

# PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE*, LINGKUNGAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

(Studi pada karyawan Klinik Istimedika Karangjati)

Zian Rahma <sup>1)</sup>Maria Magdalena, SE,MM <sup>2)</sup>Leonardo Budi H, SE,MM<sup>3)</sup>

<sup>1)</sup>Mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pandanaran Semarang

<sup>2)3)</sup>Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Pandanaran

## ABSTRAK

Pengaruh *Work-life Balance*, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan merupakan tujuan dalam penelitian ini. Penurunan kinerja karyawan 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 karyawan. Sampel yang digunakan yaitu sebanyak 30 orang yang seluruhnya adalah karyawan Klinik Pratama Isti Medika Karangjati, sampel yang digunakan adalah sampel jenuh. Analisis data SPSS 25 digunakan penulis untuk mengumpulkan data menggunakan kuesioner. 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 karyawan menggunakan nilai signifikansi sebanyak 0,000* yang dimana kurang dari 0,05.

**Kata Kunci** : *Work-life balance, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja*

## ABSTRACT

*The influence of Work-life Balance, work environment and job satisfaction on employee performance is the objective of this study. The decline in employee performance that occurs in the field makes the background for this writing. So that through this test, the authors test the work-life balance variables, work environment and job satisfaction that affect employee performance. The sample used was 30 people, all of whom were employees of Isti Medika Karangjati Pratama Clinic, the sample used was saturated sample. The writer used SPSS 25 data analysis to collect data using a questionnaire. The significance level obtained is  $0.000 < 0.05$  on the work-life balance variable,  $0.003 < 0.05$  for the work environment variable, and  $0.002 < 0.05$  on the job satisfaction variable. At this level of significance, it can be said that all X variables have an effect on variable Y. While in the F test, work-life balance variables work environment and job satisfaction simultaneously affect employee performance using a significance value of 0,000 which is less than 0.05.*

**Keywords:** *Work-Life Balance, Work Environment, Job Satisfaction, Employee Performance*

## PENDAHULUAN

Tingginya beban pekerjaan yang harus diselesaikan oleh seorang karyawan terkadang membuat mereka lengah untuk memberikan waktu untuk dirinya sendiri dan keluarga. Tak jarang karyawan mempunyai kehidupan yang kurang sehat dan *introvert* karena menjalankan rutinitas kerja hari demi hari. Salah satu faktor yang perlu diperhatikan sang perusahaan adalah ekuilibrium antara kehidupan dan pekerjaan, dimana perlu dilakukan perancangan dalam pembuatan kebijakan agar produktivitas dan kinerja karyawan tetap terjaga semaksimal mungkin. Hudson (2005:3) mengatakan bahwa: keseimbangan waktu, keterlibatan dan kepuasan merupakan tiga komponen keseimbangan yang terdapat pada "Harmony between serious and fun times".

Keseimbangan antara kehidupan dengan pekerjaan yang baik akan memberikan perasaan puas didalam pribadinya terhadap pekerjaan yang dimiliki, menghasilkan antusias kerja yang tinggi, memotivasi diri sendiri dan memiliki pengalaman tanggung jawab yang berlebihan masing-masing dalam lukisannya dan dalam keberadaan pribadinya. semangat tinggi mempengaruhi layanan yang dilengkapi oleh personel kepada klien dengan baik dan optimal. Pemberi kerja perlu memberikan peraturan yang sesuai dan efektif untuk bersaing dengan organisasi yang berbeda di sekitarnya. Posisi sumber daya manusia (SDM) di sebuah perusahaan bisa menjadi salah satu elemen prestasi yang dilakukan dengan cara instansi/badan usaha dalam mencapai pencapaian organisasi. kognisi sampel akan menuntun organisasi untuk melakukannya untuk menciptakan karyawan yang memiliki kompetensi dan kinerja terbaik.

Selain keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*), melemahnya kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh tidak terjamahnya mutu lingkungan kerja. Situasi yang di sekitarnya adalah sesuatu yang ada dalam lingkup di seluruh pekerja dan yang mempengaruhi pekerja dalam muncul kewajiban dan kegiatan yang diberikan (NitiseMITO, 1992:25). Kondisi lingkungan kerja yang baik tercermin dari seberapa baik karyawan mampu melaksanakan tugas dengan optimal, aman, nyaman dan sehat. Dengan demikian, produktivitas kerja akan meningkat.

Kepuasan kerja pun juga dipengaruhi oleh rendahnya mutu kinerja karyawan. Pada dasarnya berhentinya karyawan atau bertahannya karyawan di sebuah perusahaan/organisasi tercermin pada tingkat kepuasan karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan. Unsur kompensasi berupa gaji/*sallary* dan tunjangan sering dikaitkan sebagai salah satu faktor pengaruh kepuasan kerja seorang karyawan. Kepuasan kerja (*job satisfaction*) dapat dilihat dari sikap emosional dalam wujud senang dan cinta akan pekerjaan yang ditunjukkan oleh karyawan (Hasibuan, 2009). Karyawan yang merasa nyaman terhadap pekerjaan yang dilakukannya akan memberikan pengaruh positif pada sikapnya saat bekerja.

Kelangsungan hidup bisnis dapat diselesaikan dengan cara mengkhususkan diri dalam elemen yang berpengaruh pada kinerja keseluruhan pekerja. itu diperlukan karena pentingnya fungsi personel sebagai tokoh utama dalam sebuah perusahaan. Karyawan yang kurang berperforma dapat berdampak pada penghasilan dari bisnis. kinerja adalah hasil akhir dari pekerjaan yang diupayakan. Efek dari lingkup ini adalah gambar cermin dari kemampuan dan kompetensi dalam lukisan yang berdampak pada hasil organisasi. terlepas dari pekerjaan yang diterima, tidak lagi ditafsirkan dengan benar atau buruk, atau tingginya lukisan rendah seseorang. Kinerja karyawan tidak diukur dari tinggi rendahnya suatu capaian, melainkan seberapa tingginya keinginan karyawan untuk mencapai hasil kerja yang menghasilkan kualitas yang baik dan kuantitas yang banyak, serta capaian waktu yang lebih cepat daripada waktu yang telah ditentukan. Keinginan yang muncul dari diri karyawan juga merupakan keinginan organisasi. Dengan demikian, pihak organisasi perlu memperhatikan teknis manajerial agar dapat menyeimbangkan keinginan/keinginan karyawan dengan keinginan perusahaan untuk tercapainya keuntungan bersama.

## RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan konteks diatas, berikut adalah rumusan masalah perkara yg diteliti oleh penulis :

1. Apakah keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Klinik Pratama Istimedika?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Klinik Pratama Istimedika?

3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Klinik Pratama Istimedika?

4. Apakah ada pengaruh keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*), lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di Klinik Pratama Istimedika?

## TELAAH PUSTAKA

### *Work-Life Balance*

Keseimbangan kehidupan kerja penting bagi seorang pengusaha dan karyawannya. Keseimbangan keberadaan pekerjaan dapat menyelaraskan antara pekerjaan dan kehidupan non-publik seorang karyawan bagi Anda untuk bekerja dengan baik sehat dan ideal dan menampilkan kehidupan yang sehat dan bahagia. orang-orang yang mampu memiliki stabilitas dan keberadaan pribadi dinyatakan untuk memprioritaskan kesejahteraan psikologi (Westman, Brough, & Kalliath, 2009). Didalam pendapat tersebut, manusia mempunyai 2 peran ganda yaitu manusia yang berperan untuk pekerjaan dan manusia yang berperan untuk kehidupannya. Apabila dengan seiring berjalannya waktu kedua peran tersebut berjalan dengan seimbang dan beriringan maka dapat dikatakan *work-life balance*. Sementara itu *work-life balance* akan tercapai bila individu tersebut merasa puas dan terjadi keseimbangan pekerjaan dan kehidupannya.

*Work-life balance* menurut Fisher dalam Ischevell Vialara Saina (2016) memiliki 4 komponen alat ukur, meliputi:

1. Waktu
2. Perilaku
3. Energy
4. Ketegangan

### Lingkungan Kerja

Gaya hidup psikologis, sosial, dan fisik di perusahaan memiliki dampak yang baik dan negatif pada personel dalam bertindak kewajiban yang diberikan melalui agensi , itu merupakan lingkungan kerja. Sebagai seorang manusia harus berhubungan sangat erat dengan keadaan lingkungan sekitarnya. Dengan demikian, manusia akan melakukan adaptasi terhadap segala keadaan di lingkungan sekitarnya. Disuatu perusahaan, lingkungan disekitar karyawan tidak dapat terpisahkan dari keseharian karyawan dalam bekerja. Ketika melakukan pekerjaan, para karyawan melakukan berbagai macam interaksi dengan segala macam kondisi di lingkungan kerjanya. membantu faktor-faktor produktifitas pekerja adalah situasi lingkungan operasi yang sesuai yang berdampak pada meningkatnya tingkat kinerja pekerja. elemen lingkungan kerja yang memiliki dampak luas adalah keadaan lingkungan kerja yang terbagi menjadi dua, khususnya lingkup kerja non-tubuh dan lingkup fisik. Menurut Sedarmayanti (2011:21) dalam jurnal Nur Intan Maslichah. Berikut adalah jenis-jenis lingkungan kerja, yaitu:

1. Lingkungan Kerja Fisik
2. Lingkungan Kerja Non Fisik

### Lingkungan kerja fisik

Lingkup area kerja fisik adalah situasi di dalam bentuk tubuh yang ada karyawan bulat dan pusat administrasi, yang segera atau sekarang tidak mempengaruhi karyawan secara tipis. Ada dua bentuk lingkungan kerja, bersama dengan:

Lingkup area kerja yang berinteraksi sekaligus dengan personel bersama dengan tempat kerja, kursi, meja, dan lain sebagainya.

Lingkup area terkait dengan karyawan termasuk suhu kamar, cahaya kamar, naungan kamar, kelembaban udara, aliran udara dan lainnya.

### Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik mencakup keterkaitan kerja antara seorang karyawan dengan karyawan lainnya, pimpinan, bawahan, dan *partner* kerja. Perusahaan hendaknya melakukan suatu kegiatan untuk mendukung kerjasama antar tingkat status karyawan didalam perusahaan.

### Kepuasan Kerja

Dalam buku, "Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan", Robbins mengatakan: Kepuasan kerja adalah sikap orang terhadap pekerjaan yang mereka lakukan. Pekerjaan tersebut melibatkan interaksi kepada rekan, pimpinan, bawahan, peraturan dan kebijakan organisasi, serta kondisi dan standar kinerja, dll. Tingkat kepuasan kerja mencerminkan sikap baik atau buruknya individu terhadap pekerjaan yang dilakukan.

Menurut Drs. Bintoro, M.T menyimpulkan bahwa indikator dari kepuasan kerja yang dimaksud adalah sebagai berikut:

1. Kepuasan terhadap pekerjaan, yaitu seberapa besar tingkat kesulitan yang di hadapi, serta kemampuan yang dimiliki dalam menyelesaikan pekerjaan dapat menaikkan atau mengurangi kepuasan kerja.
2. Kepuasan terhadap atasan (*Supervision*), seorang atasan dikatakan bekerja dengan baik dan benar apabila mampu mengayomi bawahannya.
3. Kepuasan terhadap rekan kerja (*workers*), faktor ini berasal dari hubungan antar rekan kerja, atasan, pimpinan ataupun pekerjaan yang berbeda.
4. Kepuasan terhadap peluang promosi (*Promotion*), yaitu suatu kesempatan yang didapatkan oleh karyawan untuk mendapatkan peningkatan karir dalam pekerjaan.
5. Kepuasan terhadap gaji/Upah (*Pay*), yaitu suatu pemenuhan kebutuhan hayati karyawan berupa upah yang sepadan menggunakan pekerjaan yang mereka kerjakan.

### Kinerja Karyawan

Dalam buku Drs. Bintoro M.T pengertian kinerja merupakan capaian yang secara keseluruhan telah diraih oleh individu dalam kurun waktu atau periode tertentu atas pekerjaan yang telah mereka kerjakan. Dengan demikian, kinerja karyawan adalah suatu capaian yang diraih seorang karyawan selama periode tertentu oleh karena itu kinerja juga disebut dengan prestasi kerja. Menurut Drs. Bintoro,

M.T, dan Drs. Daryanto (2017) terdapat 3 faktor pengaruh kinerja (*performance*), meliputi:

1. Faktor individual yaitu latar belakang, keahlian, kemampuan, dan demografi.
2. Faktor psikologis yaitu sikap, kepribadian, motivasi, pengetahuan dan persepsi.
3. Faktor organisasi yaitu sumber daya, kepemimpinan, struktur, pembagian kerja serta penghargaan.

## METODE PENELITIAN

### Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel

#### Variabel Penelitian

dia berdetak bervariasi adalah atribut yang menjadi korban untuk mengetik tujuan yang memiliki perubahan serbaguna yang dibuat oleh peneliti korban untuk disempurnakan dan diakhiri (Sugiyono, 2012). di dalamnya cognate studi gimmick digunakan oleh peneliti sebagai referensi yang menggantikan variabel studi. Data yang terkumpul akan dianalisis untuk menemukan hubungan pengaruh dari variabel yang terlibat. Variabel penelitian berdasarkan hubungannya (Sugiyono, 2010), meliputi:

#### 1. Variabel Bebas (*Independent Variable*)

Variabel independen berperan sebagai variabel yang berdampak pada variabel dependen. Kemudian dalam penelitian ini terdapat variabel bebas atau variabel bebas yaitu work-life balance (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Kepuasan Kerja (X3).

#### 2. Variabel Terikat (*Dependent Variable*)

*Dependent variable* atau biasa disebut variabel terikat berperan sebagai variabel yang mendapat pengaruh dari variabel bebas, dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan (Y).

#### Definisi Operasional Penelitian

Definisi operasional adalah bagaimana para peneliti mencatat wacana yang bervariasi untuk diteliti. ke sana adalah beberapa jarak berbeda untuk mencari sesuatu yang konseptual, sehingga deliniasi variabel yang dapat digunakan mustiness menjadi besar dari deliniasi konseptual Penelitian ini dilakukan dengan merujuk pada pencarian sebelumnya yang memiliki basis agnate sehingga dapat menjadi karakter untuk mempengaruhi variabel.

### Populasi dan Sampel

#### Populasi

populasi dalam pencarian desimal adalah induksi yang memiliki komponen objek / subjek tunggal dan memiliki karakteristik tertentu, yang didikte oleh peneliti untuk diproses dan disimpulkan (Sugiyono, 2010). Misalnya, jumlah tenaga kesehatan di Rumah Sakit tertentu dan sebagainya. Tim peneliti terdiri dari orang-orang yang bekerja di klinik Istimedika, dengan total 30 responden.

#### Sampel

Bagian yang mewakili menafsirkan populasi yang digunakan untuk jumlah subjek dan jadi pelampung disimpulkan (Sugiyono, 2010). Di sana penulis menjadi penyesuaian non kemungkinan dengan metode sampling Distribution Rencana distribusi ini dibawa ke luar ketika setiap komponen populasi digunakan sebagai sampel, dengan tidak banyak / sedikit pembatasan alam semesta Jadi tindakan spesimen dalam penelitian ini adalah semua tenaga kesehatan dan karyawan Klinik Istimedika yaitu 30 responden.

### Jenis dan Sumber Data

Method (2015) mengemukakan data primer dan data sekunder sebagai berikut:

#### Data Primer

informasi utama adalah informasi yang bersumber dari peneliti yang diperoleh langsung dari situs studi. dalam pengamatan ini, catatan nomor satu menjadi dilakukan dengan bantuan penyebaran kuesioner yang diisi melalui responden karyawan yang bekerja di Klinik Pratama Istimedika sebagai responden.

#### Data Sekunder

Buku, jurnal, artikel dan internet dapat dijadikan sebagai data yang bersumber dari referensi yang dapat dijadikan sebagai dasar atau acuan untuk menjalankan penelitian disebut dengan data sekunder.

### Metode Pengumpulan Data

#### Metode Pengumpulan Data Primer

Metode Pengumpulan Data Primer adalah dengan menyebarkan kuesioner kepada seluruh karyawan Klinik Pratama Istimedika yang dijadikan sebagai sampel pada penelitian kali ini, dan data yang didiperoleh harus diteliti kembali oleh peneliti agar menghasilkan data yang sah.

#### Metode Pengumpulan Data Sekunder

Teknik seri statistik sekunder adalah mencari biografi perusahaan bisnis dan di luar studi seri statistik organisasi yang merupakan catatan tertulis dengan pandangan untuk membantu dalam penelitian ini.

### Instrumen Penelitian

sesuai dengan judul ini lihat terkait dengan pendekatan nomor satu, pemrosesan peringkat kuesioner penggunaan skala likert, variabel dapat diukur dan didefinisikan ke dalam tanda-tanda, maka tanda-tanda yang diperoleh diputuskan sebagai tolok ukur untuk menyusun gadget perangkat di dalam bentuk pernyataan atau pertanyaan (Sugiyono, 2012: 132).Berikut adalah gambaran tabel penentuan skor yang sudah disederhakan oleh peneliti :

#### Instrumen dengan Skala Likert

NO	Pertanyaan	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Ragu-Ragu (RR)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : Sugiyono, (2012 : 133)

### Uji Validitas dan Reliabilitas

Berikut penjelasan uji validitas dan reliabilitas menurut Noor (2013:165-169) yaitu :

#### Uji Validitas

Berikut merupakan hal-hal penting dalam penyampaian tentang uji validasi :

1. Uji ini dilakukan agar dapat melihat layak atau tidaknya butir-butir yang terkandung dalam pernyataan didalam kuesioner tersebut hingga dapat mengartikan suatu variabel.
2. Susunan pernyataan yang dibuat pada umumnya adalah untuk mendukung suatu variabel.
3. Uji validitas dilakukan di setiap buah soal serta hasilnya dibandingkan menggunakan  $r_{tabel} | df = n - k$  menggunakan kesalahan 5% atau 0,005.
4. Apabila  $r_{tabel} < r_{hitung}$  , jadi butir soal tersebut dikatakan valid.

#### Uji Reliabilitas

Berikut adalah hal-hal yang perlu dilakukan dalam pengujian reliabilitas ini :

1. Sebagai tolak ukur stabilitas responden dalam menjawab kuesioner.
2. Seluruh pernyataan diuji reliabilitasnya secara bersamaan.
3. Jika nilai  $alpha > 0,70$  maka disebut reliable.

### Metode Analisis

#### Analisis Kuantitatif

Menurut Kasiram sebagaimana yang dikutip Wiratna penelitian Metode kuantitatif merupakan metode penelitian yang menggunakan pengolahan data digital sebagai alat analisis dan penelitian ilmiah, khususnya penelitian ilmiah yang berkaitan dengan konten penelitian. Di penelitian ini peneliti menggunakan alat bantu acara IBM SPSS 25.

#### Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk memeriksa apakah model yang digunakan layak. Berikut ini adalah uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini.:

### Uji Normalitas

Esai ini dilakukan untuk mengetahui apakah pemodelan regresi independen atau tergantung memiliki asumsi abnormal sebagai asumsi normal model mampu disebutkan di atas baik jika memiliki fakta pola atau dekat dengan normal. Kolmogorov-Smirnov (Tes K-S) menjadi korban para peneliti dalam esai ini.

### Uji Multikolinieritas

Esai ini dilakukan untuk mengetahui apakah dalam regresi terdapat interlasi antara variabel utama. Lihatlah harga diri divisi ostentativeness atau nilai VIF yang dapat dihitung dari setiap nilai utama yang bervariasi jika ditemukan nilai vif beberapa tindakan yang dapat dihitung 10 sehingga dapat disebutkan di atas bahwa fakta yang diteliti adalah justify dari multikol.

### Uji Heteroskedastisitas

Masalah yang berpikiran tunggal dalam esai ini adalah pemodelan regresi residual dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya berbeda. Jika pembagian dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya adalah konstanta berjudul signifikansi straight error jika pembagian dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya berbeda / terdistribusi berjudul heteroskedastisitas, dan bervariasi lebih baik daripada nilai  $\alpha = 0,05$ , jadi dilakukan esai homogenitas atau heteroskedastisitas fakta dari semua variabel utama.

### Analisis Regresi Linear Berganda

Lakukan psikoanalisis untuk mempengaruhi bagaimana variabel utama mengadopsi variabel kecanduan. Penggunaan peralatan psikoanalisis regresi linier sadar untuk mengurangi harga variabel yang kecanduan dan menjelaskan brownies mereka. Peneliti menjadi korban uji coba multi-line untuk secara bersamaan menagih cetakan variabel X1, X2, dan X3 pada Y.

### Pengujian Hipotesis

Jika beberapa uji coba satu dimensi lahir dicoba dan mengatasi kualifikasi kebugaran asumsi definitif, seharusnya bukti investigasi dilakukan dengan melakukan penyelidikan terbatas (t), penyelidikan kebetulan (f) dan uji coba determinatif koefisien. Berikut penjabarannya :

#### Uji Simultan (f)

Pengujian ini dilakukan dengan maksud agar dapat mengetahui masing-masing variabel independen secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen dan mempengaruhi secara signifikan. Siasat pengambilan keputusan berdasarkan:

1. Variabel bebas berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat bila nilai signifikansi  $f$  kurang dari 0,05.
2. Variabel bebas tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat bila nilai signifikansi  $f$  lebih dari 0,05.

#### Uji Parsial (t)

dalam pengujian ini peneliti dapat melakukan pengujian terhadap masing-masing variabel bebas apakah memiliki dampak yang signifikan terhadap variabel terikat. Syarat diterima atau tidaknya suatu hipotesis apabila tingkat signifikansi ( $\alpha$ ) = 0,05 dengan ditentukan sebagai berikut:

1.  $H_0$  diterima maupun  $H_0$  ditolak bila  $T_{hitung} > t$  tabel.
2.  $H_0$  diterima maupun  $H_0$  ditolak bila  $T_{hitung} < t$  tabel

Uji t juga bisa dilihat pada tingkat signifikannya yaitu:

1.  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak Jika tingkat signifikansi  $> 0,05$ .
2.  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima Jika tingkat signifikansi  $< 0,05$ .

#### Uji Determinasi ( $R^2$ )

Lakukan esai ini untuk memastikan bagaimana perjalanan dalam nilai variabel dependen ditentukan oleh perubahan harga variabel utama tersebut. Jika harga diri  $R^2$  ditemukan berkurang itu berarti bahwa kemampuan penjelasan bervariasi dalam menggambarkan substitusi yang kecanduan sangat dimodifikasi. Jika harga resolusi mendekati 1, itu berarti bahwa bervariasi memiliki sebagian besar sudut pandang yang diperlukan. Masalah mempertimbangkan substitusi yang tergantung bervariasi. Jika cuaca berikutnya terpenuhi, variabel X dan Y mustiness.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Gambaran Umum Objek Penelitian

Di sana terdapat 30 responden yang merupakan pekerja Klinik Pratama Istimedika adalah personel pemeriksaan paramedis dan personel non medis. Cognate ini menggunakan penyesuaian distribusi terkonsentrasi dengan menggunakan semua populasi untuk mencicipi responden yang faktanya yang diproses.

### Uji Instrumen

### Uji Validitas

Pernyataan rincian bukti dicoba untuk keakuratan dalam esai keakuratan ini. Kancing up disengaja r editorial sebagai r peneliti dapat menentukan validitas setiap pernyataan tertentu pernyataan khususnya yang disebutkan di atas menjadi valid jika harga diri r hitung lebih besar dari tabel. Dalam hasil esai ini diperoleh dihitung  $df = n-2$  yaitu  $30-2 = 28$ , sehingga harga apostat pada tingkat

signifikansi 5% adalah 0.3610. Dan jika harga  $t_{hitung} > 0.3610$  sehingga pernyataan khusus dinyatakan nyata. Di dalamnya menggerogoti hasil esaiitas validitas dari semua indikator variabel korespondensi kehidupan kerja, kepuasan kerja environ latihan dan eksekusi karyawan yang diajukan oleh peneliti untuk 30 responden dengan nilai signifikansi 5%, taruhan nilai  $r > r_{tabel}$  0.361 ( $df = n-2$ ). Sehingga hasil yang ditetapkan bahwa semua indikator di dalamnya cognate dinyatakan nyata sehingga dapat menutupi pengaturan yang berhasil.

### Uji Reliabilitas

Esai analisis ini dilakukan dengan Alpha Cronbach (Ghozali, 2011: 47-48). Jika harga Cronbach adalah  $\alpha > 0.70$  disarankan benar. Didukung pada esai analisis hasil semua variabel kepatuhan, latihan environ kepuasan pekerjaan dan karyawan berbuah bukti mendapatkan Cronbach Alpha Esteem lebih tinggi dari ukuran Alpha Esteem 0.7. Ini menunjukkan bahwa setiap variasi disarankan benar sehingga dapat selesai. Esai kemungkinan Anda berhasil.

### Uji Normalitas

Esai normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan SPSS 25 story dan esai diverifikasi dengan penyesuaian tes K-S. Apa bukti hap adalah bahwa fakta bukti fraksi variabel pencarian. H. Korespondensi kehidupan kerja (X1), environ latihan (X2), kepuasan kerja (X3) dan eksekusi pekerja (Y). Harga signifikansi adalah  $0.602 > 0.05$ . Dapat disimpulkan bahwa pola *apportioned esteem*.

### Uji Multikolinearitas

Esai ini dilakukan untuk mengetahui dalam contoh regresi menetapkan kesepatan antara masing-masing utama bervariasi dengan melihat nilai VIF (Variance Inflation) yang dapat dihitung dari setiap atau utama yang bervariasi mengatakan membenarkan multikolinearitas yang dapat dihitung. Ketika nilai  $VIF < 10$  (Ghozali, 2011: 139). Memutuskan bisa terpicat jika berpikiran terbuka lebih 0.10 dan VIF adalah sedikit dari 10 sehingga ke sana tidak ada multikolinearitas. Dari supra defer dapat diakhiri bahwa harga diri VIF masing-masing bervariasi kurang dari 10 sehingga faktanya adalah *justify of multicollinearity*.

### Uji Heteroskedastisitas

Esai heteroskedastisitas mengarahkan untuk menentukan alternatif keseimbangan dari refleksi tunggal ke refleksi lain. Jika penyimpangan dari refleksi tunggal ke yang lain adalah zat berbeda / aneh heteroskedastisitas hap (Ghozali, 2011: 47-48). Didukung pada data yang diperoleh oleh para peneliti pelampung diketahui signifikansi masing-masing bervariasi lebih baik dari 0.05, sehingga ke sana tidak ada masalah heteroskedastisitas.

### Analisis Regresi Linear Berganda

Lakukan analisis untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Tujuan

dari analisis regresi linier adalah untuk memprediksi nilai variabel dependen dan menjelaskan dampaknya. Peneliti menggunakan uji multi-garis untuk mengetahui pengaruh variabel X1, X2, dan X3 terhadap Y secara bersamaan. Pengaruh dua atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen menjadi dasar dari regresi linier berganda. Menurut hasil pengolahan data di atas, Anda bisa persamaan regresi linier berganda diperoleh sebagai berikut:  $Y = 3.149 + 0.494X_1 + 0.433X_2 + 0.475X_3 + e$

### Uji Hipotesis

#### Uji Signifikansi Parsial ( Uji t )

Uji t digunakan untuk menguji apakah sebagian dari variabel penjelas atau setiap variabel penjelas berpengaruh terhadap variabel terikat di Klinik Pratama Istimedika. Hasil analisis regresi adalah sebagai berikut:

##### 1. Variabel *Work-life Balance* (X1)

Nilai signifikan *work-life balance* adalah 0,000, dan kurang dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa *work-life balance* berpengaruh terhadap kinerja karyawan Klinik Pratama Istimedika.

##### 2. Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Nilai signifikan lingkungan kerja 0,003 dan kurang dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Klinik Pratama Istimedika.

##### 3. Variabel Kepuasan Kerja (X3)

Nilai signifikan kepuasan kerja 0,002 dan kurang dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Klinik Pratama Istimedika.

#### Uji Signifikansi Simultan ( Uji F )

Esai ini dilakukan untuk mengetahui setiap hal utama yang secara kolektif menyerang dan yang penting menyerang variabel yang dependen. Esai F dapat disarankan kantor signifikansi, yaitu ketika harga kemungkinan yang disengaja adalah  $< 0.05$ . Dari defer supra dapat disimpulkan bahwa signifikansi harga diri 0.000

#### Uji Determinasi ( $R^2$ )

Uji coba determinasi berguna untuk memilih berapa banyak variabel utama cetakan / variabel bebas kelahiran dalam menggambarkan variabel kecanduan / variabel terikat. oleh tabel supra dapat disimpulkan bahwa sesuai dengan harga diri R square, sehingga variabel utama kerja-kehidupan korespondensi latihan environ dan pekerjaan pemenuhan pelampung catatan pekerja eksekusi obat-kecanduan variabel sebanyak 0.970 atau 97%, dan sisanya yang kekal dijelaskan oleh variabel utama jarak jauh konstituen.

### PEMBAHASAN HASIL

1. Dampak korespondensi kehidupan kerja terhadap eksekusi pekerja di Klinik Pratama Istimedika. Esai t memastikan inti parsial korespondensi kehidupan kerja (X1) pada eksekusi pekerja (Y) pada lantai signifikansi 0.000. Effrontery itu diterima. Ini menunjukkan bahwa perjanjian latihan dan serangan rakyat pekerja berbuah untuk beberapa ukuran Di dalamnya peneliti cognate menetapkan penunjuk dengan akun tertinggi pekerja pro dalam memisahkan kesulitan individu dengan kesulitan latihan Akun tertinggi kedua dengan sebagian besar balasan bersatu adalah penunjuk usia untuk menjalankan pekerja yang memenuhi syarat untuk menanggung keberadaan mereka Dan mempertahankan perjanjian kesehatan micturate get-up-and-go dalam pekerjaan animasi bettor

2. Dampak dari latihan environ terhadap efektivitas latihan karyawan di Klinik Pratama Istimedika. Esai t menunjukkan bahwa antara environ kerja (X2) ke sana adalah cetakan parsial pada eksekusi pekerja (Y), dan lantai signifikansi  $0.003 < 0.05$  untuk mendapatkan nilai defer t yang seharusnya. Ini selain bekerja dengan Daniel Surjosuseno (2015) yang memiliki brownies substansial pada latihan environ Dengan memeriksa variabel latihan environ itu diakui bahwa pekerja memperhitungkan lingkungan kerja Pratama Istimedika untuk estimasi banyak

3. Inti Dari Kepuasan Kerja pada Pelaksanaan Karyawan Pratama Istimedika Dalam uji t menunjukkan bahwa bagian ke sana adalah pengaruh antara pemenuhan kerja (X2) pada eksekusi karyawan (Y) dengan lantai signifikansi  $0.002 < 0.05$ . didukung pada karakteristik yang seharusnya, jika harga diri thitung > ttabel sehingga kemungkinan diakui Tampilan ini bahwa pemenuhan pekerjaan berderak penting pada eksekusi pekerja Klinik Pratama Istimedika. Ini selain bekerja dengan hasil penelitian dari Chadek dkk bahwa pemenuhan pekerjaan memiliki brownies yang signifikan pada eksekusi pekerja Di dalam cognate peneliti menetapkan bahwa pernyataan dengan akun bersatu tertinggi adalah bahwa rekan kerja memberikan informasi dan dukungan yang dapat diestimasi dalam latihan penitipan mereka Ini dapat membantu pekerja untuk merasa teraktuasi dan dapat meningkatkan eksekusi pekerja Over-the-counter pointer selain kelahiran akun mayoritas setuju bahwa pemenuhan pekerjaan di Klinik Pratama Istimedika agak dibedakan Estimable pekerjaan pemenuhan memiliki brownies positif pada eksekusi pekerja

4. Inti dari Korespondensi Kehidupan Kerja Latihan Environ dan Pemenuhan Pekerjaan pada Eksekusi Pekerja Klinik Pratama Istimedika. Di sana cognate thither adalah 23 pernyataan dalam kuesioner yang dibagikan oleh generator kuesioner diambil dari 4 variabel videlicet work-

life correspondence (X1), exercise environ (X2), job satisfaction (X3) dan worker execution (Y) telah tepat bagi 30 responden untuk dijawab dengan hati-hati dan sesuai dengan semua karyawan Klinik Pratama Istimedika Karangjati. Dalam uji coba simultan (tes F) yang berguna untuk mengetahui apakah kerja-hidup korespondensi latihan environ dan pemenuhan kerja secara bersamaan atau bersama-sama mengadopsi eksekusi pekerja Dalam resolusi tes F menghasilkan harga signifikansi 0.000 yang kurang dari 0.05, dapat dikatakan bahwa environ latihan korespondensi kehidupan kerja dan pemenuhan pekerjaan mengadopsi eksekusi pekerja Didukung pada esai penentuan atau esai R2 yang digunakan untuk mempengaruhi berapa banyak variabel utama cetakan / variabel justify dalam menjelaskan variabel / variabel batas yang kecanduan narkoba. Dari esai ini dumbfound hasil dari R langsung harga diri 0.970 atau 97% yang substansi antara pekerjaan-kehidupan korespondensi latihan environ dan pemenuhan pekerjaan untuk eksekusi pekerja menutup Zat-zat ini bahwa 3% dari eksekusi karyawan dipengaruhi oleh over-the-counter konstituen remote dari cognate ini

## **PENUTUP**

### **Simpulan**

Simpulan yang didapat berdasarkan hasil olah daya dan interpretasi dari penelitian ini, meliputi:

1. inti positif dan signifikan antara korespondensi kehidupan kerja dengan eksekusi pekerja Klinik Pratama Istimedika di mana thitung > ttabel (4,015 > 2,080) atau harga korespondensi kehidupan kerja yang substansial adalah 0.000 dan kurang dari 0.05. Korespondensi kehidupan kerja memiliki brownies terkuat pada eksekusi karyawan daripada environ latihan dan pemenuhan pekerjaan Di dalamnya menyebabkan korespondensi kehidupan kerja adalah salah satu konstituen yang mengadopsi eksekusi pekerja di Klinik Pratama Istimedika.

2. hasil substansial antara latihan environ untuk eksekusi pekerja Klinik Pratama Istimedika di mana thitung > ttabel (3,315 > 2,080) atau harga diri substansial pekerjaan environ 0.003 dan kurang dari 0.05. Meskipun pengaruh lebih lemah dari korespondensi kehidupan kerja, lingkungan kerja sebagai salah satu faktor yang memukau kinerja karyawan Klinik Pratama Istimedika.

3. positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap eksekusi pekerja Klinik Pratama Istimedika di mana thitung > ttabel (3,539 > 2,080) atau penghargaan signifikan dari latihan environ 0.002 dan kurang dari 0.05. Meskipun yang penting lebih kuat dari pekerjaan environ kepuasan kerja adalah salah satu konstituen yang mengadopsi eksekusi pekerja Klinik Pratama Istimedika.

4. hasil antara environ latihan korespondensi kehidupan kerja dan pemenuhan pekerjaan pada eksekusi pekerja Ini dibuktikan kancing uji F pada esai simultan (tes F) yang berguna untuk mengetahui apakah iviron latihan korespondensi kehidupan kerja dan pemenuhan pekerjaan secara bersamaan atau bersama-sama mengadopsi eksekusi pekerja Dalam resolusi tes F menghasilkan harga signifikansi 0. 000 yang kurang dari 0. 05, dapat dikatakan bahwa kerja-hidup kerja-kerja korespondensi latihan environ dan pemenuhan pekerjaan mengadopsi eksekusi pekerja

### Saran

Menurut hasil penelitian dilapangan dan interpretasi diatas, peneliti dapat memberikan aspirasi sebagai berikut :

1. Untuk Klinik Pratama Istimedika apabila ingin mengelola jam kerja dengan lebih tinggi dengan sukses dan sesuai dengan undang-undang terkait, serta menetapkan gaji sesuai UMK (Kabupaten minimal upah) agar karyawan merasa termotivasi dan dapat meningkatkan kinerja karyawan. karena fakta tentang hal ini mengamati kepuasan aktivitas variabel pada indikator penghasilan hampir semua responden setuju dengan umur gaji yang tidak sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan.
2. Untuk pengendalian Klinik Pratama Istimedika untuk mengurangi stres yang diperoleh dengan cara karyawan, karena fakta pada keseimbangan kehidupan kerja variabel pada item pernyataan tekanan yang dipilih karyawan mayoritas untuk setuju dan sangat setuju jika stres membuat sulit bagi personel untuk stabilitas keberadaan dengan lukisan, manajemen dapat mampu menunjukkan stres tepat menjadi motivasi untuk menjaga kinerja pekerja tetap baik.
3. Untuk Klinik Pratama Istimedika akan sangat luar biasa untuk menjaga pertukaran verbal yang benar di antara atasan dan karyawan, di antara karyawan dan karyawan. dalam perjalanan untuk mengatur situasi berjalan yang tepat seperti yang dikatakan di dalam variabel lingkungan lukisan yang membebaskan semua karyawan menjawab setuju jika komunike di antara atasan dengan karyawan dan di antara personel dengan karyawan yang terjadi dalam subjek luar biasa.
4. Bagi penulis diharapkan di dalam takdir untuk melipatgandakan variabel yang dibahas mirip dengan stabilitas lukisan-gaya hidup, lingkungan kerja dan kesenangan tugas.

### DAFTAR PUSTAKA

Hudson. (2005). *The Case for work/life balance Closing gap between policy and practie*. 20:20 Series.Australia.

Alex S, Nitisemito.1992. *Manajemen Personalia*, Jakarta: Ghalia Indonesia.

Hasibuan,Malayu S.P.2009. *Manajemen Dasar , Pengertian,Dan Masalah*.Jakarta:PT Bumi Aksara.

Westman, M., Brough, P., & Kalliath, T. (2009). *ExpertCommentary on WorkLife Balance and Crossover of Emotions and Experiences: Theoretical and Practice Advancements*.*Journal of Organizational Behavior* , 588-595.

Sedarmayanti. (2011).*Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (cetakan kelima)*. Bandung : PT Refika Aditama.

Bintoro,Drs et al.2017.*Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*.Yogyakarta: Gava Media.

Ghozali, Imam.2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS 19*.Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.