus menyediakan pembuangan baik air, atau udara sehingga tidak mengganggu kesehatan karyawan, termasuk kesehatan warga sekitar. Misalnya limbah yang dikeluarkan perusahaan baik berupa cair atau udara. Dalam hal ini perusahaan

harus menyediakan peralatan pengolahan limbah, terutama limbah yang berbahaya bagi kesehatan.

Indikator Kesehatan Kerja menurut Mangkunegara (2017) adalah keadaan tempat lingkungan kerja, penerangan, pemakaian peralatan kerja, kondisi fisik dan mental pegawai. Adapun indikator-indikator Kesehatan Kerja antara lain adalah :

1) Keadaan tempat lingkungan kerja

Penataan dan penyimpanan barang-barang yang beresiko kurang diperhitungkan keamanannya. Ruang kerja yang sangat padat dan sesak.

2) Pengaturan Udara

Pergantian udara di ruang kerja yang tidak baik (ruang kerja yang kotor, berdebu, dan berbau tidak enak) serta suhu udara yang tidak dikondisikan pengaturannya.

3) Pengaturan penerangan

Pengaturan dan penggunaan sumber cahaya yang kurang tepat. Ruang kerja yang kurang cahaya ataupun remang-remang.

4) Pemakaian peralatan kerja

Pengamanan peralatan kerja yang sudah usang atau rusak. Penggunaan mesin, alat elektronik tanpa pengamanan yang baik.

5) Kondisi fisik dan mental Pegawai

Kerusakan alat indera, stamina Pegawai yang tidak stabil. Emosi Pegawai yang tidak stabil, kepribadian Pegawai yang rapuh, cara

berfikir dan kemampuan persepsi yang lemah, motivasi kerja yang rendah, sikap Pegawai yang ceroboh, kurang pengetahuan dalam penggunaan fasilitas kerja terutama fasilitas kerja yang membawa resiko bahaya.

2.2.5 Beban Kerja

Beban kerja adalah besarnya tugas yang diberikan berdasarkan hasil kali antara kapasitas pekerjaan dan norma waktu yang harus dipikul dan menjadi tanggung jawab suatu jabatan atau unit organisasi. Menurut Rohman & Ichsan (2021) beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Menurut Vanchapo (2020) Beban kerja merupakan sebuah proses atau kegiatan yang harus segera diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu. Apabila seorang pekerja mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap sejumlah tugas yang diberikan, maka hal tersebut tidak menjadi suatu beban kerja. Namun, jika pekerja tidak berhasil maka tugas dan kegiatan tersebut menjadi suatu beban kerja.

Faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja dalam Jurnal Arika (2011) adalah sebagai berikut :

1. Faktor Eksternal

Faktor eksternal yaitu beban yang berasal dari luar tubuh pekerja seperti:

- a. Tugas-tugas yang dilakukan yang bersifat fisik seperti stasiun kerja, tata ruang, tempat kerja, alat dan sarana kerja, kondisi kerja, sikap kerja, sedangkan tugas-tugas yang bersifat mental seperti kompleksitas pekerjaan, tingkat kesulitan pekerjaan, pelatihan atau pendidikan yang diperoleh, tanggung jawab pekerjaan.
- b. Organisasi kerja seperti masa waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, kerja malam, sistem pengupahan, model struktur organisasi, pelimpahan tugas dan wewenang.
- c. Lingkungan kerja adalah lingkungan kerja fisik (penerangan, kebisingan, getaran mekanis), lingkungan kerja kimiawi (debu, gas pencemar udara), lingkungan kerja biologis (bakteri, virus dan parasit) dan lingkungan kerja psikologis (penempatan tenaga kerja).

2. Faktor Internal

Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal. Reaksi tubuh disebut strain, berat ringannya strain dapat dinilai baik secara objektif maupun subjektif. Faktor internal meliputi, faktor somatis (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, kondisi kesehatan), dan faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan dan kepuasan).

Menurut Munandar (2010), indikator dalam beban kerja yaitu :

1. Target yang harus di capai

Pandangan individu mengenai besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaan dalam waktu tertentu. Jika seorang Pegawai menganggap target pekerjaannya tinggi, maka ia akan merasa memiliki beban kerja yang berat atau tinggi, demikian pula sebaliknya.

2. Kondisi pekerjaan

Pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaan, serta mengatasi masalah kejadian yang tidak terduga seperti melakukan pekerjaan extra diluar waktu yang di tentukan. Dalam hal ini, Pegawai dihadapkan pada pekerjaan yang memerlukan pemecahan atau penyelesaian, jika Pegawai menganggap pekerjaannya sulit dipecahkan, maka Pegawai merasakan adanya masalah dan beban pekerjaannya menjadi berat atau tinggi, demikian pula sebaliknya.

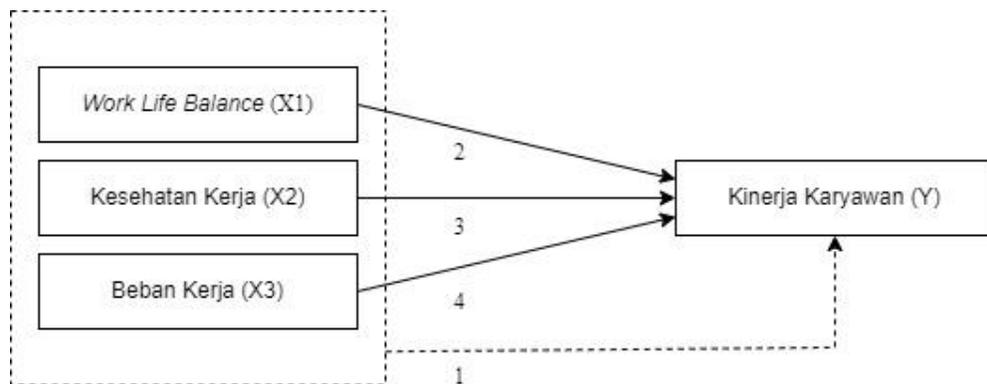
3. Standar Pekerjaan.

Kesan yang dimiliki individu mengenai pekerjaan misalnya perasaan yang timbul mengenai beban kerja yang harus diselsaikan dalam jangka waktu tertentu. Standar pekerjaan yang ditetapkan perusahaan kadang menjadikan Pegawai terbebani, karena dia tidak atau kurang mampu

mengerjakannya, demikian pula sebaliknya, jika standar pekerjaan itu dapat dipahami dan Pegawai merasa dapat mengerjakan, maka pekerjaan itu bebannya menjadi tidak berat atau tinggi.

2.3 Kerangka Konseptual

Dalam penelitian ini dapat digambarkan sebuah kerangka konseptual yang menjelaskan variabel-variabel mana yang berkedudukan sebagai variabel independen dan variabel dependen guna mengetahui pengaruh *work life balance*, kesehatan kerja dan beban kerja terhadap kinerja Pegawai yang digambarkan sebagai berikut :



Gambar 2.1: Kerangka Konseptual

Keterangan :

1. Pengaruh Simultan : -----

2. Pengaruh Parsial : —————>

Dari kerangka konseptual di atas, terdapat teori dan penelitian terdahulu yang sesuai dengan penelitian ini dan dapat dijadikan sebagai landasan dalam penelitian yaitu sebagai berikut:

1. Pengaruh X1, X2 & X3 secara simultan terhadap Y : Poluan (2018), A.R. Sidik (2019), Yusnandar (2022), Lumunon, dkk (2019), Lukmiati R. (2020), Meli N.D. (2021), Pebiyanti dkk (2021), Rahma dkk (2021)
2. Pengaruh X1 secara parsial ke Y : Poluan (2018), Sidik (2019), Yusnandar (2022), Pebiyanti, dkk (2021), Ali Muhidin dkk (2020), S. Simatupan (2022), Hidayatullah dkk (2023).
3. Pengaruh X2 secara parsial ke Y : Lavif (2022), Lumunon, dkk (2019).
4. Pengaruh X3 secara parsial ke Y : Poluan (2018), Nurwahyuni (2019), Yusnandar (2022).

2.4 Pengembangan Hipotesis

2.4.1 Pengaruh *Work life balance*, Kesehatan kerja dan Beban kerja secara simultan terhadap Kinerja Pegawai

Work-life balance umumnya dikaitkan dengan keseimbangan, atau mempertahankan segala aspek yang ada di dalam kehidupan manusia. Penting bagi perusahaan untuk mendukung Pegawai dalam mencapai *work life balance* yang seimbang. Menurut Moorhead dan Griffin dalam Prasetyo (2019) mengungkapkan bahwa *Work-Life Balance* adalah kemampuan seseorang untuk menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi dan keluarganya. Indikator *work life balance* menurut McDonald dan Bradley (2005) dalam Ramadhani (2013) adalah Keseimbangan waktu, Keseimbangan keterlibatan dan Keseimbangan kepuasan.

Kesehatan kerja bertujuan untuk menghindarkan Pegawai dari penyakit atau gangguan kesehatan yang dapat mengganggu pekerjaan, Mondy dan Wayne (2008). Kesehatan Kerja adalah suatu kondisi yang bebas dari gangguan secara fisik dan psikis yang disebabkan oleh lingkungan kerja. Indikator kesehatan kerja menurut Mangkunegara dalam Jacob (2017) meliputi Pengaturan udara, Suhu udara, Kondisi kesehatan fisik pegawai, Keadaan emosi pegawai dan Pengaturan pencahayaan / penerangan yang berdampak pada kesehatan kerja.

Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Menurut Koesoemowidjojo (2017) indikator beban kerja adalah kondisi pekerjaan, Penggunaan waktu kerja, Target yang harus dicapai dan Lingkungan kerja. Selain berdasarkan teori diatas, penelitian ini juga didukung oleh bukti empiris yang dilakukan oleh Poluan (2018), Sidik (2019), Yusnandar, W. (2022) dan Lumunon, dkk (2019) menyatakan bahwa *Work life balance*, Kesehatan kerja dan Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai. Maka hipotesis yang dibangun dalam penelitian ini adalah:

H1.1 : *Work life balance*, Kesehatan kerja dan Beban kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja Pegawai

2.4.2 Pengaruh *Work life balance* secara parsial terhadap Kinerja

Pegawai

Work-life balance umumnya dikaitkan dengan keseimbangan, atau mempertahankan segala aspek yang ada di dalam kehidupan manusia. Penting bagi perusahaan untuk mendukung Pegawai dalam mencapai *work life balance* yang seimbang. Hal itu dikarenakan *work life balance* menjadi topik utama dalam bekerja. *Work-Life Balance* adalah kemampuan seseorang untuk menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi dan keluarganya. Indikator *work life balance* adalah Keseimbangan waktu, Keseimbangan keterlibatan dan Keseimbangan kepuasan. Hasil penelitian dari Poluan, A. R. (2018), Sidik (2019), Yusnandar, W. (2022), Pebiyanti, dkk (2021) menyatakan bahwa *work life balance* berpengaruh terhadap kinerja Pegawai, maka hipotesis yang dibangun dalam penelitian adalah :

H1.2 : *Work life balance* berpengaruh secara parsial terhadap kinerja Pegawai

2.4.3 Pengaruh Kesehatan kerja secara parsial terhadap Kinerja

Pegawai

Kesehatan kerja bertujuan untuk menghindarkan Pegawai dari penyakit atau gangguan kesehatan yang dapat mengganggu pekerjaan, Mondy dan Wayne (2008). Menurut Megginson dalam Taryaman(2016) Kesehatan Kerja adalah suatu kondisi yang bebas dari gangguan secara fisik dan psikis yang disebabkan oleh lingkungan kerja. Indikator

kesehatan kerja menurut Mangkunegara dalam Jacob (2017) meliputi Pengaturan udara, Suhu udara, Kondisi kesehatan fisik pegawai, Keadaan emosi pegawai dan Pengaturan pencahayaan / penerangan yang berdampak pada kesehatan kerja.

Hasil penelitian dari Lavif, M. M. (2022), Lumunon, dkk (2019) menyatakan bahwa kesehatan kerja berpengaruh terhadap kinerja Pegawai, maka hipotesis yang dibangun dalam penelitian adalah :

H1.3 : Kesehatan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja Pegawai

2.4.4 Pengaruh beban kerja secara parsial terhadap Kinerja Pegawai

Beban kerja adalah besarnya tugas yang diberikan berdasarkan hasil kali antara kapasitas pekerjaan dan norma waktu yang harus dipikul dan menjadi tanggung jawab suatu jabatan atau unit perusahaan. Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Pengukuran yang digunakan untuk mengukur beban kerja menurut Alexander (2015) adalah jam kerja dan produktivitas. Menurut Koesoemowidjojo (2017) indikator beban kerja adalah kondisi pekerjaan, Penggunaan waktu kerja, Target yang harus dicapai dan Lingkungan kerja. Menurut Omar et al. (2015) indikator yang digunakan dalam penelitiannya adalah ketidakmampuan memenuhi target, jam kerja melebihi 1 shift, lembur dihari libur, keharusan bekerja dalam waktu yang cepat, beban kerja mempengaruhi

aktivitas harian, adanya masalah di tempat kerja, tingkat kelelahan, tekanan waktu dalam bekerja, dan tingkat kesibukan yang tinggi sehingga mengganggu konsentrasi bekerja.

Hasil penelitian dari Poluan, A. R. (2018), Nurwahyuni, S. (2019), Yusnandar, W. (2022) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja Pegawai, maka hipotesis yang dibangun dalam penelitian adalah :

H1.4 : Beban kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja Pegawai

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian adalah Kantor Perwakilan Bank Indonesia Jember yang beralamat di Jl. Gajah Mada No.224, Kaliwates, Kec. Kaliwates, Kabupaten Jember, Jawa Timur (68131). Penelitian ini dilaksanakan mulai bulan Juli 2023 s.d. Februari 2024.

3.2 Populasi dan sampel Penelitian

Menurut Sugiyono (2019) menjelaskan bahwa populasi adalah suatu wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian diambil kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Bank Indonesia Jember. Penelitian ini menggunakan metode sampel jenuh, yaitu mendata keseluruhan populasi yang ada. Menurut Sugiyono (2019) Sampling Jenuh adalah teknik pemilihan sampel apabila semua anggota populasi dijadikan sampel. Berdasarkan survei dilapangan, maka sampel penelitian ini seluruh Pegawai tetap Bank Indonesia Jember sebanyak 47 orang.

3.3 Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Pendekatan penelitian kuantitatif menurut Sugiyono (2011) dapat diartikan sebagai metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu,

teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat statistik/kuantitatif dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang ditetapkan.

3.4 Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel adalah sesuatu yang mempunyai variasi nilai atau memiliki bermacam-macam nilai atau variabel sebagai segala sesuatu yang menjadi obyek pengamatan penelitian. Menurut Arikunto (2010), variabel penelitian adalah objek penelitian atau apa yang menjadi perhatian suatu titik perhatian suatu penelitian. Menurut Sugiyono (2017) variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sesuai dengan kerangka konseptual maka variabel-variabel dalam penelitian ini dapat diklasifikasikan sebagai berikut :

1. Variabel Dependen (Y)

Variabel Dependen Menurut Sugiyono (2017) variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas.

Dalam penelitian ini variabel dependen adalah Kinerja Pegawai

2. Variabel Independen (X)

Variabel independen menurut Sugiyono(2017) mendefinisikan variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen. Dalam penelitian ini

variabel dependen adalah *Work Life Balance* (X1), Kesehatan Kerja (X2) dan Beban Kerja (X3)

3.5 Definisi Operasional Variabel

1. Variabel *Work Life Balance* (X1)

Work-Life Balance dalam penelitian ini adalah untuk mengukur kemampuan seseorang dalam menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi dan keluarganya. *Work-life balance* umumnya dikaitkan dengan keseimbangan, atau mempertahankan segala aspek yang ada di dalam kehidupan manusia. Indikator *Work-Life Balance* meliputi :

- a. Keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi
- b. Memiliki kehidupan sosial diluar pekerjaan
- c. Memiliki waktu untuk melakukan hobi.
- d. Tanggungjawab terhadap keluarga dan perusahaan

2. Variabel Kesehatan Kerja (X2)

Kesehatan kerja dalam penelitian ini adalah untuk mengukur keadaan sehat, baik secara fisik, mental, spritual maupun sosial yang memungkinkan setiap orang untuk hidup produktif secara sosial dan ekonomis. Kesehatan kerja bertujuan untuk menghindarkan Pegawai dari penyakit atau gangguan kesehatan yang dapat mengganggu pekerjaan.

Indikator kesehatan kerja meliputi :

- a. Kebersihan lingkungan kerja
- b. Pengaturan suhu udara
- c. Tersedianya fasilitas pelayanan kesehatan

- d. Kondisi kesehatan fisik pegawai
 - e. Keadaan emosi pegawai
 - f. Program olah raga rutin
3. Variabel Beban Kerja (X3)

Beban kerja dalam penelitian ini adalah untuk mengukur sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Menurut Vanchapo (2020) Beban kerja merupakan sebuah proses atau kegiatan yang harus segera diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu.

Indikator beban kerja meliputi :

- a. Kondisi pekerjaan
 - b. Target yang harus dicapai
 - c. Penggunaan waktu kerja
 - d. Lingkungan kerja.
4. Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Kinerja Pegawai dalam penelitian ini adalah untuk mengukur pencapaian Pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya dalam jangka waktu yang telah ditentukan. Perusahaan dapat dikatakan berhasil apabila kinerja sumber daya manusia berusaha untuk meningkatkan kinerja Pegawai untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Kinerja Pegawai merupakan pencapaian hasil Pegawai dalam suatu proses

melaksanakan tugasnya dengan sesuai tanggung jawab yang diberikan.

Indikator yang digunakan meliputi :

- a. Kuantitas
- b. Ketepatan waktu
- c. Kualitas
- d. Pengetahuan
- e. Komunikasi
- f. Ketrampilan.

3.6 Jenis Dan Sumber Data

Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder, yang dilakukan berdasarkan metode pengumpulan data kuesioner maupun data yang diperoleh melalui studi pustaka. Dalam pelaksanaannya, data primer diperoleh dari Pegawai Kantor Perwakilan Bank Indonesia Jember berdasarkan kuesioner mengenai *work life balance*, kesehatan kerja, beban kerja dan kinerja Pegawai. Data sekunder diperoleh melalui studi pustaka dan pencarian jurnal yang sesuai dengan permasalahan.

3.7 Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan adalah:

1. Observasi

Menurut Sugiyono (2018) observasi merupakan teknik pengumpulan data yang mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain. Data yang didapat dari hasil observasi merupakan

karakteristik dari responden berdasarkan pengamatan penulis di lapangan.

2. Kuesioner

Menurut Sugiyono (2017) angket atau kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Kuesioner disebarkan kepada responden yaitu seluruh pegawai tetap Bank Indonesi Jember sebanyak 47 pegawai.

3. Wawancara

Menurut Sugiyono (2019), wawancara adalah merupakan pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstrusikan makna dalam suatu topik tertentu. Dalam penelitian ini, peneliti melakukan tanya jawab secara langsung. Teknik ini lebih banyak dilakukan pada saat prasurvei.

4. Studi Pustaka

Menurut Nazir (2013) studi pustaka adalah teknik pengumpulan data dengan mengadakan studi penelaah terhadap buku-buku, literatur-literatur, catatan-catatan, dan laporan-laporan yang memiliki hubungan dengan permasalahan yang akan diselesaikan.

3.8 Teknik Pengolahan Data

Pada peneltian ini teknik pengolahan data yang digunakan adalah sebagai berikut :

1. *Editing*

Tahap awal analisis data adalah melakukan edit terhadap data yang telah dikumpulkan dari hasil survey lapangan. Tahapan ini bertujuan untuk mengetahui kesalahan-kesalahan yang terdapat di dalam sampel, (Rangkuti, 1997) sehingga hasilnya dapat diyakini bahwa:

- a. Data benar-benar akurat.
- b. Konsisten dengan informasi yang lain.
- c. Lengkap.
- d. Siap untuk dilakukan koding dan tabulasi.

2. *Coding*

Data yang berupa data kualitatif harus dikuantifikasi, yaitu mengubah sebuah data kualitatif atau yang berupa kata-kata (huruf) menjadi sebuah angka. Tujuannya adalah untuk memudahkan memasukkan data ke dalam komputer atau ke dalam lembar tabulasi.

3. *Scoring*

Proses penentuan skor atas jawaban responden yang dilakukan dengan membuat klasifikasi dari kategori yang tergantung pada anggapan atau opini responden. Metode yang digunakan untuk pengolahan data dan analisis data adalah statistik deskriptif dengan menggunakan skala likert Menurut (Ghozali, 2005), skala yang sering dipakai dalam penyusunan kuesioner adalah skala ordinal atau sering disebut skala likert, yaitu skala yang berisi lima tingkat preferensi jawaban dengan pilihan sebagai berikut:
Sangat Tidak Setuju (STS) = 1

Tidak Setuju (TS)	= 2
Kurang Setuju (R)	= 3
Setuju (ST)	= 4
Sangat Setuju (SS)	= 5

4. *Tabulation*

Menyajikan data-data yang diperoleh dalam bentuk tabel, sehingga diharapkan pembaca dapat melihat hasil penelitian dengan jelas. Setelah proses tabulasi selesai dilakukan, kemudian diolah dengan program komputer SPSS.

3.9 Teknik Analisis Data

Secara umum, tujuan analisis data adalah untuk menjelaskan suatu data agar lebih mudah dipahami, selanjutnya dibuat sebuah kesimpulan. Suatu kesimpulan dari analisis data didapatkan dari sampel yang umumnya dibuat berdasarkan pengujian hipotesis atau dugaan.

3.9.1 Analisis Deskriptif

Menurut Sugiyono (2014) metode analisis deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Dengan demikian dapat diketahui *work life balance*, kesehatan kerja, beban kerja dan kinerja Pegawai Bank Indonesia. Untuk mengukur variabel tersebut, dilakukan dengan memberikan skor pada kuesioner yang diisi oleh responden.

3.9.2 Uji Instrumen Data

1. Uji Validitas

Uji validitas adalah uji yang digunakan untuk menunjukkan sejauh mana alat ukur yang digunakan dalam suatu mengukur apa yang diukur. Ghozali (2009) menyatakan bahwa uji validitas digunakan untuk mengukur sah, atau valid tidaknya suatu kuesioner. Untuk mengukur validitas instrumen *work life balance*, kesehatan kerja, beban kerja dan kinerja Pegawai dilakukan uji coba instrumen dengan menggunakan Pegawai sebagai responden. Untuk menguji validitas pada tiap-tiap item, yaitu dengan mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir. Jika koefisien korelasinya sama atau di atas 0,30 maka item tersebut dinyatakan valid, tetapi jika nilai korelasinya kurang dari 0,30 maka item tersebut dinyatakan tidak valid. Untuk menguji validitas pada tiap-tiap item, yaitu dengan mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir.

Jika koefisien korelasinya sama atau di atas 0,30 maka item tersebut dinyatakan valid, tetapi jika nilai korelasinya kurang dari 0,30 maka item tersebut dinyatakan tidak valid. Untuk menguji validitas pada tiap-tiap item, yaitu dengan mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir. Jika koefisien korelasinya sama atau di atas 0,30 maka item tersebut

dinyatakan valid, tetapi jika nilai korelasinya kurang dari 0,30 maka item tersebut dinyatakan tidak valid.

Untuk menguji validitas pada tiap-tiap item, yaitu dengan mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir. Jika koefisien korelasinya sama atau di atas 0,30 maka item tersebut dinyatakan valid, tetapi jika nilai korelasinya kurang dari 0,30 maka item tersebut dinyatakan tidak valid. Untuk menghitung validitas alat ukur digunakan rumus *Pearson Product Moment* dalam program SPSS.

2. Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2017) menyatakan bahwa uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Uji reliabilitas dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh pernyataan. Untuk melihat andal tidaknya suatu alat ukur digunakan pendekatan secara statistika, yaitu melalui koefisien reliabilitas dan apabila koefisien reliabilitasnya lebih besar dari 0,06 maka secara keseluruhan pernyataan tersebut dinyatakan andal atau reliable (Sugiyono, 2019). Pengujian reliabilitas dilakukan terhadap Pegawai Bank Indonesia yang berjumlah 47 orang. Hasil dari pengujian ini akan dihitung dengan menggunakan alat bantu perangkat lunak SPSS.

3.9.3 Uji Asumsi Klasik

Menurut Ghozali (2018) uji asumsi klasik merupakan tahap awal yang digunakan sebelum analisis regresi linear berganda. Dilakukannya pengujian ini untuk dapat memberikan kepastian agar koefisien regresi tidak bias serta konsisten dan memiliki ketepatan dalam estimasi. Menurut Ghozali (2011) mengemukakan ada tiga penyimpangan asumsi klasik yang cepat terjadi dalam penggunaan model regresi, yaitu multikoleniaritas dan heteroskedastisitas, untuk lebih jelas sebagai berikut:

1. Uji Multikoleniaritas

Uji multikoleniaritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas atau independen (Ghozali, 2011). Cara umum untuk mendeteksi adanya multikoleniaritas dalam model ini ialah dengan melihat bahwa adanya R^2 yang tinggi dalam model tetapi tingkat signifikansi t -statistiknya sangat kecil dari hasil regresi tersebut dan cenderung banyak yang tidak signifikan. Selain itu untuk menguji multikoleniaritas, bisa dilihat matrik korelasinya. Jika masing-masing variabel bebas berkorelasi lebih besar dari 80% maka termasuk yang memiliki hubungan yang tinggi atau ada indikasi multikoleniaritas. Uji multikoleniaritas dapat dilakukan untuk hasil regresi untuk kedua model yang akan diestimasi. Caranya adalah dengan mencari angka *tolerance*, dimana *tolerance* adalah nilai 1-

R^2 disini adalah koefisien determinasi dari regresi atas suatu variabel bebas terhadap sisa variabel bebas lainnya. Setelah angka *tolerance* diperoleh selanjutnya dicari angka VIF. Angka VIF (*variance inflation factor*) yang merupakan kebalikan (resiprokal) dari *tolerance*. Dengan demikian semakin tinggi nilai *tolerance* semakin rendah derajat kolinearitas yang terjadi. Sedangkan untuk VIF, semakin rendah nilai VIF semakin rendah derajat kolinearitas yang terjadi. Batasan nilai maksimum VIF yang biasa digunakan untuk menjustifikasi adanya kolineritas adalah 10.

2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain, jika *variance* dari residual satu pengamatan kepengamatan lain berbeda maka disebut heteroskedastisitas (Ghozali, 2011). Deteksi dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu dalam grafik dimana sumbu X dan Y telah diproduksi. Dasar pengambilan keputusan adalah dengan grafik *scatter plot* yaitu sebagai berikut:

- a. Jika titik-titik yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur seperti gelombang, melebar, kemudian menyempit, maka terjadi heteroskedastisitas.

- b. Jika titik-titik ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, kedua variabel (bebas maupun terikat) mempunyai distribusi normal atau setidaknya mendekati normal Ghozali, (2005). Pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya.

Dasar pengambilan keputusannya adalah (Ghozali, 2005) :

- a. Jika data (titik) menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b. Jika data menyebar jauh dari diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

3.9.4 Analisis Regresi Linier Berganda

Mengacu pada tujuan dan hipotesis penelitian, maka model analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Penggunaan model analisis ini dengan alasan untuk mengetahui hubungan antara

variabel- variabel terikat, yaitu antara *work life balance* (X1), kesehatan kerja (X2) dan beban kerja (X3), terhadap kinerja Pegawai (Y).

Sedangkan model regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

$$Y = a_0 + a_1x_1 + a_2x_2 + a_3x_3 + a_4x_4 + e$$

Keterangan:

Y	: Kinerja Pegawai
a_0	: Bilangan Konstanta
a_1, a_2, a_3, a_4	: Koefisien Regresi
X_1	: <i>Work Life Balance</i>
X_2	: Kesehatan Kerja
X_3	: Beban Kerja
e	: <i>Standard Error Of The Estimate</i>

3.9.5 Pengujian Hipotesis

Perhitungan statistik disebut signifikan apabila nilai uji statistiknya berada di dalam daerah kritis, yaitu daerah dimana hipotesis diterima. Sebaliknya disebut berpengaruh tidak signifikan apabila nilai uji statistiknya berada di dalam daerah dimana hipotesis ditolak (Ghozali, 2011). Untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel independen terhadap variable dependen, maka dilakukan pengujian – pengujian hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah semua variabel independen yang dimasukkan ke dalam model mempengaruhi secara simultan terhadap variabel dependen (Ghozali, 2011). Selain itu untuk mengetahui sejauh mana besarnya pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikatnya, baik secara simultan maupun secara parsial. Untuk membuktikan kebenaran hipotesis digunakan uji F, yaitu untuk mengetahui sejauh mana variabel bebas yang digunakan mampu menjelaskan variabel terikat. Apabila dari perhitungan $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak, sehingga dapat dikatakan bahwa variabel bebas dari model regresi dapat menerangkan variabel terikat secara serentak. Sebaliknya jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima, dengan demikian dapat dikatakan bahwa variabel bebas dari model regresi linier berganda tidak mampu menjelaskan variabel terikatnya.

Dalam uji linier berganda ini dianalisis pula besarnya koefisien determinasi (R^2), keseluruhan R^2 digunakan untuk mengukur ketepatan yang paling baik dari analisis regresi linier berganda. Jika R^2 yang diperoleh mendekati 1 maka dapat dikatakan semakin mendekati kuat model tersebut dalam menerangkan variabel bebas terhadap variabel terikat. Sebaliknya R^2 mendekati 0 (nol) maka semakin lemah variasi variabel bebas menerangkan variabel terikat.

Pada pengujian ini menggunakan tingkat signifikansi () 5% atau 0,05.

Kriteria pengujian uji F adalah jika nilai signifikansi (Sig) *out put* dari anova memiliki nilai : Sig.< 0,05, maka variabel independen yaitu *Work life balance* (X1), kesehatan kerja (X2), beban kerja (X3), secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai (Y), dan variabel independen yaitu *Work life balance* (X1), kesehatan kerja (X2), beban kerja (X3) secara simultan berpengaruh tidak signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja Pegawai (Y).

2. Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh satu variabel independen secara parsial dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2011). Secara garis besar, pengujian ini adalah suatu prosedur di mana hasil sampel digunakan untuk menguji besar tidaknya suatu hipotesis nol. Keputusan menerima ataupun menolak H_0 di buat atas dasar nilai statistik uji yang di peroleh dari data yang di miliki (Firdaus, 2018). Pengambilan keputusan dilaksanakan berdasarkan perbandingan nilai t_{hitung} masing-masing koefisien regresi dengan nilai t_{tabel} pada taraf signifikansi 5%. Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak, ini berarti bahwa variabel bebas dapat menerangkan variabel terikat yang diuji.

Uji parsial yang dilakukan adalah dengan analisis regresi untuk mengetahui nilai koefisien regresi, yang dilakukan tersebut dapat diketahui pula nilai t_{hitung} . Dengan rumus:

$$t_{hitung} = \frac{b - B}{Sb}$$

Dari nilai t_{hitung} tersebut yang di peroleh kemudian di bandingkan dengan t_{table} jika $t_{hitung} < -t_{table}$ atau $t_{hitung} > t_{table}$, H_0 ditolak. Kalau $-t_{table} < t_{hitung} < t_{table}$, H_0 di terima. Dengan kata lain I t_{hitung} I $> t_{table}$, H_0 ditolak dan jika I t_{hitung} I $< t_{table}$, H_0 diterima. Apabila diketahui koefisien secara parsial untuk variabel X1,X2,X3 terhadap Y bertanda positif (+) artinya, semakin baik X1,X2,X3 tersebut maka Y akan semakin baik pula. Dan apabila diperoleh tanda negatif (-) artinya, semakin baik X1,X2,X3, maka Y cenderung semakin menurun.

Uji t untuk menguji signifikansi konstanta dan setiap variabel independen. Apabila diperoleh angka signifikan $< 0,05$ maka pengaruh dari variabel independen lemah, dan apabila angka signifikan $> 0,05$ maka pengaruh dari variabel independen kuat. Dengan *level of significant* atau tingkat signifikansi () 5%, kriteria pengujian uji statistik t yaitu : Sig. $< 0,05$, maka variabel independen yaitu *Work life balance* (X1), kesehatan kerja (X2), beban kerja (X3), secara partial berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu

Kinerja Pegawai (Y), dan juga sebaliknya jika nilai signifikansi > 0,05 maka variabel independen yaitu *Work life balance* (X1), kesehatan kerja (X2), beban kerja (X3), secara partial berpengaruh tidak signifikan terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai (Y).

Kriteria pengujian uji statistik t dapat disimpulkan:

- a. Jika tingkat signifikansi 5% atau $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka suatu variabel independen secara parsial/masing-masing berpengaruh terhadap variabel dependen.
 - b. Jika tingkat signifikansi 5% atau $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka suatu variable independent secara parsial/masing-masing tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.
3. Uji Koefisien determinasi

Koefisien determinasi adalah cara untuk mengetahui tingkat ketepatan paling baik dalam analisis regresi, dimana hal yang ditunjukkan oleh besarnya nilai koefisien antara 0 (nol) dan 1 (satu). Koefisien determinasi 0 (nol), artinya variabel independen sama sekali tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. Apabila koefisien determinasi semakin mendekati 1 (satu) maka dapat dikatakan bahwa variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Persamaan untuk koefisien determinasi adalah sebagai berikut (Riduwan dan Kuncoro, 2017).

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

Keterangan:

Kd : Koefisien determinasi

R : Nilai Koefisien korelasi

Dimana apabila :

- a. Kd : 0, berarti pengaruh variabel X terhadap variabel Y, lemah
- b. Kd : 1, berarti pengaruh variabel X terhadap variabel Y kuat

Dalam menjelaskan pengaruh tinggi rendahnya koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.1
Tinggi Rendahnya Koefisien Determinasi

No	Interval	Tingkat Hubungan
1	0,80-1,000	Sangat Kuat
2	0,60-0,799	Kuat
3	0,40-0,599	Cukup Kuat
4	0,20-0,399	Rendah
5	0,00-0,199	Sangat Rendah

Sumber: Riduwan dan Kuncoro (2017)

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN INTERPRETASI

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum KPwBI Jember

KPwBI (Kantor Perwakilan Bank Indonesia) Jember merupakan Kantor Perwakilan paling timur di pulau Jawa yang membawahi se-Karesidenan Besuki dan Lumajang (sekarkijang) antara lain kabupaten Jember, kabupaten Banyuwangi, kabupaten Bondowoso, kabupaten Situbondo dan kabupaten Lumajang. Pada saat ini KPwBI Jember dipimpin oleh bapak Gunawan dengan luas wilayah kerja sekitar 14.078,68 km. Jumlah pegawai KPwBI Jember sebanyak 135 orang yang terdiri dari 47 orang pegawai tetap dan 88 pegawai tidak tetap, dimana sebagian besar pegawai tetap KPwBI Jember adalah generasi milenial.

Berdasarkan posisi geografisnya, Bank Indonesia Jember yang terletak di kabupaten Jember berbatasan dengan: Barat Laut-Kabupaten Probolinggo, Utara-Kabupaten Bondowoso, Timur-Kabupaten Banyuwangi, Selatan-Samudera Indonesia, dan Barat-Kabupaten Lumajang.

Industri berskala nasional yang berlokasi di wilayah kerja KPwBI Jember :

1. PT Mitratani Dua Tujuh merupakan perusahaan BUMN nasional yang bergerak di bidang agroindustri sayuran beku dengan

komoditas utama kedelai Jepang atau edamame dengan tujuan ekspor terbesar yaitu negara Jepang. Namun saat ini sudah berkembang sehingga memproduksi juga komoditas lain seperti okra, buncis, sweet potato (ubi jalar), dan jusme (minuman sari edamame). Pabrik dan kantor perusahaan berlokasi di Kabupaten Jember.

2. PT Industri Gula Glenmore (PT IGG), merupakan Anak Perusahaan yang sahamnya dimiliki oleh PTPN XII (Persero) 99,5% dan PTPN XI (Persero) 0,5%. PT IGG berlokasi di Kabupaten Banyuwangi dengan bahan baku tebu yang dipasok sepenuhnya oleh kebun-kebun penanam tebu PTPN XII (Persero) yang ada di wilayah Kabupaten Banyuwangi. Dari pabrik gula terpadu ini akan diproduksi gula putih premium, daya listrik, bio-ethanol, pupuk organik dan pakan ternak yang diolah melalui mesin-mesin dengan teknologi modern.
3. Kesenian yang berlokasi di wilayah kerja KPwBI Jember.
 - a. Musik patrol merupakan kesenian khas Jember ini dirancang untuk menciptakan irama dan instrumen yang dinamik untuk mengiringi lagu-lagu tradisional. Alat musiknya terbuat dari bambu dan kayu yang disebut kentongan. Musik hasil perpaduan suara kentongan ini telah ada sejak puluhan tahun lalu.
 - b. Tarian Gandrung merupakan khas Banyuwangi dibawakan sebagai perwujudan rasa syukur masyarakat setelah panen. Gandrung merupakan seni pertunjukan yang disajikan dengan

iringan musik khas perpaduan budaya Jawa dan Bali. Tarian ini adalah salah satu bentuk kebudayaan dari Suku Osing yang merupakan penduduk asli Banyuwangi yang dipentaskan dalam bentuk berpasangan antara perempuan (penari gandrung) dan laki-laki (pemaju) yang dikenal dengan paju Indonesia Jember.

Event skala internasional yang diadakan di wilayah kerja Kantor Perwakilan Bank Indonesia adalah Jember Fashion Carnival atau JFC merupakan event fashion yang melambangkan kreativitas anak muda di Kabupaten Jember. Ide ini digagas pertama kali oleh Dynand Fariz, seorang desainer fashion kelahiran Jember dan dilaksanakan pertama kali pada tanggal 1 Januari 2003. Kemudian berkembang menjadi event bertaraf nasional bahkan internasional karena memiliki beberapa keunikan antara lain : merupakan yang pertama di Indonesia dan belum pernah ada di kota lain, serta tampil di sebuah kota kecil yang relatif jauh dari ibu kota negara maupun ibu kota provinsi dan memiliki catwalk terpanjang di Indonesia (3,6 km) dan tercatat di Museum Rekor Indonesia (MURI).

KPwBI Jember pertama kali diresmikan pada tahun 1969 di Jl. Ahmad Yani No.5 Patrang-Jember. Setelah itu dengan berbagai pertimbangan, KPwBI Jember pindah domisili di Jl. Gajahmada No.224 Kaliwates-Jember dan diresmikan oleh Gubernur Bank Indonesia, Bapak R. Rachmad pada tanggal 17 Mei 1993. Pada awalnya KPwBI Jember hanya membawahi 4 kabupaten antara lain: kabupaten Jember,

kabupaten Banyuwangi, kabupaten Bondowoso dan kabupaten Situbondo. Lalu setelah berbagai pertimbangan dari Kantor Pusat, KPwBI Jember diberikan mandat untuk membawahi 1 kabupaten lagi yaitu Lumajang yang sebelumnya menjadi wilayah kerja KPwBI Malang. Sehingga sampai saat ini KPwBI Jember telah membawahi 5 kabupaten se-Karesidenan Besuki dan Lumajang atau disebut dengan SEKARKIJANG.

KpwBI (Kantor Perwakilan Bank Indonesia) Jember melaksanakan beberapa tugas yaitu meliputi :

1. Melakukan koordinasi, monitoring serta menyusun rekomendasi terkait pengembangan ekonomi daerah, ekonomi syariah, kehumasan, implementasi sistem pembayaran tunai dan non tunai beserta pengawasan, perizinan, serta perlindungan konsumennya.
2. Melaksanakan kegiatan manajemen kinerja, pengelolaan SDM, administrasi kepegawaian, anggaran pajak, logistik, kesekretariatan, protokol dan pengamanan serta pengelolaan risiko.

4.1.2 Gambaran Responden Penelitian

Responden dalam penelitian ini adalah pegawai di Bank Indonesia Jember. Dari analisis ini diharapkan memperoleh data karakteristik demografik responden penelitian, yang meliputi 1) jenis kelamin, 2) pendidikan, 3) masa kerja. Adapun gambaran yang diperoleh mengenai masing-masing karakteristik demografik responden penelitian dijelaskan secara terperinci di bawah ini.

4.1.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Responden berdasarkan jenis kelamin dideskripsikan untuk membedakan sifat dan kemampuan antara laki-laki dan perempuan. Walaupun ada perbedaan pandangan antara laki-laki dan perempuan akan tetapi tidak ada perbedaan melakukan suatu tugas atau pekerjaan dalam bidang tertentu. Untuk mengetahui distribusi jenis kelamin responden dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.1.
Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki-Laki	38	81%
Perempuan	9	19%
Jumlah	47	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan data Tabel 4.1 diatas menunjukkan bahwa seluruh responden penelitian 81% adalah laki-laki sedangkan responden perempuan sebanyak 19%. Hal ini disebabkan karena bidang pekerjaan yang dilakukan. Selain itu laki-laki di nilai lebih agresif dalam bekerja dan memiliki harapan dan keberhasilan yang lebih besar.

4.1.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan merupakan bekal yang harus dimiliki seseorang dalam bekerja dimana dengan pendidikan, seseorang dapat mempunyai suatu keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan. Dengan adanya tuntutan dalam pengembangan karir setiap

pegawai di Bank Indonesia khususnya wilayah Jember, maka pendidikan saat ini sebagai suatu kebutuhan yang paling mendasar bagi setiap pegawai. Untuk mengetahui tingkat pendidikan responden dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.2
Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan Pegawai	Frekuensi	Persentase
SMA/SMK Sederajat	4	9%
D3	1	2%
S1	37	79%
S2	5	11%
Jumlah	47	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan data pada Tabel 4.2 di atas dapat dijelaskan bahwa seluruh pegawai yang berjumlah 4 orang yang memiliki pendidikan akhir SMA/SMK Sederajat dengan persentase 9%. Pegawai yang memiliki pendidikan terakhir D3 sebanyak 1 orang dengan persentase 2%. Kemudian untuk pegawai dengan pendidikan terakhir S1 sebanyak 37 orang dengan persentase 79% dan untuk pendidikan terakhir S2 sebanyak 5 orang dengan persentase 11%. Dari penjelasan tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai Bank Indonesia Jember sudah Lulus S1 dan memiliki keterampilan, pengetahuan, kemampuan dan standarisasi yang memadai untuk melaksanakan pekerjaan yang ditunjukkan melalui tingkat pendidikannya.

4.1.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Analisis ini bertujuan untuk mengetahui distribusi masa kerja responden. Hal ini penting karena dalam suatu organisasi, masa kerja seorang pegawai dapat menjadi indikator loyalitas terhadap organisasi. Masa kerja pegawai Bank Indonesia Jember dapat di lihat pada tabel berikut:

Tabel 4.3
Responden Menurut Masa Kerja

Masa Kerja Pegawai	Frekuensi	Persentase
<1 Tahun	3	6%
3-5 Tahun	10	21%
>5 Tahun	14	30%
>10	20	43%
Jumlah	47	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Data pada Tabel 4.3 di atas menunjukkan bahwa sebagian besar responden pegawai telah memiliki masa kerja lebih dari 10 tahun sebanyak 20 pegawai dengan persentase 43%. Menurut Robbins (2006), masa kerja seseorang menunjukkan tingkat senioritas. Dimana tingkat senioritas tersebut merupakan ekspresi terhadap pengalaman kerja. Sehingga dapat disimpulkan bahwa sebagian besar pegawai Bank Indonesia Jember sudah berpengalaman dalam bekerja.

4.1.3 Deskripsi Variabel Penelitian

Analisis deskripsi untuk variable dalam penelitian ini bertujuan menginterpretasikan makna dari masing-masing variable penelitian, indikator variable dan item pernyataan penelitian berdasarkan distribusi

frekuensi, persentase dan rerata jawaban dari responden. Berdasarkan skala pengukuran data yang dipergunakan (likert), rentang skala pernyataan responden dimulai dari sangat setuju, setuju, kurang setuju sampai pada tidak setuju, sangat tidak setuju. Variabel yang di analisis dalam penelitian ini terdiri dari *Work Life Balance* (X1), Kesehatan Kerja (X2) dan Beban Kerja (X3), dan kinerja pegawai (Y). Dalam menilai rerata ada pendekatan yang bisa dipergunakan yaitu pendekatan berbasis rentang pada skala 1 – 5 yang bila skore di atas 3 adalah tinggi.

Rentang yang di gunakan adalah:

Sangat Tidak Setuju (STS)	= 1
Tidak Setuju (TS)	= 2
Kurang Setuju (R)	= 3
Setuju (ST)	= 4
Sangat Setuju (SS)	= 5

Tabel 4.4
Penilaian Responden Terhadap Variabel *Work Life Balance* (X1)

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		STS	TS	R	ST	SS
	<i>WORK LIFE BALANCE</i> (X1)					
1	Saya biasanya bekerja lebih dari 5 hari dalam 1 minggu	9	7	8	12	11
2	Saya biasanya bekerja lebih dari 12 jam dalam sehari	5	9	7	20	6
3	Setelah pulang kerja saya masih bersemangat untuk melakukan berbagai hal lain yang saya inginkan.	0	2	11	22	12
4	Saya memiliki waktu untuk berolahraga	0	4	7	21	15
5	Beban pekerjaan menjadikan saya sulit menjalani kehidupan pribadi	11	15	16	4	1
6	Kehidupan pribadi saya membuat saya merasa siap	0	0	6	29	12

	untuk bekerja dihari berikutnya					
	JUMLAH JAWABAN	25	37	55	108	57
	PRESENTASE	9%	13%	20%	38%	20%

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Dari tabel tersebut di atas menunjukkan bahwa nilai tertinggi adalah nilai 4 yang artinya setuju atau menilai baik sebesar 38%, sedangkan yang menilai sangat setuju atau sangat baik sebesar 20%. Hal tersebut menunjukkan bahwa responden dapat menjalankan *work life balance* dengan baik.

Tabel 4.5
Penilaian Responden Terhadap Variabel Kesehatan Kerja (X2)

KESEHATAN KERJA (X2)						
1	Tingkat kebersihan lingkungan kerja saya baik	0	2	4	13	29
2	Tingkat suhu udara di tempat kerja saya baik	1	2	4	14	26
3	Jaminan kesehatan saya diperhatikan oleh kantor	0	1	3	11	32
4	Dalam kurun waktu 2 bulan, saya menggunakan fasilitas layanan kesehatan 4x dalam sebulan	12	14	12	6	5
5	Saya sering stress ketika mendapatkan pekerjaan yang sifatnya mendadak atau pada saat load pekerjaan tinggi	15	15	10	4	3
6	Saya rutin mengikuti kegiatan olah raga yang dijadwalkan oleh kantor	2	9	10	18	8
7	Saya sering sulit tidur karena memikirkan target pekerjaan	17	15	10	5	1
8	Tidak ada pemaksaan dalam menyelesaikan pekerjaan apabila sedang capek	1	6	9	19	12
	JUMLAH JAWABAN	48	64	62	90	116
	PRESENTASE	13%	17%	16%	24%	30%

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Dari tabel tersebut di atas menunjukkan bahwa nilai tertinggi adalah nilai 5 yang artinya sangat setuju atau menilai sangat baik sebesar 30%, sedangkan yang menilai setuju atau baik sebesar 24%. Hal tersebut menunjukkan bahwa responden memiliki kesehatan kerja yang baik yang didukung dengan kebersihan dan suhu ruangan yang

memadai di ruang kerja serta fasilitas layanan kesehatan yang baik dari lembaga.

Tabel 4.6
Penilaian Responden Terhadap Variabel Beban Kerja (X3)

BEBAN KERJA (X3)						
1	Saya mengerjakan banyak pekerjaan setiap harinya yang harus segera diselesaikan	2	5	13	19	7
2	Target yang harus saya capai dalam pekerjaan terlalu tinggi	6	7	21	10	3
3	Pekerjaan yang kompleks membuat saya sulit membagi waktu.	10	16	14	5	2
4	Pekerjaan yang berlebihan membuat saya mudah cepat sakit.	9	16	12	7	3
5	Saya mendapatkan dan menyelesaikan pekerjaan dengan tingkat kesulitan yang tinggi	3	6	17	15	6
6	Saya jarang menggunakan jam istirahat kantor karena banyaknya pekerjaan	13	14	11	9	0
7	Terkadang di saat pekerjaan sedang banyak dan harus segera selesai masih harus mengikuti kegiatan secara <i>online</i>	1	4	13	20	9
8	Terkadang di tengah banyaknya pekerjaan utama, saya juga harus menyelesaikan tugas tambahan pendukung pekerjaan	1	4	12	22	8
JUMLAH JAWABAN		45	72	126	107	38
PRESENTASE		12%	19%	32%	28%	9%

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Dari tabel tersebut di atas menunjukkan bahwa nilai tertinggi adalah nilai 3 yang artinya kurang setuju atau sebesar 32%, sedangkan yang menilai setuju atau baik sebesar 28%. Hal tersebut menunjukkan bahwa responden dapat mengelola beban kerja yang diamanahkan dengan baik, baik itu tugas pokok maupun tugas tambahan, sehingga di tengah padatnya pekerjaan, pegawai masih dapat menggunakan jam istirahatnya.

Tabel 4.7
Penilaian Responden Terhadap Variabel Kinerja Pegawai (Y)

KINERJA PEGAWAI (Y)						
1	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan lebih dari yang ditargetkan	0	2	4	27	14
2	Saya selalu menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang telah ditentukan	0	1	4	25	17
3	Saya bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaan	0	0	4	22	21
4	Saya memiliki pengetahuan dan kompetensi yang tinggi atas pekerjaan yang saya lakukan	0	2	4	28	13
5	Saya dapat melakukan inovasi yang sangat menunjang tugas pekerjaan	0	1	6	27	13
6	Saya melakukan tugas dengan maksimal sesuai dengan tugas pokok dan fungsi	0	0	3	22	22
7	Saya dapat melakukan pekerjaan dengan menerapkan skala prioritas	0	0	2	21	24
8	Dalam melakukan pekerjaan saya selalu berkomunikasi dengan rekan kerja satu unit maupun lintas unit	0	0	3	22	22
9	Saya memiliki komitmen yang tinggi untuk bekerja di Bank Indonesia	0	0	3	20	24
10	Saya dapat mencetak prestasi yang bisa mengharumkan nama baik satker	0	1	7	24	15
11	Saya selalu memberikan pelayanan yang baik kepada stakeholder internal dan eksternal	0	0	2	23	22
12	Saya selalu hadir di kantor sesuai dengan jam kerja, kecuali dalam kondisi sakit atau izin	0	0	3	23	21
JUMLAH JAWABAN		0	7	45	284	228
PERSENTASE		0%	2%	8%	50%	40%

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Data pada tabel 4.7 di atas dapat menunjukkan bahwa yang memiliki nilai tertinggi adalah nilai 4 yang artinya setuju atau menilai baik sebesar 50% sedangkan yang menilai sangat setuju atau sangat baik sebesar 40%. Dari jawaban tersebut mencerminkan bahwa kinerja pegawai KPwBI Jember sangat baik.

4.2 Analisis Hasil Penelitian

4.2.1 Analisis Uji Instrumen Data

1. Uji Validitas

Ghozali (2009) menyatakan bahwa uji validitas digunakan untuk mengukur sah, atau valid tidaknya suatu kuesioner. Uji validitas dapat dilaksanakan dengan cara menghitung korelasi antara skor tiap butir pertanyaan dengan skor keseluruhan. Dari tabel uji validitas dapat di ketahui bahwa semua pertanyaan dari variable independent (X) serta variable dependen (Y) menunjukkan adanya hubungan yang signifikan. Validitas instrumen dicari dengan cara menghitung data dengan program SPSS 20. Angka *Pearson Correlation* diatas 0.3 dan signifikansi berada di bawah 5 % dengan demikian apabila ada koefisien korelasi butir instrumen berada di bawah 0,3 dinyatakan tidak valid.

Berdasarkan data hasil penelitian dari 47 responden, maka diperoleh hasil sebagai berikut :

1) Instrumen *Work Life Balance* (X₁)

Dari item pertanyaan untuk instrumen *Work Life Balance*, setelah dilakukan analisis mendapatkan nilai korelasi *Pearson* antara jawaban tiap item dengan skor total, nilai korelasi dari semua item > 0,3 dan nilai signifikansi di bawah 5%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa untuk semua kuesioner

valid. Hasil perhitungan validitas instrumen dengan program SPSS 20.

2) Instrumen Kesehatan Kerja (X_2)

Dari item pertanyaan untuk instrumen Kesehatan Kerja, setelah dilakukan analisis mendapatkan nilai korelasi *Pearson* antara jawaban tiap item dengan skor total, nilai korelasi dari semua item $> 0,3$ dan nilai signifikansi di bawah 5%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa untuk semua kuesioner valid. Hasil perhitungan validitas instrumen dengan program SPSS 20.

3) Instrumen Beban Kerja (X_3)

Dari item pertanyaan untuk instrumen Beban Kerja, setelah dilakukan analisis mendapatkan nilai korelasi *Pearson* antara jawaban tiap item dengan skor total, nilai korelasi dari semua item $> 0,3$ dan nilai signifikansi di bawah 5%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa untuk semua kuesioner valid. Hasil perhitungan validitas instrumen dengan program SPSS 20.

4) Instrumen Kinerja Pegawai (Y)

Dari item pertanyaan untuk instrumen Kinerja Pegawai, setelah dilakukan analisis mendapatkan nilai korelasi *Pearson* antara jawaban tiap item dengan skor total, nilai korelasi dari semua item $> 0,3$ dan nilai signifikansi di bawah 5%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa untuk semua kuesioner

valid. Hasil perhitungan validitas instrumen dengan program SPSS 20.

2. Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2017) menyatakan bahwa uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Uji reliabilitas dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh pernyataan. Dalam pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS 20, dimana pengambilan keputusan di laksanakan apabila angka reliabilitas $\text{Alpha} > 0,6$ maka artinya item variable tersebut dinyatakan reliabel.

Berdasarkan data hasil penelitian dari 47 responden, maka diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 4.8
Rangkuman Hasil Uji Reliabilitas

Case Processing Summary		
	N	%
Valid	47	100,0
Cases Excluded ^a	0	,0
Total	47	100,0

Reliability Statistics

Variable	Cronbach's Alpha	N of Items	Batas Kritis	Status
<i>Work Life Balance</i>	,607	6	0,6	Reliabel
Kesehatan Kerja	,608	8	0,6	Reliabel
Beban Kerja	,768	8	0,6	Reliabel
Kinerja Pegawai	,958	12	0,6	Reliabel

Sumber : Data hasil olahan SPSS 20

Dari Tabel 4.8 diatas menunjukkan bahwa item pertanyaan untuk mengukur variabel *work life balance* (X_1), kesehatan kerja (X_2), beban kerja (X_3) dan kinerja pegawai (Y) dinyatakan reliabel karena nilai Alpha Cronbach's $> 0,6$ untuk semua item pertanyaan yang ada.

4.2.2 Analisis Uji Asumsi Klasik

1. Uji Multikoleniaritas

Uji multikoleniaritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas atau independen (Ghozali, 2011). Untuk mendeteksi multikolinieritas dengan cara melihat *tolerance* dan VIF sebagai lawan pembanding. Jika nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi ($VIF=1/tolerance$) hal ini menunjukkan adanya kolinieritas yang tinggi. Dari nilai *cutoff* yang umumnya di pakai adalah nilai *tolerance* di bawah nilai 0,10 atau sama dengan nilai VIF di atas 10. Tingkat kolinieritas yang dapat ditoleransi adalah nilai *tolerance* 0,10 sama dengan tingkat multikolinieritas 0,95. Berdasarkan data hasil penelitian dari 47 responden, maka diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 4.9
Pengukuran multikolinearitas

Model	Coefficients ^a						Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF	
	B	Std. Error	Beta					
1	(Constant)	18,102	7,913		2,288	,027		
	Work Life Balance	,474	,243	,265	1,952	,058	,883	1,133
	Kesehatan Kerja	,335	,206	,216	1,626	,111	,919	1,088
	Beban Kerja	,480	,197	,319	2,438	,019	,950	1,052

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data hasil olahan SPSS 20

Hasil dari perhitungan nilai *tolerance* menunjukkan tidak adanya variable independent yang memiliki nilai *tolerance* kurang dari 0,10, artinya tidak ada kolerasi antar variable independent yang nilai lebih dari 0,95. Hasil perhitungan VIF juga menunjukkan tidak adanya variable independent yang memiliki nilai VIF lebih dari 10, sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variable independent dalam model regresi.

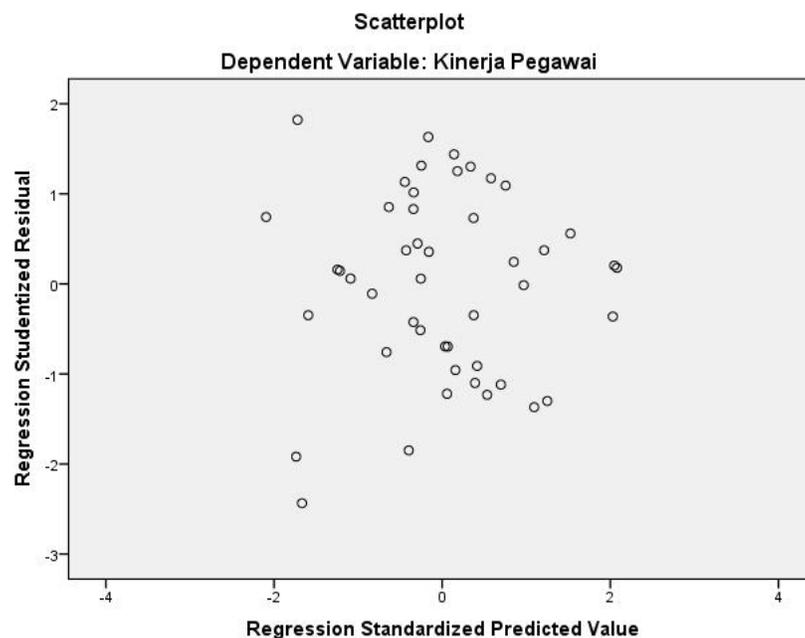
2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain, jika *variance* dari residual satu pengamatan kepengamatan lain berbeda maka disebut heteroskedastisitas (Ghozali, 2011). Di dalam penelitian ini di pergunakan grafik plot antara nilai prediksi variable independent

(ZPRED) dan residualnya (SRESID). Dalam pengambilan kriteria keputusa dilakukan jika didapati pola tertentu, seperti titik yang membentuk suatu pola tertentu secara teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit atau sebaliknya) maka dalam model regresi tersebut diduga terdapat masalah heteroskedastisitas, serta jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titiknya menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y maka di katakana tidak terjadi Heteroskedastisitas.

Berdasarkan data hasil penelitian dari 47 responden, maka diperoleh hasil sebagai berikut :

Gambar 4.1
Grafik Plot Uji Heteroskedastisitas



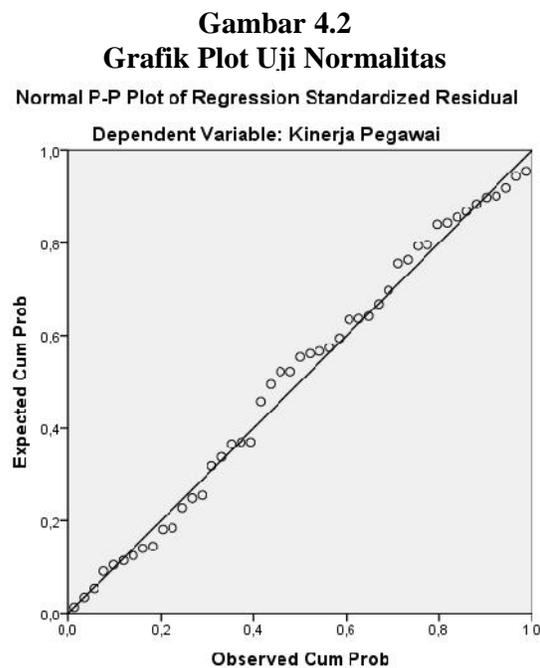
Sumber : Data hasil olahan SPSS 20

Berdasarkan grafik di atas dapat dilihat bahwa distribusi data tidak teratur serta tidak membentuk suatu pola tertentu, serta

tersebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa pada model regresi tersebut tidak terjadi masalah Heteroskedastisitas.

3. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, kedua variabel (bebas maupun terikat) mempunyai distribusi normal atau setidaknya mendekati normal Ghozali, (2005). Model data yang baik adalah jika berdistribusi normal atau mendekati normal. Untuk membaca apakah distribusi normal maka dalam grafik akan membentuk suatu garis lurus diagonal, maka data tersebut dapat di katakan memenuhi asumsi normal.



Dari Grafik di atas dapat diketahui bahwa semua data yang ada berdistribusi normal, hal ini di karenakan semua data menyebar

membentuk garis lurus diagonal. Maka data tersebut di katakan memenuhi asumsi normal atau mengikuti garis normalitas. Hal ini membuktikan bahwa regresi yang digunakan layak untuk memprediksikan pengaruh kinerja pegawai.

4.2.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Mengacu pada tujuan dan hipotesis penelitian, maka model analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Penggunaan model analisis ini dengan alasan untuk mengukur besarnya pengaruh variable independen yaitu antara *work life balance* (X1), kesehatan kerja (X2) dan beban kerja (X3), terhadap variable dependen yaitu kinerja karyawan (Y).

Tabel 4.10
Rekapitulasi Hasil Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	18,102	7,913		2,288	,027
1 Work Life Balance	,474	,243	,265	1,952	,058
Kesehatan Kerja	,335	,206	,216	1,626	,111
Beban Kerja	,480	,197	,319	2,438	,019

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data hasil olahan SPSS 20

Berdasarkan hasil pengukuran regresi yang ditunjukkan pada tabel 4.10, maka didapat persamaan regresi yang terbentuk sebagai berikut :

$$Y=18,102 + 0,474X_1 + 0,335X_2 + 0,480X_3$$

Dari persamaan regresi diatas dapat di artikan bahwa :

1. Konstanta / intersep sebesar 18,102 secara matematis menunjukkan bahwa jika *work life balance* pegawai berjalan dengan baik, kesehatan kerja terjamin dan beban kerja dengan kuantitas standar maka kinerja pegawai adalah positif. Dengan kata lain bahwa kinerja pegawai Bank Indonesia Jember tinggi atau sangat baik.
2. Koefisien variable *work life balance* (X1) sebesar 0,474 yang artinya apabila variable *work life balance* meningkat sedangkan variable lainnya konstan maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan,
3. Koefisien variable kesehatan kerja (X2) sebesar 0,335 artinya apabila variable kesehatan kerja (X2) meningkat sedangkan variable independent lainnya konstan maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan.
4. Koefisien variable beban kerja (X3) sebesar 0,480 artinya apabila variable beban kerja (X3) meningkat sedangkan variabel independent lainnya konstan maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan.

4.2.4 Pengujian Hipotesis

1. Uji F

Uji F dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh secara bersama-sama (simultan) variable independen *work life balance* (X1), kesehatan kerja (X2) dan beban kerja (X3) terhadap variable

dependen kinerja karyawan (Y). Pada pengujian ini menggunakan *level of significan* atau tingkat signifikansi () 5 % atau 0,05, kriteria pengujian uji statistic F adalah apabila nilai signifikansi (Sig) *out put* dari Anova jika nilai Sig < 0,05, maka semua variable independen yaitu *Work life balance* (X1), kesehatan kerja (X2), beban kerja (X3), secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu Kinerja karyawan (Y) dan juga berlaku sebaliknya.

Adapun alat Uji F adalah sebagai berikut :

$$H_{0\text{ditolak}} = F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$$

Maka variabel *Work life balance* (X1), kesehatan kerja (X2), dan beban kerja (X3) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel Kinerja karyawan (Y)

$$H_{0\text{diterima}} = F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$$

Maka variabel *Work life balance* (X1), kesehatan kerja (X2), dan beban kerja (X3) secara bersama-sama berpengaruh tidak signifikan terhadap variabel Kinerja karyawan (Y)

Dari alat uji di atas, maka hasil uji simultan (Uji F) dengan bantuan SPSS 20 ditemukan hasil sesuai pada tabel berikut ini:

Tabel 4.11
Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	592,599	3	197,533	6,179	,001 ^b
	Residual	1374,720	43	31,970		
	Total	1967,319	46			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Work Life Balance, Kesehatan Kerja

Sumber : Data hasil olahan SPSS 20

Dari hasil uji ANOVA atau uji F pada Tabel 4.11 dapat diketahui nilai F_{hitung} sebesar 6,179 lebih besar dari F_{tabel} sebesar 2,82 ((diperoleh dengan cara mencari F_{tabel} ($df_1 = k-1;3$. $df_2 = n - k:43$)) dan di peroleh tingkat signifikansi sebesar 0,001 lebih kecil dari nilai 0,05. Karena probabilitas signifikansi kurang dari 0,05 dan F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi kinerja pegawai (Y) atau dikatakan bahwa variabel *Work life balance* (X1), kesehatan kerja (X2), beban kerja (X3) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai.

2. Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh secara parsial variabel-variabel independen *Work life balance* (X1), kesehatan kerja (X2), beban kerja (X3) terhadap variabel dependen kinerja pegawai (Y). Pada pengujian ini juga menggunakan *level of significan* atau tingkat signifikansi () 5 % atau 0,05, kriteria

pengujian Uji statistik t adalah jika nilai signifikansi (Sig) *out put* dari Anova jika nilai Sig < 0,05, maka semua variable independen yaitu *Work life balance* (X1), kesehatan kerja (X2), beban kerja (X3), secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu Kinerja karyawan (Y) dan juga berlaku sebaliknya.

Adapun alat Uji t adalah sebagai berikut :

$$H_0 \text{ ditolak} = t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$$

Maka variabel *Work life balance* (X1), kesehatan kerja (X2), dan beban kerja (X3) secara individu berpengaruh terhadap variabel Kinerja karyawan (Y)

$$H_0 \text{ diterima} = t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$$

Maka variabel *Work life balance* (X1), kesehatan kerja (X2), dan beban kerja (X3) secara individu berpengaruh tidak signifikan terhadap variabel Kinerja karyawan (Y)

Hasil uji simultan (Uji F) dengan bantuan SPSS 20 ditemukan hasil sesuai pada tabel berikut ini:

Tabel 4.12
Hasil Uji Parsial (Uji t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	18,102	7,913		2,288	,027
1 Work Life Balance	,474	,243	,265	1,952	,058
Kesehatan Kerja	,335	,206	,216	1,626	,111
Beban Kerja	,480	,197	,319	2,438	,019

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data hasil olahan SPSS 20

Hasil analisis berdasarkan tabel 4.12 dapat di lihat sebagai berikut :

- a. Variabel X1 (*Work Life Balance*) menghasilkan nilai t_{hitung} sebesar 1,952 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1,681 ((diperoleh dengan cara mencari t_{tabel} ($df = n-k; k:4$), $df = 43$)), dengan demikian maka dapat diambil kesimpulan bahwa secara parsial variable X1 (*Work Life Balance*) berpengaruh signifikan terhadap variabel Y (Kinerja Pegawai).
- b. Variabel X2 (Kesehatan Kerja) menghasilkan nilai t_{hitung} sebesar 1,626 lebih kecil dari t_{tabel} yaitu 1,681 ((diperoleh dengan cara mencari t_{tabel} ($df = n-k; k:4$), $df = 43$)), dengan demikian maka dapat dikatakan bahwa secara parsial variabel X2 (Kesehatan kerja) tidak berpengaruh terhadap variabel Y (Kinerja Pegawai).
- c. Variabel X3 (Beban Kerja) menghasilkan nilai t_{hitung} sebesar 2,438 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1,681 ((diperoleh dengan cara mencari t_{tabel} ($df = n-k; k:4$), $df = 43$)), dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel X3 (Beban Kerja) berpengaruh signifikan terhadap variable Y (Kinerja Pegawai).

3. Uji Koefisien Determinasi

Tabel 4.13
Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,549 ^a	,301	,252	5,654

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Work Life Balance, Kesehatan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data hasil olahan SPSS 20

Dari tampilan output SPSS 20, besarnya Adjusted R Square adalah 0,252. Hal ini menunjukkan kondisi kinerja di Bank Indonesia Jember dapat di jelaskan dengan tiga variable independen yaitu *Work life balance*, kesehatan kerja, beban kerja sebesar 25,2%. Sedangkan sisanya sebesar 74,8% ($100\% - 25,2\% = 74,8\%$) dijelaskan oleh sebab-sebab lain di luar model yang di teliti.

4.3 Interpretasi Hasil Penelitian

Secara umum penelitian ini menunjukkan hasil bahwa kondisi penilaian responden terhadap variabel-variabel penelitian ini secara umum sudah cukup baik. Hal ini dengan ditunjukkan dari banyaknya jawaban kesetujuan yang tinggi dari responden terhadap kondisi masing-masing variabel penelitian. Hasil dari penelitian tersebut dilakukan Analisa data dan hasilnya adalah variable X (Kondisi di Bank Indonesia Jember) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y). Interpretasi hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini disajikan sebagai berikut :

4.3.1 Pengaruh *Work Life Balance*, Kesehatan Kerja dan Beban Kerja secara simultan terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis yang dilakukan dalam penelitian menunjukkan bahwa *work life balance*, kesehatan kerja dan beban kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini ditunjukkan oleh kondisi pegawai KPwBI Jember yang memiliki *work life balance* yang baik, karena pegawai di tengah pekerjaan yang padat, pegawai masih punya waktu untuk melakukan hal-hal sesuai keinginannya seperti olah raga. Disamping itu, dari sisi kesehatan kerja, pegawai telah mendapatkan fasilitas berupa ruang kerja yang nyaman dan layanan kesehatan yang memadai, sehingga hal tersebut mempengaruhi kondisi fisik dan mental pegawai dalam kondisi baik. Di sisi beban kerja, pegawai masih bisa menggunakan jam istirahat kantor dengan baik, sehingga pegawai dapat lebih produktif. Jika ditarik kesimpulan, dengan *work life balance* yang baik, fasilitas kerja dan layanan kesehatan kerja yang baik serta pemanfaatan jam istirahat kerja, ternyata membawa dampak yang baik terhadap kinerja pegawai. Pegawai dapat melakukan pekerjaan dengan menerapkan skala prioritas, disamping itu dapat menumbuhkan loyalitas pegawai. Hal tersebut tercermin pada pernyataan saya dapat melakukan pekerjaan dengan menerapkan skala prioritas, saya memiliki komitmen yang tinggi untuk bekerja di Bank Indonesia dan saya selalu memberikan pelayanan yang baik kepada stakeholder internal dan

eksternal. Namun kontribusi ketiga variabel tersebut terhadap kinerja pegawai cukup rendah. Sehingga masih terdapat variabel lain yang mempengaruhi kinerja pegawai seperti gaya kepemimpinan, remunerasi peluang karir, budaya kerja dan lainnya. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Poluan (2018), Yusnandar (2022), Rahma (2021) yang menunjukkan bahwa *work life balance*, kesehatan kerja dan beban kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dikarenakan hal tersebut menunjukkan bahwa perusahaan memiliki *work life balance*, kesehatan kerja dan beban kerja yang baik sehingga kinerja pegawai meningkat. Namun hasil ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nurwahyuni (2019), Lavif (2022), dikarenakan perusahaan memiliki *work life balance*, kesehatan kerja dan beban kerja kurang baik sehingga mengakibatkan kinerja pegawai menurun.

4.3.2 Pengaruh *Work Life Balance* secara parsial terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis yang dilakukan dalam penelitian menunjukkan bahwa *Work life balance* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini diperkuat dari pernyataan dengan skor tertinggi bahwa kehidupan pribadi saya membuat saya merasa siap untuk bekerja di hari berikutnya, skor tertinggi kedua adalah pernyataan saya memiliki waktu untuk berolah raga dan skor tertinggi ketiga adalah pernyataan setelah

pulang kerja saya masih bersemangat untuk melakukan berbagai hal lain yang saya inginkan. Hal tersebut mencerminkan bahwa pegawai KPwBI Jember dapat menjalani *work life balance* dengan baik, sehingga dapat meningkatkan kreativitas pegawai untuk melakukan inovasi khususnya yang menunjang tugas pekerjaan sehingga pelaksanaan tugas bisa lebih optimal dan mencapai target yang telah ditetapkan. Penelitian ini didukung oleh teori Moorhead dan Griffin dalam Prasetyo (2019) mengungkapkan bahwa *Work-Life Balance* adalah kemampuan seseorang untuk menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi dan keluarganya.

Work-life balance umumnya dikaitkan dengan keseimbangan, atau mempertahankan segala aspek yang ada di dalam kehidupan manusia. Penting bagi perusahaan untuk mendukung pegawai dalam mencapai *work life balance* yang seimbang. Hal itu dikarenakan *work life balance* menjadi topik utama dalam bekerja. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yusnandar (2022), Pebiyanti, dkk (2021) dan Nurwahyuni, S. (2019) bahwa secara parsial dan simultan *work life balance* berpengaruh signifikan pada kinerja pegawai dan *work life balance* memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.3.3 Pengaruh Kesehatan Kerja secara parsial terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis yang dilakukan dalam penelitian menunjukkan bahwa kesehatan kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil kuisioner skor tertinggi pada pernyataan jaminan kesehatan saya diperhatikan oleh kantor, Skor tertinggi kedua adalah pernyataan tingkat kebersihan lingkungan kerja saya baik dan skor tertinggi ketiga adalah tingkat suhu udara di tempat kerja saya baik. Dari skor dan pernyataan tersebut mencerminkan bahwa fasilitas ruang kerja dan fasilitas kesehatan yang disediakan oleh Bank Indonesia cukup baik, begitu juga dengan kondisi kesehatan pegawai KPwBI Jember, baik secara fisik dan mental. Namun terdapat hal yang perlu dilakukan evaluasi terhadap fasilitas kesehatan tersebut, sehingga menyebabkan kesehatan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai KPwBI Jember. Evaluasi tersebut dilakukan pada biaya pengobatan dan perawatan kesehatan yang selama ini tidak dicover oleh Bank Indonesia dan batasan usia pegawai yang bisa mengikuti MCU, dimana saat ini yang mendapat fasilitas MCU adalah hanya pegawai sekaligus pasangan usia 40 tahun dan pejabat sekaligus pasangan. Disamping itu penyebab lain kesehatan kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai adalah sebagian besar pegawai tetap KPwBI Jember adalah generasi milenial yang kondisinya masih fit, sehingga

menurut responden kesehatan kerja tidak mempengaruhi kinerja pegawai.

Penelitian ini didukung oleh teori Mangkunegara (2017), kesehatan kerja adalah keadaan sehat, baik secara fisik, mental, spritual maupun sosial yang memungkinkan setiap orang untuk hidup produktif secara sosial dan ekonomis. Kesehatan kerja bertujuan untuk menghindarkan karyawan dari penyakit atau gangguan kesehatan yang dapat mengganggu pekerjaan. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Lumunon (2019) dan Lavif (2022) bahwa secara parsial kesehatan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dan secara simultan kesehatan kerja memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.3.4 Pengaruh Beban Kerja secara parsial terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis yang dilakukan dalam penelitian menunjukkan bahwa secara parsial beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil kuisisioner, skor tertinggi adalah pernyataan saya jarang menggunakan jam istirahat kantor karena banyaknya pekerjaan, skor tertinggi kedua adalah pernyataan terkadang di tengah banyaknya pekerjaan utama, saya juga harus menyelesaikan tugas tambahan pendukung pekerjaan. Skor tertinggi ketiga adalah pernyataan terkadang di saat pekerjaan sedang banyak dan harus segera selesai masih harus mengikuti kegiatan secara *online*. Berdasarkan skor

pernyataan tersebut di atas mencerminkan bahwa pegawai KPwBI Jember dapat menggunakan jam istirahat kerja dengan baik, sehingga dapat lebih produktif lagi untuk menyelesaikan tugas pokok dan mengerjakan tugas tambahan selain tugas pokok, misalnya kegiatan *online* dan tugas pendukung pekerjaan yang memerlukan inovasi dan kreatifitas.

Penelitian ini didukung oleh teori Vanchapo (2020) Beban kerja merupakan sebuah proses atau kegiatan yang harus segera diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu. Apabila seorang pekerja mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap sejumlah tugas yang diberikan, maka hal tersebut tidak menjadi suatu beban kerja. Namun, jika pekerja tidak berhasil maka tugas dan kegiatan tersebut menjadi suatu beban kerja. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yusnandar (2022), dan Erlangga (2022) bahwa secara parsial dan simultan beban kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini menguji tentang pengaruh *work life balance*, kesehatan kerja dan beban kerja secara simultan dan parsial terhadap kinerja pegawai Bank Indonesia Jember. Dalam penelitian ini terdapat 47 pegawai tetap Bank Indonesia Jember sebagai sampel penelitian. Metode analisis yang dipakai menggunakan analisis regresi linier berganda, uji F, uji T, uji R², serta dinyatakan lolos uji asumsi klasik, yakni memenuhi uji normalitas dan terbebas dari gejala multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, kesimpulan dari penelitian ini adalah :

1. Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis yang dilakukan dalam penelitian menunjukkan bahwa *Work life balance*, kesehatan kerja dan beban kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai dengan *work life balance* yang baik, fasilitas kerja dan layanan kesehatan kerja yang baik serta pemanfaatan jam istirahat kerja, ternyata membawa dampak yang baik terhadap kinerja pegawai. Pegawai dapat melakukan pekerjaan dengan menerapkan skala prioritas, disamping itu dapat menumbuhkan loyalitas pegawai. Hal tersebut tercermin pada pernyataan saya dapat melakukan pekerjaan dengan menerapkan skala prioritas, saya memiliki komitmen yang tinggi untuk bekerja di Bank Indonesia dan saya

selalu memberikan pelayanan yang baik kepada stakeholder internal dan eksternal..

2. Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis yang dilakukan dalam penelitian menunjukkan bahwa *Work life balance* berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini diperkuat dari pernyataan dengan skor tertinggi bahwa kehidupan pribadi saya membuat saya merasa siap untuk bekerja di hari berikutnya, skor tertinggi kedua adalah pernyataan saya memiliki waktu untuk berolah raga dan skor tertinggi ketiga adalah pernyataan setelah pulang kerja saya masih bersemangat untuk melakukan berbagai hal lain yang saya inginkan. Hal tersebut mencerminkan bahwa pegawai KPwBI Jember dapat menjalani *work life balance* dengan baik, sehingga dapat meningkatkan kreativitas pegawai untuk melakukan inovasi khususnya yang menunjang tugas pekerjaan sehingga pelaksanaan tugas bisa lebih optimal dan mencapai target yang telah ditetapkan.
3. Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis yang dilakukan dalam penelitian menunjukkan bahwa kesehatan kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil kuisioner skor tertinggi pada pernyataan jaminan kesehatan saya diperhatikan oleh kantor, Skor tertinggi kedua adalah pernyataan tingkat kebersihan lingkungan kerja saya baik dan skor tertinggi ketiga adalah tingkat suhu udara di tempat kerja saya baik. Dari skor dan pernyataan tersebut mencerminkan bahwa fasilitas ruang kerja dan fasilitas kesehatan yang

disediakan oleh Bank Indonesia cukup baik, begitu juga dengan kondisi kesehatan pegawai KPwBI Jember, baik secara fisik dan mental. Namun terdapat hal yang perlu dilakukan evaluasi terhadap fasilitas kesehatan tersebut, sehingga menyebabkan kesehatan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai KPwBI Jember.

4. Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis yang dilakukan dalam penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil kuisioner, skor tertinggi adalah pernyataan saya jarang menggunakan jam istirahat kantor karena banyaknya pekerjaan, skor tertinggi kedua adalah pernyataan terkadang di tengah banyaknya pekerjaan utama, saya juga harus menyelesaikan tugas tambahan pendukung pekerjaan. Skor tertinggi ketiga adalah pernyataan terkadang di saat pekerjaan sedang banyak dan harus segera selesai masih harus mengikuti kegiatan secara *online*. Berdasarkan skor pernyataan tersebut di atas mencerminkan bahwa pegawai KPwBI Jember dapat menggunakan jam istirahat kerja dengan baik, sehingga dapat lebih produktif lagi untuk menyelesaikan tugas pokok dan mengerjakan tugas tambahan selain tugas pokok, misalnya kegiatan *online* dan tugas pendukung pekerjaan yang memerlukan inovasi dan kreatifitas.

5.2 Implikasi

Implikasi merupakan konsekuensi dari simpulan penelitian. Berdasarkan dari kesimpulan dalam penelitian ini maka terdapat beberapa rekomendasi dan tindak lanjut yang harus di laksanakan.

1. Dalam penelitian ini dapat dilihat bahwa variabel independen kondisi di KPwBI Jember yang diukur melalui *work life balance*, baik secara simultan maupun parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini mengandung implikasi bahwa di KPwBI Jember memiliki *work life balance* yang diakui baik oleh para pegawai. Hal ini harus menjadi perhatian dan perlu ditingkatkan agar kinerja pegawai semakin meningkat.
2. Selanjutnya kondisi KPwBI Jember yang diukur dengan kesehatan kerja, secara simultan berpengaruh, sedangkan secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Sehingga Bank Indonesia Jember harus meningkatkan kondisi di Bank Indonesia Jember yang diukur melalui kesehatan kerja dengan harapan bahwa para pegawai dapat merasakan pengaruhnya dan pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja.
3. Dari sisi beban kerja, pegawai KPwBI Jember merasa mampu mengerjakan semua beban pekerjaan, baik tugas pokok maupun tugas tambahan, hal tersebut dikarenakan pegawai dapat menggunakan waktu istirahat kerjanya dengan baik, sehingga bisa lebih produktif menyelesaikan tugas pokok dan tugas tambahan yang mendukung tugas pekerjaan dan hal tersebut menunjukkan kinerja yang baik.

5.3 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilaksanakan, maka peneliti memberikan saran sebagai berikut :

1. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan dapat melengkapi keterbatasan masalah peneliti seperti menambah jumlah sampel misalkan seluruh pegawai organik dan pegawai non organik Kantor Perwakilan Bank Indonesia Jember (KPwBI Jember), atau menambah variabel independen yang akan diteliti, misalkan gaya kepemimpinan, remunerasi dan peluang karir.
2. Bagi akademis, diharapkan dapat menampung untuk menjadikan hasil penelitian ini sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya.
3. Bagi perusahaan dalam hal ini adalah KPwBI Jember, diharapkan dapat menyelenggarakan beberapa program yang berkaitan dengan *work life balance*, kesehatan kerja dan beban kerja, yaitu sebagai berikut :
 - a. Untuk meningkatkan *work life balance*, diharapkan KPwBI Jember dapat mengaktifkan kembali kegiatan-kegiatan yang dapat menampung pegawai untuk menyalurkan bakatnya seperti latihan musik, mengingat peralatan musik di KPwBI Jember sudah lengkap. Kegiatan lainnya yaitu senam secara rutin setiap hari Jum'at, lari bareng sambil berdonasi (program DOBELAYU) dan memancing. Diharapkan dengan aktifnya kembali kegiatan tersebut pegawai bisa lebih *fresh* dan menciptakan inovasi yang dapat mendukung pelaksanaan tugas. Jika dimungkinkan, kegiatan yang berkaitan dengan stakeholder eksternal dilaksanakan

pada hari kerja, sehingga di hari libur pegawai dapat menjalankan *work life balance*.

- b. Terkait dengan kesehatan kerja, Bank Indonesia telah menyediakan fasilitas kesehatan yang cukup baik, termasuk pelaksanaan *Medical Check Up* (MCU) yang dilakukan secara rutin. Namun diharapkan Kantor Perwakilan Bank Indonesia Jember dapat memberikan masukan kepada Kantor Pusat terkait beberapa fasilitas kesehatan yang tidak dicover oleh Bank Indonesia, kecuali vitamin. Karena berdasarkan pengalaman pegawai yang berobat, hal-hal yang tidak dicover tersebut merupakan kebutuhan pokok untuk pengobatan dan penyembuhan. Disamping itu perlu ditambahkan lagi kriteria pegawai yang mendapatkan fasilitas MCU, karena selama ini yang mendapatkan fasilitas adalah pegawai beserta pasangan yang usianya mulai 40 tahun dan pejabat beserta pasangan. Diharapkan pegawai mulai pangkat Asisten Manajer dapat melakukan MCU, mengingat di pangkat tersebut beban pekerjaan mulai tinggi dan usia pegawai saat ini di pangkat tersebut mayoritas dibawah 40 tahun, sehingga sudah perlu lebih diperhatikan kesehatannya agar pelaksanaan tugas dapat berjalan optimal.
- c. Terkait dengan beban kerja, dengan adanya beban kerja yang tinggi dan harus mengoptimalkan SDM yang ada, maka diimplementasikan penugasan kepada pegawai di luar tugas pokok. Namun dalam

implementasi tersebut perlu diperhatikan adanya penilaian tambahan terhadap pegawai yang menerima tugas tambahan tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- A.R. Vanchapo, S.Kep., M. Mk. (2020). *Beban Kerja dan Stres Kerja*. CV. Penerbit. Qiara Media.
- Abdillah, dan Farid Waidji. (2011). Pengaruh Kepemimpinan, Stres Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kompensasi Dengan Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya Vol. 12, No. 1, Juni 2011*.
- Arika. (2011). Analisis Beban Kerja Ditinjau Dari Faktor Usia Dengan Pendekatan Recommended Weight Limit. *Jurnal artikel*.
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga
- Fransiska, Y. & Tupti, Z. (2020). Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. Volume 3(2), 224-234.
- Hamali, Arif Yusuf. (2016). *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok : PT Rajagrafindo Persada
- Larastrini, P. M., & Adnyani, I. G. A. D. (2019). *Pengaruh Kepuasan Kerja Lingkungan Kerja Dan Work-Life Balance Terhadap Loyalitas Karyawan* (Doctoral dissertation, Udayana University).
- Lukmiati, R. (2020). Pengaruh Work Life Balance terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekobis Dewantara*, 3(3), 46-50.
- M. Irzal, (2016). *Dasar-dasar Kesehatan dan Keselamatan Kerja*. Jakarta : Kencana International Labour Organization. 2018. Safety and Health at Work: A Vision for Sustainable Prevention. Germani: ILO
- Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perusahaan. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Marwansyah (2010), *Manajemen Sumber Daya Manusia* (2 ed.), Bandung Alfabeta.

- McDonald, P. Bradley, L. and Brown, K. (2005). *Explanations for The Provision Utilization Gap in Work - Family Policy. Women in Management Review (in press)*
- Minarika, A., Purwanti, R., & Muhidin, A. (2020). Pengaruh work family conflict dan work life balance terhadap kinerja karyawan (suatu studi pada PT. Pacific Eastern Coconut Utama Pangandaran). *Business Management and Entrepreneurship Journal*, 2(1), 1-11.
- Mondy R Wayne. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Munandar., (2010), *Budgeting Perencanaan Kerja Pengkoordinasian Kerja dan Pengawasan Kerja*, BPFE, Yogyakarta.
- Natakusumah, M. O., Hidayatullah, S., Windhyastiti, I., & Sudibyoy, P. (2022). Pengaruh Work-Life Balance, Lingkungan Kerja Dan Keterikatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Coffeeshop Di Perumahan Kota Wisata Cibubur, Kabupaten Bogor. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIMMU)*, 7(1), 133-143.
- Noviani, D. M. (2021). Pengaruh Work Life Balance dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimasa Work From Home pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Indramayu. *Jurnal Syntax Admiration*, 2(11), 2036-2050.
- Pangemanan, F.L., Pio, R.J., dan Tumbel, T.M. (2017). Pengaruh Work-Life Balance dan burnout terhadap Kepuasan kerja di PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Sulawesi Utara. *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol 5 No. 003 2017. ISSN 2338-9605 E-ISSN 2655-206X
- Paramitadewi, K. F. (2017). *Pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan* (Doctoral dissertation, Udayana University).
- Pebiyanti, F., & Winarno, A. (2021). Pengaruh Work Life Balance dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Bank BJB Cabang Tasikmalaya). *eProceedings of Management*, 8(4).
- Poluan, A. R. (2018). Pengaruh work-life balance, beban kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk, Kantor Cabang Manado. *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen*, 6(4), 347-356.
- Poulose, S., & Sudarsan, N. (2017). Assessing the influence of work-life balance dimensions among nurses in the healthcare sector. *Journal of Management Development*, 36(3), 427-437.

- Pradipta, L., "Women and Domestic Violence During the COVID-19 Pandemic" Res. Cent. Popul. Indones. Inst. Sci., (2020), [Online]. Available: <https://kependudukan.lipi.go.id/id/berita/53-mencatatcovid19/878-women-anddomestic-violence-during-the-covid-19-pandemic>
- Prasetyo, E. T., & Marlina, P. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 21. <https://doi.org/10.33603/jibm.v3i1.2080>
- Rahma, Z., Minarsih, M. M., & Hasiholan, L. B. (2021). Pengaruh Work-Life Balance, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan Klinik Istimedika Karangjati). *Journal of Management*, 7(1).
- Ramadhani, M. (2013). Analisis Pengaruh Keseimbangan Kehidupan-Kerja Terhadap Kesuksesan Karir (Studi pada Karyawan PT. Asuransi Jiwa Generali Indonesia). *Jurnal FEB Universitas Brawijaya Malang*. Vol 1 No 2.
- Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : Dari Teori ke Praktik*. Edisi Kedua. Cetakan Kelima. PT. Rajagrafindo Persada. Jakarta.
- Robbins, Stephen P., Timothy A. Judge, (2016). *Perilaku Organisasi* Edisi 16. Jakarta : Salemba Empat
- Rohman, M. A., & Ichsan, R. M. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Honda Daya Anugrah Mandiri Cabang Sukabumi: Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Mahasiswa Manajemen*, 2(1), 1-22.
- Rolos, J. K., Sambul, S. A., & Rumawas, W. (2018). Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 6(004), 19-27.
- Setiyawan, B dan Waridin. (2006). *Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Di Divisi Radiologi RSUP Dokter Kariadi Semarang*. *JRBI*, 2(2), 181-198.
- Sidik, A. R. (2019). Pengaruh kemampuan, work life balance, kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan BMT Permata Jawa Timur. *Yos Soedarso Economic Journal (YEJ)*, 1(1), 20-28.
- Sugiyono, (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif dan R&D*. Alfabeta Bandung.

- Sugiyono. (2019). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Susanti, D., & Simatupang, S. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Strategis dan Work Life Balance terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Kewarganegaraan*, 6(3), 6250-6262.
- Susanty, A., & Baskoro, S. W. (2012). Pengaruh motivasi kerja dan gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja serta dampaknya pada kinerja karyawan (studi kasus pada pt. Pln (persero) apd semarang). *J@ Ti Undip: Jurnal Teknik Industri*, 7(2), 77-84.
- Taryaman, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Deepublish.
- Widagdo, Suwignyo (2017). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jember: Mandala Press
- Yusnandar, W. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Work-Life Balance terhadap Kinerja Karyawan Wanita Selama Masa Covid-19 pada PT. Telekomunikasi Indonesia Witel Medan. In *Prosiding Seminar Nasional USM* (Vol. 3, No. 1, pp. 658-685).

LAMPIRAN 1

KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH *WORK LIFE BALANCE*, KESEHATAN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BANK INDONESIA JEMBER

I. PETUNJUK PENGISIAN

1. Pengisian kuesioner ini semata-mata untuk tujuan ilmiah dan pengembangan ilmu pengetahuan, semua pilihan jawaban dan pendapat anda dirahasiakan oleh peneliti.
2. Isilah data diri anda sesuai keadaan sebenarnya pada IDENTITAS RESPONDEN.
3. Isi dan pilihlah salah satu jawaban atas pernyataan-pernyataan yang diajukan dengan memberi tanda () pada jawaban yang anda pilih.
4. Pastikan bahwa jawaban-jawaban yang anda berikan adalah jawaban yang jujur, apa adanya dan sesuai kenyataan.
5. Terima kasih atas kesediaan, kerjasama, dan bantuan dari Bapak/ibu/sdr/I.

II. IDENTITAS RESPONDEN

- a. Nomor Responden
- b. Jenis Kelamin : () Laki-laki () Perempuan
- c. Pendidikan Terakhir : () SMA/Sederajat () S1 () D3 () S2
- d. Masa Kerja : () >1 Tahun () 3-5 Tahun () >5 Tahun () >10 Tahun

Keterangan Jawaban :

- | | |
|---------------------------|-----|
| Sangat Tidak Setuju (STS) | = 1 |
| Tidak Setuju (TS) | = 2 |
| Kurang Setuju (R) | = 3 |
| Setuju (ST) | = 4 |
| Sangat Setuju (SS) | = 5 |

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		STS	TS	R	ST	SS
WORK LIFE BALANCE (X1)						
1	Saya biasanya bekerja lebih dari 5 hari dalam 1 minggu					
2	Saya biasanya bekerja lebih dari 12 jam dalam sehari					
3	Setelah pulang kerja saya masih bersemangat untuk melakukan berbagai hal lain yang saya inginkan.					
4	Saya memiliki waktu untuk berolahraga					
5	Beban pekerjaan menjadikan saya sulit menjalani kehidupan pribadi					
6	Kehidupan pribadi saya membuat saya merasa siap untuk bekerja dihari berikutnya					

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		STS	TS	R	ST	SS
KESEHATAN KERJA (X2)						
1	Tingkat kebersihan lingkungan kerja saya baik					
2	Tingkat suhu udara di tempat kerja saya baik					
3	Jaminan kesehatan saya diperhatikan oleh kantor					
4	Dalam kurun waktu 2 bulan, saya menggunakan fasilitas layanan kesehatan 4x dalam sebulan					
5	Saya sering stress ketika mendapatkan pekerjaan yang sifatnya mendadak atau pada saat load pekerjaan tinggi					
6	Saya rutin mengikuti kegiatan olah raga yang dijadwalkan oleh kantor					
7	Saya sering sulit tidur karena memikirkan target pekerjaan					
8	Tidak ada pemaksaan dalam menyelesaikan pekerjaan apabila sedang capek					

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		STS	TS	R	ST	SS
BEBAN KERJA (X3)						
1	Saya mengerjakan banyak pekerjaan setiap harinya yang harus segera diselesaikan					
2	Target yang harus saya capai dalam pekerjaan terlalu tinggi					
3	Pekerjaan yang kompleks membuat saya sulit membagi waktu.					
4	Pekerjaan yang berlebihan membuat saya mudah cepat sakit.					
5	Saya mendapatkan dan menyelesaikan pekerjaan dengan					

	tingkat kesulitan yang tinggi					
6	Saya jarang menggunakan jam istirahat kantor karena banyaknya pekerjaan					
7	Terkadang di saat pekerjaan sedang banyak dan harus segera selesai masih harus mengikuti kegiatan secara <i>online</i>					
8	Terkadang di tengah banyaknya pekerjaan utama, saya juga harus menyelesaikan tugas tambahan pendukung pekerjaan					

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		STS	TS	R	ST	SS
	KINERJA KARYAWAN (Y)					
1	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan lebih dari yang ditargetkan					
2	Saya selalu menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang telah ditentukan					
3	Saya bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaan					
4	Saya memiliki pengetahuan dan kompetensi yang tinggi atas pekerjaan yang saya lakukan					
5	Saya dapat melakukan inovasi yang sangat menunjang tugas pekerjaan					
6	Saya melakukan tugas dengan maksimal sesuai dengan tugas pokok dan fungsi					
7	Saya dapat melakukan pekerjaan dengan menerapkan skala prioritas					
8	Dalam melakukan pekerjaan saya selalu berkomunikasi dengan rekan kerja satu unit maupun lintas unit					
9	Saya memiliki komitmen yang tinggi untuk bekerja di Bank Indonesia					
10	Saya dapat mencetak prestasi yang bisa mengharumkan nama baik satker					
11	Saya selalu memberikan pelayanan yang baik kepada stakeholder internal dan eksternal					
12	Saya selalu hadir di kantor sesuai dengan jam kerja, kecuali dalam kondisi sakit atau izin					

LAMPIRAN 2

HASIL KUESIONER PENELITIAN

No	Timestamp	Nama Lengkap	Email	Jenis Kelamin	Pendidikan Terakhir	Lama Bekerja
1	12/17/2023 15:04:36	Rizka Novia Margareta	noviamargareta.rizka2@gmail.com	P	S1	>10 Tahun
2	12/15/2023 10:26:25	Arfian Siswo Bintoro	arfianytc091191@gmail.com	L	S1	>5 Tahun
3	12/15/2023 10:26:54	M Arif Wicaksono Akbar	Vuduvada@gmail.com	L	S2	>5 Tahun
4	12/15/2023 10:30:46	Eko Andriyanto	ekoandryanto78@gmail.com	L	S1	>10 Tahun
5	12/15/2023 10:32:14	Adi purnomo	Adi_purnomo@bi.go.id	L	S1	>5 Tahun
6	12/15/2023 10:32:17	Adhytya Bagus Rizkianto	adhytya_bagus@bi.go.id	L	S1	3-5 Tahun
7	12/15/2023 10:33:02	Soelis	Zoeliszf@gmail.com	P	S1	>10 Tahun
8	12/15/2023 10:33:11	Herdiawan Antono	herdiawan.antono@gmail.com	L	S1	>5 Tahun
9	12/15/2023 10:37:08	Doni Prasetyo	Doniiprasetyo@gmail.com	L	SMA/SMK Sederajat	>5 Tahun
10	12/15/2023 10:37:56	Mohamad Bayu Setiawan	Mbsbayusetiawan1509@gmail.com	L	S1	3-5 Tahun
11	12/15/2023 10:42:18	DEDI PRAKASA	dediabigavin@gmail.com	L	S1	>5 Tahun
12	12/15/2023 10:46:55	Muhammad Fahd Zainal	muhammad_fahd@bi.go.id	L	S1	3-5 Tahun

No	Timestamp	Nama Lengkap	Email	Jenis Kelamin	Pendidikan Terakhir	Lama Bekerja
13	12/15/2023 10:47:47	Eko Setiono	set1985.es@gmail.com	L	SMA/SMK Sederajat	>10 Tahun
14	12/15/2023 10:49:34	Mochtar Muhtadi Iksan	mochtar_mi@bi.go.id	L	S1	>5 Tahun
15	12/15/2023 10:49:53	Suma MARDIAN	sumamardian@gmail.com	L	S1	>10 Tahun
16	12/15/2023 10:50:12	Dimas May Sumarna	dimasms89@gmail.com	L	SMA/SMK Sederajat	>10 Tahun
17	12/15/2023 10:50:44	Indah Lestari	indah_l@bi.go.id	P	S1	>10 Tahun
18	12/15/2023 10:52:24	Budi Hartono	Bhartono@bi.go.id	L	S1	>10 Tahun
19	12/15/2023 10:53:57	Ramadhani Herllanda	ramadhani_h@bi.go.id	L	S1	>10 Tahun
20	12/15/2023 10:55:52	Niken SW	niken.aulia@gmail.com	P	S1	>10 Tahun
21	12/15/2023 11:01:04	Fadillah Nur Syafira	fadillahnursyafira@gmail.com	P	S1	>1 Tahun
22	12/15/2023 11:02:52	Agapito Ganesha JMN	agapito_g@bi.go.id	L	S1	>10 Tahun
23	12/15/2023 11:05:19	Aries Primayandi	aries_p@bi.go.id	L	S1	>10 Tahun
24	12/15/2023 11:06:03	Claresta Islamey	c.islamey@gmail.com	P	S1	>5 Tahun
25	12/15/2023 11:07:09	Johan Saputra	johansaputra110@gmail.com	L	S1	>5 Tahun
26	12/15/2023 11:07:48	Wahyu Noviarto	piaggio.wn@gmail.com	L	S2	3-5 Tahun

No	Timestamp	Nama Lengkap	Email	Jenis Kelamin	Pendidikan Terakhir	Lama Bekerja
27	12/15/2023 11:10:59	FIRMAN HIDAYAT	firmanatsa82.fh@gmail.com	L	D3	3-5 Tahun
28	12/15/2023 11:11:03	Panji pamungkas	Panji_paay@.go.id	L	S1	>5 Tahun
29	12/15/2023 11:11:04	Mochamad Hadi Sarosa	m_hadi@bi.go.id	L	S1	3-5 Tahun
30	12/15/2023 11:11:15	Rizky Bangkit	Bangkitrizky@gmail.com	L	S1	3-5 Tahun
31	12/15/2023 11:11:17	Biondi Prasadha Priyadhana	Biondipp@gmail.com	L	S2	>5 Tahun
32	12/15/2023 11:11:21	Budy Siswanto	b_siswanto@bi.go.id	L	S1	>10 Tahun
33	12/15/2023 11:15:10	Mochammad Fatoni	mfatoni@bi.go.id	L	S1	3-5 Tahun
34	12/15/2023 11:18:16	Agung Joko P	agung_jp@bi.go.id	L	S1	>10 Tahun
35	12/15/2023 11:18:18	Andi Anjum	andi761025@gmail.com	L	S1	>10 Tahun
36	12/15/2023 11:19:09	Alvan SA	alvan_sa@bi.go.id	L	S1	>5 Tahun
37	12/15/2023 11:20:42	Witra Gafara	witragafara@gmail.com	P	S1	3-5 Tahun
38	12/15/2023 11:42:13	A. Robith Mubarak	a.robith.mubarak@gmail.com	L	S1	>5 Tahun
39	12/15/2023 12:07:14	Achmad Maulidi Effendi	achmadeffendi22@gmail.com	L	S1	3-5 Tahun
40	12/15/2023 12:15:12	Tita Ajeng	titajengpras@gmail.com	P	S1	>1 Tahun

No	Timestamp	Nama Lengkap	Email	Jenis Kelamin	Pendidikan Terakhir	Lama Bekerja
41	12/15/2023 12:36:16	Mochamad Fajar Arianto	Semogacepatlulus@gmail.com	L	S1	>5 Tahun
42	12/15/2023 15:30:48	Adrian Denar Wahyu Nugraha	gavinalhaaziq@gmail.com	L	S2	>1 Tahun
43	12/16/2023 12:58:45	Bayunanda Afrianto	bayunanda90@gmail.com	L	S1	>10 Tahun
44	12/16/2023 13:05:11	Retno widiyastiwi	diantiwie@gmail.com	P	S1	>10 Tahun
45	12/17/2023 7:46:38	Adam Masykur	Masykuradam@gmail.com	L	SMA/SMK Sederajat	>10 Tahun
46	12/17/2023 9:04:57	Andhi Wahyu Riyadno	riyadno@gmail.com	L	S1	>10 Tahun
47	12/17/2023 9:06:49	Gunawan	Guna1510@gmail.com	L	S2	>10 Tahun

WLB [X1.1]	WLB [X1.2]	WLB [X1.3]	WLB [X1.4]	WLB [X1.5]	WLB [X1.6]	KES. K [X2.1]	KES. K [X2.2]	KES. K [X2.3]	KES. K [X2.4]	KES. K [X2.5]	KES. K [X2.6]	KES. K [X2.7]	KES. K [X2.8]	BB. K [X3.1]	BB. K [X3.2]	BB. K [X3.3]	BB. K [X3.4]
2	5	3	5	2	4	5	5	5	1	3	1	1	1	4	3	3	3
4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4
1	4	3	3	3	3	3	3	4	2	1	3	1	3	3	4	5	5
2	2	3	5	2	5	5	4	5	1	2	5	1	5	3	4	4	5
2	2	4	4	2	4	3	3	3	3	2	5	1	4	4	3	2	3
3	3	4	4	3	4	5	4	5	3	4	4	3	4	4	4	4	4
1	4	5	4	4	5	5	5	5	1	5	1	1	5	5	5	4	5
1	2	4	4	4	4	5	4	5	3	3	3	2	2	3	3	2	2
4	1	4	5	4	4	5	5	5	2	1	5	3	4	4	3	3	3
5	4	4	5	5	4	5	5	5	3	1	4	1	4	4	4	2	4
1	1	2	4	2	4	5	5	5	1	1	4	1	4	4	2	4	4
2	4	5	5	2	5	5	5	5	1	3	5	2	4	3	3	2	2
2	2	4	4	2	4	4	4	4	2	2	4	2	4	2	2	2	2
5	5	3	2	5	4	5	5	5	5	5	2	3	2	5	5	5	5
5	4	4	5	5	5	5	5	5	2	1	3	1	3	4	4	4	3
4	4	5	5	4	5	5	5	5	2	2	4	2	4	2	2	2	2
5	1	5	5	5	5	5	5	5	3	1	3	1	5	3	3	2	4
1	1	5	5	3	5	5	5	5	1	1	5	1	3	5	4	2	4
4	4	3	2	4	4	4	4	4	3	3	2	3	3	4	4	3	2
1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2
4	4	4	3	4	3	4	2	4	2	1	2	3	2	3	3	3	2
1	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	5	5	2	2	4	2	5	4	4	2	2
4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	1	4	1	5	4	4	4	4
2	5	3	5	2	4	5	5	5	1	3	1	1	1	4	3	3	3
4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4

WLB [X1.1]	WLB [X1.2]	WLB [X1.3]	WLB [X1.4]	WLB [X1.5]	WLB [X1.6]	KES. K [X2.1]	KES. K [X2.2]	KES. K [X2.3]	KES. K [X2.4]	KES. K [X2.5]	KES. K [X2.6]	KES. K [X2.7]	KES. K [X2.8]	BB. K [X3.1]	BB. K [X3.2]	BB. K [X3.3]	BB. K [X3.4]
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	3	4	5	4	4	5	4	5	2	5	2	5	3	3	2	2
5	4	4	3	5	5	5	4	4	1	1	2	1	2	3	2	4	5
4	4	4	4	4	4	5	5	5	1	1	4	4	5	3	2	4	4
3	2	5	4	3	4	5	5	5	2	2	3	2	4	3	3	3	2
1	1	4	5	5	5	5	1	5	1	1	5	1	5	5	4	4	5
5	4	4	4	5	4	5	5	5	3	4	4	4	4	5	5	5	3
4	3	5	5	4	5	4	4	5	4	1	4	1	4	4	2	2	2
3	5	3	3	3	4	5	5	5	3	3	3	3	4	4	3	3	3
3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	1	2	1	3	3	3	2	4
5	4	5	4	5	5	5	5	5	2	2	4	2	3	4	4	2	2
2	5	5	4	2	4	5	5	5	4	5	2	5	5	2	3	3	4
5	5	4	4	5	4	5	5	4	1	3	3	3	4	5	4	3	4
3	3	4	4	3	4	4	4	5	3	2	4	2	4	3	3	2	3
2	2	3	5	2	3	4	4	4	2	2	2	2	3	2	2	2	4
3	3	4	4	3	4	4	4	4	2	3	4	3	4	4	3	2	4
3	2	4	4	3	4	5	5	5	1	2	4	2	5	4	2	2	4
4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	3	3	3	4	4	3	3	3
3	3	5	5	3	4	5	5	5	3	2	4	2	5	3	3	3	3
4	3	4	3	4	3	5	5	5	4	3	3	4	4	4	3	3	3
5	4	2	3	5	4	5	5	5	3	3	2	3	3	3	3	2	4

BB. K [X3.5]	BB. K [X3.6]	BB. K [X3.7]	BB. K [X3.8]	K.P [Y.1]	K.P [Y.2]	K.P [Y.3]	K.P [Y.4]	K.P [Y.5]	K.P [Y.6]	K.P [Y.7]	K.P [Y.8]	K.P [Y.9]	K.P [Y.10]	K.P [Y.11]	K.P [Y.12]
3	5	5	3	4	5	5	4	3	5	5	5	5	3	5	5
4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3
3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	5	3	3	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5
4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	5	2	3	4	4	5	4	4	5	5	5	5	3	4	5
3	4	2	2	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
2	4	2	3	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5
3	4	4	3	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4
2	4	4	4	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5
4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5
2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	4	4	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5
4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	4	4
3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	5	3	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	2	2	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4
4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
3	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	3	3	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5

LAMPIRAN 3

TABULASI

NO RESPONDEN	WORK LIFE BALANCE						TOTAL X1	KESEHATAN KERJA								TOTAL X2
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	
1	2	5	3	5	2	4	21	5	5	5	1	3	1	1	1	22
2	4	4	4	4	4	4	24	2	2	2	2	2	2	2	2	16
3	1	4	3	3	3	3	17	3	3	4	2	1	3	1	3	20
4	2	2	3	5	2	5	19	5	4	5	1	2	5	1	5	28
5	2	2	4	4	2	4	18	3	3	3	3	2	5	1	4	24
6	3	3	4	4	3	4	21	5	4	5	3	4	4	3	4	32
7	1	4	5	4	4	5	23	5	5	5	1	5	1	1	5	28
8	1	2	4	4	4	4	19	5	4	5	3	3	3	2	2	27
9	4	1	4	5	4	4	22	5	5	5	2	1	5	3	4	30
10	5	4	4	5	5	4	27	5	5	5	3	1	4	1	4	28
11	1	1	2	4	2	4	14	5	5	5	1	1	4	1	4	26
12	2	4	5	5	2	5	23	5	5	5	1	3	5	2	4	30
13	2	2	4	4	2	4	18	4	4	4	2	2	4	2	4	26
14	5	5	3	2	5	4	24	5	5	5	5	5	2	3	2	32
15	5	4	4	5	5	5	28	5	5	5	2	1	3	1	3	25
16	4	4	5	5	4	5	27	5	5	5	2	2	4	2	4	29
17	5	1	5	5	5	5	26	5	5	5	3	1	3	1	5	28
18	1	1	5	5	3	5	20	5	5	5	1	1	5	1	3	26
19	4	4	3	2	4	4	21	4	4	4	3	3	2	3	3	26
20	1	2	3	3	3	3	15	3	3	3	3	2	3	2	3	22
21	4	4	4	3	4	3	22	4	2	4	2	1	2	3	2	20
22	1	4	4	2	3	4	18	4	4	4	4	4	4	4	4	32
23	4	4	4	4	4	4	24	4	5	5	2	2	4	2	5	29
24	4	4	5	5	4	4	26	4	4	5	5	1	4	1	5	29

25	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	4	4	32
26	5	4	3	4	5	4	25	4	5	4	5	2	5	2	5	32
27	5	4	4	3	5	5	26	5	4	4	1	1	2	1	2	20
28	4	4	4	4	4	4	24	5	5	5	1	1	4	4	5	30
29	3	2	5	4	3	4	21	5	5	5	2	2	3	2	4	28
30	1	1	4	5	5	5	21	5	1	5	1	1	5	1	5	24
31	5	4	4	4	5	4	26	5	5	5	3	4	4	4	4	34
32	4	3	5	5	4	5	26	4	4	5	4	1	4	1	4	27
33	3	5	3	3	3	4	21	5	5	5	3	3	3	3	4	31
34	3	2	3	2	3	3	16	3	3	3	2	1	2	1	3	18
35	5	4	5	4	5	5	28	5	5	5	2	2	4	2	3	28
36	2	5	5	4	2	4	22	5	5	5	4	5	2	5	5	36
37	5	5	4	4	5	4	27	5	5	4	1	3	3	3	4	28
38	3	3	4	4	3	4	21	4	4	5	3	2	4	2	4	28
39	2	2	3	5	2	3	17	4	4	4	2	2	2	2	3	23
40	3	3	4	4	3	4	21	4	4	4	2	3	4	3	4	28
41	3	2	4	4	3	4	20	5	5	5	1	2	4	2	5	29
42	4	4	3	4	4	4	23	4	4	5	4	3	3	3	4	30
43	3	3	5	5	3	4	23	5	5	5	3	2	4	2	5	31
44	4	3	4	3	4	3	21	5	5	5	4	3	3	4	4	33
45	5	4	2	3	5	4	23	5	5	5	3	3	2	3	3	29
46	1	3	4	4	3	4	19	5	5	5	2	2	4	2	2	27
47	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	1	1	5	1	5	28
TOTAL	150	154	185	188	171	194	1042	211	203	215	115	106	162	101	176	1289

NO RESPONDEN	BEBAN KERJA								TOTAL X3	KINERJA PEGAWAI												TOTAL LY
	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Y.11	Y.12	
1	4	3	3	3	3	5	5	3	29	4	5	5	4	3	5	5	5	3	5	5	54	
2	4	4	4	4	4	4	4	4	32	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	41
3	3	4	5	5	3	4	3	3	30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
4	3	4	4	5	2	5	3	3	29	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	56
5	4	3	2	3	4	4	3	3	26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
6	4	4	4	4	5	4	4	3	32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
7	5	5	4	5	5	5	5	5	39	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
8	3	3	2	2	4	4	4	4	26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
9	4	3	3	3	3	5	2	3	26	4	4	5	4	4	5	5	5	5	3	4	5	53
10	4	4	2	4	3	4	2	2	25	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	59
11	4	2	4	4	2	4	2	3	25	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	55
12	3	3	2	2	3	4	4	3	24	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	53
13	2	2	2	2	2	4	4	4	22	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	44
14	5	5	5	5	5	4	5	5	39	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	57
15	4	4	4	3	4	5	4	4	32	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	55
16	2	2	2	2	2	4	3	4	21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
17	3	3	2	4	5	5	5	4	31	4	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	56
18	5	4	2	4	4	4	5	5	33	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
19	4	4	3	2	3	4	3	3	26	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	4	4	45
20	3	3	3	2	3	4	3	3	24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
21	3	3	3	2	3	5	3	4	26	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	48
22	4	4	4	4	4	4	2	4	30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
23	4	4	2	2	4	4	2	2	24	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	51
24	4	4	4	4	4	5	4	4	33	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	58
25	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
26	3	3	2	2	3	5	4	2	24	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	47
27	3	2	4	5	2	4	3	4	27	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	52

28	3	2	4	4	2	5	3	5	28	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	57
29	3	3	3	2	4	4	4	4	27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
30	5	4	4	5	5	5	5	5	38	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
31	5	5	5	3	5	5	3	5	36	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
32	4	2	2	2	2	4	3	3	22	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	56
33	4	3	3	3	3	4	5	5	30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
34	3	3	2	4	3	5	5	4	29	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	33
35	4	4	2	2	4	4	3	4	27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
36	2	3	3	4	3	4	4	4	27	4	3	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	47
37	5	4	3	4	4	5	4	4	33	5	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	49
38	3	3	2	3	4	4	4	4	27	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	55
39	2	2	2	4	5	5	2	2	24	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	35
40	4	3	2	4	4	5	4	4	30	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	45
41	4	2	2	4	3	5	4	4	28	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	58
42	4	3	3	3	3	4	5	4	29	4	4	4	4	3	5	5	5	5	4	4	4	51
43	3	3	3	3	3	4	4	3	26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
44	4	3	3	3	3	5	4	4	29	5	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	47
45	3	3	2	4	5	5	4	4	30	4	4	3	4	4	4	4	5	5	3	4	4	48
46	5	3	2	4	4	5	4	4	31	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
47	5	4	4	4	4	5	5	5	36	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
TOTAL	173	155	141	160	166	209	174	176	1354	194	199	205	193	193	207	210	207	209	194	208	206	2425

LAMPIRAN 4

HASIL UJI VALIDITAS

VALIDITAS X1

		Correlations						
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1
X1.1	Pearson Correlation	1	,432**	,084	,000	,729**	,143	,795**
	Sig. (2-tailed)		,002	,577	1,000	,000	,338	,000
	N	47	47	47	47	47	47	47
X1.2	Pearson Correlation	,432**	1	,018	-,234	,298*	,010	,541**
	Sig. (2-tailed)	,002		,905	,114	,042	,948	,000
	N	47	47	47	47	47	47	47
X1.3	Pearson Correlation	,084	,018	1	,468**	,124	,494**	,498**
	Sig. (2-tailed)	,577	,905		,001	,406	,000	,000
	N	47	47	47	47	47	47	47
X1.4	Pearson Correlation	,000	-,234	,468**	1	-,045	,508**	,347*
	Sig. (2-tailed)	1,000	,114	,001		,761	,000	,017
	N	47	47	47	47	47	47	47
X1.5	Pearson Correlation	,729**	,298*	,124	-,045	1	,276	,740**
	Sig. (2-tailed)	,000	,042	,406	,761		,060	,000
	N	47	47	47	47	47	47	47
X1.6	Pearson Correlation	,143	,010	,494**	,508**	,276	1	,544**
	Sig. (2-tailed)	,338	,948	,000	,000	,060		,000
	N	47	47	47	47	47	47	47
X1	Pearson Correlation	,795**	,541**	,498**	,347*	,740**	,544**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,017	,000	,000	
	N	47	47	47	47	47	47	47

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

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

VALIDITAS X2

		Correlations								
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2
X2.1	Pearson Correlation	1	,657**	,845**	-,226	,150	,123	,096	,190	,552**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,127	,315	,412	,521	,201	,000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47
X2.2	Pearson Correlation	,657**	1	,616**	,025	,232	,067	,163	,212	,632**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,869	,116	,655	,274	,153	,000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47
X2.3	Pearson Correlation	,845**	,616**	1	-,027	,080	,216	,027	,315*	,616**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,857	,595	,145	,854	,031	,000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47
X2.4	Pearson Correlation	-,226	,025	-,027	1	,347*	-,039	,384**	,075	,448**
	Sig. (2-tailed)	,127	,869	,857		,017	,796	,008	,614	,002
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47
X2.5	Pearson Correlation	,150	,232	,080	,347*	1	-,333*	,612**	-,016	,536**
	Sig. (2-tailed)	,315	,116	,595	,017		,022	,000	,914	,000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47
X2.6	Pearson Correlation	,123	,067	,216	-,039	-,333*	1	-,110	,524**	,336*
	Sig. (2-tailed)	,412	,655	,145	,796	,022		,462	,000	,021
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47
X2.7	Pearson Correlation	,096	,163	,027	,384**	,612**	-,110	1	,072	,584**
	Sig. (2-tailed)	,521	,274	,854	,008	,000	,462		,629	,000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47
X2.8	Pearson Correlation	,190	,212	,315*	,075	-,016	,524**	,072	1	,558**
	Sig. (2-tailed)	,201	,153	,031	,614	,914	,000	,629		,000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47
X2	Pearson Correlation	,552**	,632**	,616**	,448**	,536**	,336*	,584**	,558**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,002	,000	,021	,000	,000	
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47

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

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

VALIDITAS X3

Correlations

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3
X3.1	Pearson Correlation	1	,620**	,335*	,300*	,423**	,186	,252	,363*	,702**
	Sig. (2-tailed)		,000	,021	,041	,003	,211	,088	,012	,000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47
X3.2	Pearson Correlation	,620**	1	,508**	,292*	,592**	,039	,197	,234	,719**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,046	,000	,796	,186	,114	,000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47
X3.3	Pearson Correlation	,335*	,508**	1	,504**	,117	,044	,023	,341*	,608**
	Sig. (2-tailed)	,021	,000		,000	,435	,768	,876	,019	,000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47
X3.4	Pearson Correlation	,300*	,292*	,504**	1	,268	,278	,195	,300*	,654**
	Sig. (2-tailed)	,041	,046	,000		,069	,059	,190	,040	,000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47
X3.5	Pearson Correlation	,423**	,592**	,117	,268	1	,219	,298*	,253	,645**
	Sig. (2-tailed)	,003	,000	,435	,069		,138	,042	,086	,000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47
X3.6	Pearson Correlation	,186	,039	,044	,278	,219	1	,193	,172	,358*
	Sig. (2-tailed)	,211	,796	,768	,059	,138		,194	,248	,013
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47
X3.7	Pearson Correlation	,252	,197	,023	,195	,298*	,193	1	,577**	,558**
	Sig. (2-tailed)	,088	,186	,876	,190	,042	,194		,000	,000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47
X3.8	Pearson Correlation	,363*	,234	,341*	,300*	,253	,172	,577**	1	,660**
	Sig. (2-tailed)	,012	,114	,019	,040	,086	,248	,000		,000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47
X3	Pearson Correlation	,702**	,719**	,608**	,654**	,645**	,358*	,558**	,660**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,013	,000	,000	
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47

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

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

VALIDITAS Y

Correlations

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Y.11	Y.12	Y
Y.1	Pearson Correlation	1	,614**	,451**	,779**	,603**	,601**	,562**	,601**	,489**	,564**	,630**	,611**	,763**
	Sig. (2-tailed)		,000	,001	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
Y.2	Pearson Correlation	,614**	1	,779**	,718**	,527**	,738**	,791**	,789**	,658**	,572**	,822**	,806**	,870**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
Y.3	Pearson Correlation	,451**	,779**	1	,521**	,447**	,671**	,758**	,727**	,736**	,542**	,806**	,807**	,788**
	Sig. (2-tailed)	,001	,000		,000	,002	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
Y.4	Pearson Correlation	,779**	,718**	,521**	1	,702**	,679**	,697**	,582**	,615**	,618**	,713**	,688**	,837**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
Y.5	Pearson Correlation	,603**	,527**	,447**	,702**	1	,557**	,568**	,404**	,491**	,687**	,636**	,565**	,715**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,002	,000		,000	,000	,005	,000	,000	,000	,000	,000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
Y.6	Pearson Correlation	,601**	,738**	,671**	,679**	,557**	1	,795**	,711**	,716**	,554**	,727**	,797**	,855**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
Y.7	Pearson Correlation	,562**	,791**	,758**	,697**	,568**	,795**	1	,795**	,792**	,612**	,875**	,828**	,890**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
Y.8	Pearson Correlation	,601**	,789**	,727**	,582**	,404**	,711**	,795**	1	,716**	,506**	,727**	,797**	,827**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,005	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
Y.9	Pearson Correlation	,489**	,658**	,736**	,615**	,491**	,716**	,792**	,716**	1	,537**	,791**	,804**	,821**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
Y.10	Pearson Correlation	,564**	,572**	,542**	,618**	,687**	,554**	,612**	,506**	,537**	1	,680**	,660**	,758**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000

	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	
	Pearson Correlation	,630**	,822**	,806**	,713**	,636**	,727**	,875**	,727**	,791**	,680**	1	,881**	,901**
Y.11	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
	Pearson Correlation	,611**	,806**	,807**	,688**	,565**	,797**	,828**	,797**	,804**	,660**	,881**	1	,907**
Y.12	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
	Pearson Correlation	,763**	,870**	,788**	,837**	,715**	,855**	,890**	,827**	,821**	,758**	,901**	,907**	1
Y	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47

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

LAMPIRAN 5

HASIL UJI RELIABILITAS

X1

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	47	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	47	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,607	6

X2

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	47	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	47	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,608	8

X3

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	47	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	47	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,768	8

Y

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	47	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	47	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,958	12

LAMPIRAN 6

HASIL UJI SIGNIFIKANSI

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Beban Kerja, Kesehatan Kerja, Work Life Balance ^b		Enter

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,549 ^a	,301	,252	5,654	2,233

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Kesehatan Kerja, Work Life Balance

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	592,599	3	197,533	6,179	,001 ^b
	Residual	1374,720	43	31,970		
	Total	1967,319	46			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Kesehatan Kerja, Work Life Balance

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	18,102	7,913		2,288	,027		
	Work Life Balance	,474	,243	,265	1,952	,058	,883	1,133
	Kesehatan Kerja	,335	,206	,216	1,626	,111	,919	1,088
	Beban Kerja	,480	,197	,319	2,438	,019	,950	1,052

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Collinearity Diagnostics^a

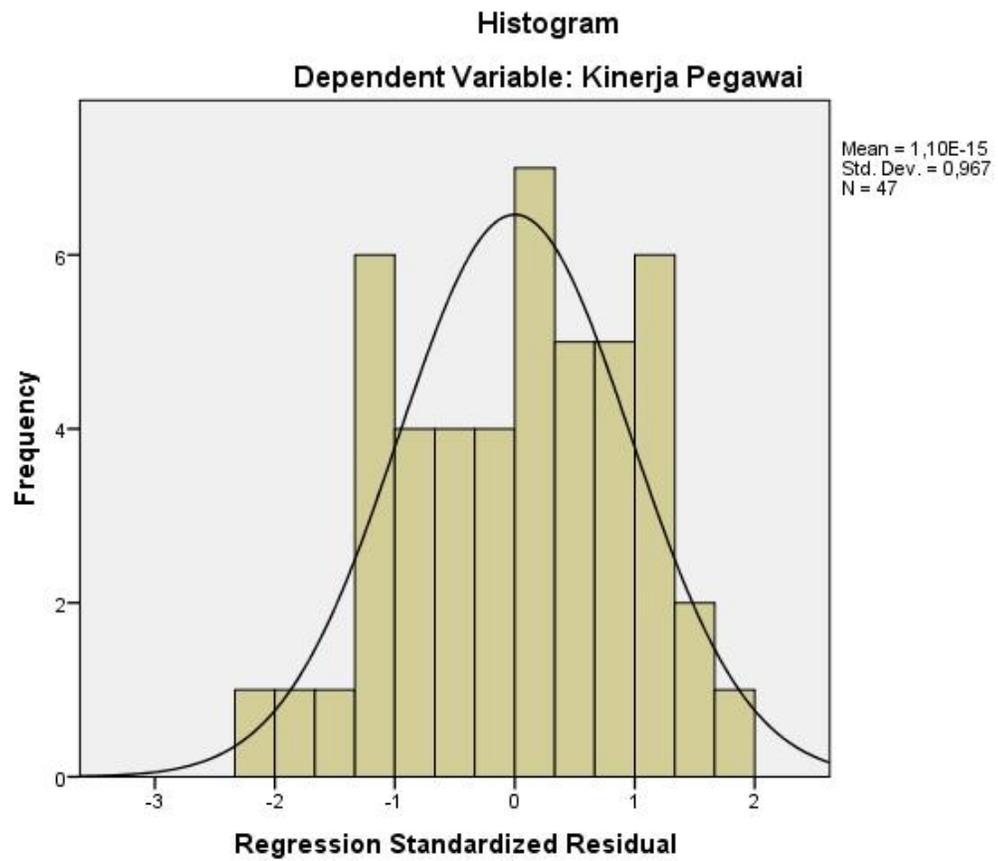
Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions			
				(Constant)	Work Life Balance	Kesehatan Kerja	Beban Kerja
1	1	3,954	1,000	,00	,00	,00	,00
	2	,020	13,945	,00	,07	,36	,60
	3	,017	15,036	,01	,88	,34	,02
	4	,008	22,261	,98	,05	,30	,38

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	44,08	59,06	51,60	3,589	47
Std. Predicted Value	-2,095	2,079	,000	1,000	47
Standard Error of Predicted Value	,906	2,713	1,585	,460	47
Adjusted Predicted Value	43,51	59,23	51,65	3,607	47
Residual	-12,612	9,578	,000	5,467	47
Std. Residual	-2,231	1,694	,000	,967	47
Stud. Residual	-2,435	1,822	-,004	1,018	47
Deleted Residual	-15,035	11,079	-,051	6,079	47
Stud. Deleted Residual	-2,592	1,874	-,008	1,037	47
Mahal. Distance	,202	9,609	2,936	2,218	47
Cook's Distance	,000	,285	,029	,057	47
Centered Leverage Value	,004	,209	,064	,048	47

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual**Dependent Variable: Kinerja Pegawai**