PENGARUH BEBAN KERJA, *WORK LIFE BALANCE* DAN SISTEM *REWARD* MELALUI VARIABEL INTERVENING KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PERAWAT PADA RUMAH SAKIT DIRGAHAYU SAMARINDA

Oleh :

MARIA YOSEFINA PENI MORO
NPM: 2161201115

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu
Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS WIDYA GAMA MAHAKAM SAMARINDA

2025

UNIVERSITAS
WIDYA GAMA MAHAKAM SAMARINDA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

BERITA ACARA
UJIAN SKRIPSI (KOMPREHENSIF)

Panitia Ujian Skripsi (Komprehensif) Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda, Program Studi **Manajemen;** telah melaksanakan Ujian Skripsi (Komprehensif) pada hari ini tanggal **10 April 2025** bertempat di **Kampus Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda**.

Mengingat :
1. Undang-Undang No. 20 Tahun 2003, tentang Sistem Pendidikan Nasional.
2. Undang-Undang No. 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi.
3. Peraturan Pemerintah No. 4 Tahun 2014 tentang Pengelolaan dan Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi.
4. Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi Departemen Pendidikan tentang Status, Peringkat dan Hasil Akreditasi Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda Nomor : 238/SK/BAN-PT/Ak.Ppj/PT/III/2023, Terakreditasi Baik Sekali.
5. Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi Departemen Pendidikan tentang Status, Peringkat dan Hasil Akreditasi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda Nomor : 338/DE/A.5/AR.10/IV/2023, Terakreditasi Baik Sekali.
6. Surat Keputusan Yayasan Pembina Pendidikan Mahakam Samarinda No.22.a/SK/YPPM/VI/2017 tentang Pengesahan Statuta Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda.
7. Surat Keputusan Rektor Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda Nomor. 424.237/48/UWGM-AK/X/2012 Tentang Pedoman Penunjukkan Dosen Pembimbing dan Penguji Skripsi peserta didik.

Memperhatikan :
1. Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis tentang Penunjukkan Dosen Pembimbing Mahasiswa dalam Penelitian dan Penyusunan Skripsi;
2. Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis tentang Penunjukkan Tim Penguji Ujian Skripsi (Komprehensif) Mahasiswai;
3. Hasil Rekapitulasi Nilai Ujian Skripsi (Komprehensif) mahasiswa yang bersangkutan;

No.	Nama Penguji	Tanda Tangan	Keterangan
1.	Erni Setiawati, SE., ME	1.....	Ketua
2.	Dr, Suggeng Chairuddin, S. Sos., M.Si	2.....	Anggota
3.	'Eko Ravi Pratama,S.E,.M.M	3.....	Anggota

MEMUTUSKAN

Nama Mahasiswa : MARIA YOSEFINA PENI MORO
NPM : 21.61201.115
Judul Skripsi : Pengaruh Beban Kerja, Work Life Balance dan Sistem Reward Melalui Variabel Intervening Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pada Rumah Sakit Dirgahayu Samarinda..
Nilai Angka/Huruf : 83,41 / =A=
Catatan :

1. **LULUS / ~~TIDAK LULUS~~**
2. **REVISI / ~~TIDAK REVISI~~**

Mengetahui

Pembimbing I

Erni Setiawati, SE., ME.

Pembimbing II

Dr, Suggeng Chairuddin, S. Sos., M.Si

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Judul	: **PENGARUH BEBAN KERJA, *WORK LIFE BALANCE*, DAN SISTEM *REWARD* MELALUI VARIABEL INTERVENING KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PERAWAT PADA RUMAH SAKIT DIRGAHAYU SAMARINDA**
Diajukan Oleh	: Maria Yosefina Peni Moro
NPM	: 2161201115
Prodi	: Manajemen
Fakultas	: Ekonomi dan Bisnis

Menyetujui,

Pembimbing I	Pembimbing II
Erni Setiawati, S.E.,M.E	Dr. Suggeng Chairuddin, S.Sos.,M.Si
NIDN. 1110057601	NIDN. 8917030021

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda

Dr. Muhammad Astri Yulidar Abbas, S.E., M.M
NIP. 19730704200511002

Lulus Ujian Komprehensif : 10 April 2025

HALAMAN PENGUJI

SKRIPSI INI TELAH DIUJI DAN DINYATAKAN LULUS PADA :

Hari : Kamis,

Tanggal : 10 April 2025

Dosen Penguji

1. Erni Setiawati, SE., M.E 1.

2. Dr. Suggeng Chairuddin, S. Sos, M.Si 2.

3. Eko Ravi Pratama, S.E., M.M 3.

LEMBAR PERSETUJUAN REVISI SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini menyatakan bahwa:

Nama : Maria Yosefina Peni Moro

NPM : 2160201115

Telah melakukan revisi Skripsi yang berjudul:

PENGARUH BEBAN KERJA, *WORK LIFE BALANCE* DAN SISTEM *REWARD* MELALUI VARIABEL INTERVENING KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PERAWAT PADA RUMAH SAKIT DIRGAHAYU SAMARINDA

Sebagaimana telah disarankan oleh Dosen Penguji, sebagai berikut :

No.	Dosen Penguji	Bagian Yang Direvisi	Tanda Tangan
1.	Erni Setiawati, S.E, M.E	-	
2.	Dr. Suggeng Chairuddin, Sos, M.Si	-	
3.	Eko Ravi Pratama, SE. M.M	Pengetikan penulisan	

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Maria Yosefina Peni Moro; Lahir di Wulublolong pada Tanggal 10 November 1999 anak dari Bapak Pertus Sino Moro dan Ibu Veronika Buron Koten. Penulis menempuh Sekolah Dasar tahun 2006 s.d tahun 2012 di SDK St. Mikhael Wulublolong, melanjutkan ke Sekolah Menengah Pertama yaitu di SMPK St. Gabriel Larantuka tahun 2014 s.d tahun 2016, melanjutkan ke Sekolah Menengah Kejuruan yakni SMK Negeri 15 Samarinda Jurusan Desain Grafika (Persiapan Grafika) dari tahun 2016 s.d tahun 2019. Pada tahun 2021 terdaftar sebagai mahasiswa di Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda, Fakultas Ekonomi, Program Studi Manajemen dengan Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia dan memperoleh Beasiswa Bank Indonesia pada tahun 2022 s.d tahun 2023. Pada tahun 2024 mengikuti program Kuliah Kerja Nyata di Desa Bakungan, Kecamatan Loa Janan, Kabupaten Kutai Kartanegara Provinsi Kalimantan Timur.

Maria Yosefina Peni Moro

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, atas segalah berkat, Rahmat dan karunia-Nya yang tiada henti Ia berikan. Sehingga Skripsi yang berjudul "Pengaruh Beban Kerja, *Work Life Balance* dan Sistem *Reward* Melalui Variabel Intervening Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pada Rumah Sakit Dirgahayu Samarinda" dapat terselesaikan dengan baik. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen (S.M) pada Program Studi S1 Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis di Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda.

Dalam proses penyusunan Skripsi ini, penulis menyadari sepenuhnya bahwa penulisan ini tidak dapat terselesaikan tanpa bantuan berbagai pihak, Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati dan penuh rasa hormat penulis ingin menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Kepada Tuhan Yesus Kristus atas kasih karunia dan kekuatan yang senantiasa diberikan dalam setiap proses kehidupan penulis, khususnya selama menjalani masa perkuliahan hingga terselesaikannya karya tulis ini. Penulis percaya bahwa tanpa penyertaan-Nya, penulis tidak akan mampu melewati semua ini. Sebagaimana yang tertulis dalam Yesaya 41:10 "Jangan takut, sebab Aku menyertai engkau, jangan bimbang, sebab Aku ini Allahmu Aku akan meneguhkan bahkan akan menolong engkau, Aku akan memegang engkau dengan tangan kanan-Ku yang membawa kemenangan". Ayat ini menjadi pegangan dan sumber dari kekuatan penulis.

2. Kedua Orang Tua Kandung saya, kepada Bapak besar dan Mama besar saya, Keenam saudara-saudari saya, ipar-ipar saya, ponakan-ponakan saya, serta kepada keluarga besar saya yang telah mendoakan, memotivasi, serta memberi dukungan baik materi maupun moral sehingga saya dapat menyelesaikan Skripsi ini.
3. Bapak Prof. Dr. Husaini Usman, M.Pd., M.T. selaku Rektor Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda.
4. Bapak Dr. Suyanto, SE.,M.Si selaku Wakil Rektor Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda.
5. Bapak Dr. Muhammad Astri Yulidar Abbas, S.E.,M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda.
6. Ibu Erni Setiawati, SE.,ME selaku Wakil Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda, sekaligus menjadi Dosen Pembimbing I yang telah dengan sabar membimbing penulis dalam mempersiapkan penulisan Skripsi, yang sudah membantu dan tidak lupa selalu memberikan perbaikan, masukan serta saran dari awal sampai kepada peneyelesaian penyusunan Skripsi ini.
7. Bapak Dr. Suggeng Chairuddin, S.Sos, M.Si selaku Dosen Pembimbing II yang telah membimbing, mengarahkan, membantu dan memberikan kemudahan kepada penulis dalam penyusunan Skripsi ini.
8. Ibu Dian Irma Apriyanti, S.IP.,M.M selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda.

9. Ibu Sri Wahyuti, SE.,M.M Selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda.
10. Bapak Eko Ravi Pratama, S.E.,M.M selaku Dosen Penguji yang telah memberikan perbaikan, saran, semangat, dan motivasi bagi penulis.
11. Bapak Ibu Dosen, serta Staf Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda yang telah membantu dan memberikan arahan serta ilmu yang tak terhingga yang telah diberikan kepada penulis selama proses belajar dan mengajar di Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda.
12. Bapak Ibu pimpinan Rumah Sakit Dirgahayu Samarinda yang telah memberikan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian dan memperoleh informasi yang diperlukan selama penulisan Skripsi ini.
13. Sahabat-sahabat saya dan teman-teman angkatan 2021 kelas D Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi, serta semua pihak yang tidak dapat saya sebutkan satu-persatu, saya mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya.
14. Dan yang terakhir penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada diri sendiri atas usaha yang telah penulis lakukan dalam menghadapi segala tekanan dari luar maupun dalam menyelesaikan setiap proses selama menempuh pendidikan ini. Tidak mudah untuk terus melangkah di tengah keterbatasan waktu dan berbagai hambatan, walaupun seringkali dihantui oleh rasa ketakutan akan gagal dan tidak mampu akan tetapi dengan keberanian untuk memulai, serta mempunyai komitmen yang kuat membuat semuanya dapat penulis lewati. Penulis meyakini bahwa suatu

keberhasilan tidak akan berpihak kepada orang yang malas dan tidak mau berusaha.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan ini masih banyak kekurangan, oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun sangat penulis harapkan. Semoga Skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi semua pihak yang membutuhkannya.

Samarinda, 10 April 2025

Penulis,

Maria Yosefina Peni Moro

NPM. 2161201115

DAFTAR ISI

Cover
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI ii
HALAMAN PENGUJI iii
LEMBAR PERSETUJUAN REVISI SKRIPSI iv
DAFTAR RIWAYAT HIDUP vi
KATA PENGANTAR vi
DAFTAR ISI vii
DAFTAR GAMBAR xii
DAFTAR TABEL xi
BAB I PENDAHULUAN 1
1.1. Latar Belakang 1
1.2. Rumusan Masalah 6
1.3. Batasan Masalah 5
1.4. Tujuan Dan Manfaat Penelitian 6
1.4. Sistematika Penulisan 7
BAB II DASAR TEORI 9
2.1. Penelitian Terdahulu 9
2.2. Landasan Teori 10
2.2.1. Pengertian Manajemen (MSDM) 10
2.2.2. Pengertian Sumber Daya Manusia 12
2.2.3. Pengertian Perencanaan SDM 13
2.2.3.1 Tujuan MSDM 13
2.2.3.2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia 15
2.2.3.3. Pembagian Manajemen 15
2.3. Beban Kerja 16
2.3.1. Indikator Beban Kerja 17
2.3.2. Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja 18
2.3.3. Jenis- Jenis Beban Kerja 21
2.4. *Work Life Balance* 22
2.4.1. Indikator Work Life Balance 24

2.4.2. Faktor-Faktor Work Life Balance 25
2.4.3. Jenis-Jenis Work Life Balance 26
2.5. *Sistem Reward* 27
2.5.1. Indikator *Sistem Reward* 33
2.6. Kepuasan Kerja 35
2.6.1. Indikator Kepuasan Kerja 37
2.6.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja 39
2.7. Kinerja Karyawan 42
2.7.1. Indikator Kinerja 45
2.7.2. Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja 45
2.8. Model Konseptual 46
2.9. Hipotesis Atau Pernyataan Penelitian 47
BAB III METODOLOGI PENELITIAN 49
3.1. Metode Penelitian 49
3.1.2. Definisi Operasional Variabel 49
3.2. Beban Kerja 49
3.2.1. Indikator Beban Kerja 49
3.3. *Work Life Balance* 50
3.3.1. Indikator Work Life Balance 50
3.4. *Sistem Reward* 51
3.4.1. Indikator Sistem Reward 51
3.5. Kepuasan Kerja 51
3.5.1. Indikator Kepuasan Kerja 51
3.6. Kinerja Karyawan 53
3.6.1. Indikator Kinerja 53
3.7. Populasi Dan Sampel 53
3.7.1. Populasi 53
3.7.2. Sampel 54
3.8. Teknik Pengumpulan Data 54
3.8.1. Data Primer 54
3.9. Metode Analisis 55
3.10. Uji Kualitas Data 55

3.10.1. Uji Validitas **55**
3.10.2. Uji Reliabilitas **56**
3.11. Uji Asumsi Klasik **56**
3.11.1. Uji Normalitas **56**
3.11.2. Uji Multikolinearitas **56**
3.11.3. Uji Heteroskedastisitas **56**
3.11.4. Uji Linieritas **57**
3.12. Analisis Regresi Variabel Mediasi **57**
3.13. Koefisien Korelasi **58**
3.14. Koefisien Determinasi (R^2) **58**
3.15. Pengujian Hipotesis **59**
3.15.1. Uji Signifikansi Simultan (Uji F) **59**
3.15.2. Uji Signifikan Parsial (Uji T) **59**
BAB IV GAMBARAN UMUM OBYEK PENELITIAN **61**
4.1. Profil Rumah Sakit Dirgahayu **61**
4.2. Visi dan Misi Rumah Sakit Dirgahayu **62**
4.2.1. Visi **62**
4.2.2. Misi **62**
4.2.3. Nilai-Nilai Karya Kesehatan Untuk RSD **62**
4.3. Struktur Organisasi Rumah Sakit Dirgahayu **64**
4.4. Deskripsi Perawat Dirgahayu Samarinda **64**
4.4.1. Perawat poliklinik **64**
4.4.2. Perawat IGD **65**
4.4.3. Perawat Kamar Bedah **66**
4.4.4. Perawat ICU-ICCU **67**
4.5. Profil Responden **67**
BAB V ANALISIS HASIL DAN PEMBAHASAN **69**
5.1. Data Hasil Penelitian **69**
5.2. Uji Kualitas Data **74**
5.2.1. Uji Validitas **74**
5.2.2. Uji Reliabilitas **76**
5.3. Uji Asumsi Klasik **77**

5.3.2. Uji Multikolinearitas Data 77
5.3.4. Uji Heteroskedastisitas Data 78
5.3.5. Uji Linieritas Data 79
5.6. Analisis Regresi Linier Berganda 82
5.7. Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinan (R^2) 86
5.8. Pengujian Hipotesis 89
5.8.1. Uji Signifikan Simultan (Uji F) 89
5.8.2. Uji Signifikan Parsial (Uji T) 91
BAB VI PENUTUP 91
6.1. Kesimpulan 91
6.2. Saran 91
DAFTAR PUSTAKA 92
LAMPIRAN 95

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1. Tabel Skala Likert **55**
Tabel 4.2. Usia Responden **68**
Tabel 4.3. Lama Bekerja Responden **68**
Tabel 4.4. Pendidikan Terakhir Responden **69**
Tabel 5.1. Hasil Uji Validitas **74**
Tabel 5.2. Hasil Uji Reliabilitas **76**
Tabel 5.3. Hasil Uji Normalitas **77**
Tabel 5.4. Hasil Uji Multikolinearitas **77**
Tabel 5.5. Hasil Uji Heteroskedastisitas **79**
Tabel 5.6. Hasil Uji Linieritas Variabel Beban Kerja(X1) **80**
Tabel 5.7. Hasil Uji Linearitas Variabel Work Life Balance X2 ..... **80**
Tabel 5.9. Hasil Uji Linearitas Variabel Kepuasan Kerja (M) **81**
Tabel 5.10. Regresi Linier Berganda Variabel X dan Y **82**
Tabel 5.11. Regresi Linier Berganda Variabel X dan M **83**
Tabel 5.12. Regresi Linier Berganda Variabel X, M, dan Y **84**
Tabel 5.13. Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinan (R^2)Variabel X dan Y **87**
Tabel 5.14. Koefisien (R) dan Koefisien Determinan (R^2) Variabel X dan M **87**
Tabel 5.15. Koefisien (R) dan Koefisien Determinan (R^2) Variabel X, M, dan Y **88**
Tabel 5.16. Uji Simultan (Uji F) Variabel X dan Y **89**
Tabel 5.17. Uji Simultan (Uji F) Variabel X dan M **89**
Tabel 5.18. Uji Simultan (Uji F) Variabel X, M, dan Y **90**
Tabel 5.19. Uji Parsial (Uji T) Variabel X dan Y **91**
Tabel 5.20. Uji Parsial (Uji T) Variabel X dan M **92**
Tabel 5.21. Uji Parsial (Uji T) Variabel X, M, dan Y **93**

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1. Model Konseptual 46
Gambar 4.1. Struktur Organisasi Rumah Sakit Dirgahayu 64

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Responden 96
Lampiran 2. Tabulasi Data Penelitian 102
Lampiran 3. Penelitian Di Rumah Sakit Dirgahayu 109
Lampiran 4. Hasil Output SPSS 110

ABSTRAK

Maria Yosefina Peni Moro, Pengaruh Beban Kerja, *Work Life Balance*, dan *Sistem Reward* Melalui Variabel Intervening Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pada Rumah Sakit Dirgahayu Samarinda. Dengan Dosen pembimbing I Ibu Erni Setiawati, S.E.,ME, dan Dosen pembimbing II Bapak Dr. Suggeng Chairuddin, S.Sos,M.Si. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Beban Kerja, *Work Life Balance*, dan *Sistem Reward* terhadap Kinerja Perawat, dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif, data dikumpulkan melalui kuesioner dengan total sampel 50 responden. Alat analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 25.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Beban Kerja(X1), *Work Life Balance*(X2), dan *Sistem Reward*(X3) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Perawat(Y). Ketiga variabel tersebut juga tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja(M). Selain itu, variabel Kepuasan Kerja(M) tidak memediasi hubungan antara Beban Kerja(X1), *Work Life Balance*(X2), dan *Sistem Reward*(X3) terhadap Kinerja Perawat(Y). Artinya bahwa variabel Kepuasan Kerja(M) tidak memediasi variabel Beban Kerja(X1), *Work Life Balance*(X2), dan *Sistem Reward*(X3) terhadap Kinerja Perawat(Y), karena sebelum memasukan variabel Kepuasan Kerja(M), maupun setelah memasukan variabel Kepuasan Kerja(M) dalam regresi linier berganda sama-sama tidak ada pengaruh. Dengan demikian hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini tidak dapat diterima atau ditolak.

Kata kunci: Beban Kerja, *Work Life Balance*, *Sistem Reward* Kepuasan Kerja, Kinerja Perawat.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber Daya Manusia adalah kemampuan atau kekuatan yang dimiliki manusia berupa akal, perasaan, keterampilan, dorongan, karya dan sebagainya untuk menjalankan suatu organisasi demi mencapai suatu tujuan. Sumber daya manusia sangat diperlukan untuk suatu organisasi, sebuah organisasi memiliki keinginan untuk berkembang dan maju. Instansi memerlukan karyawan yang bisa bekerja secara profesional dan bertanggung jawab, karena mereka yang nantinya melaksanakan setiap kegiatan perusahaan serta menjadi elemen yang sangat penting dalam mencapai suatu keberhasilan.

Rumah Sakit harus memberikan pelayanan yang terbaik bagi masyarakat karena menyangkut kesehatan dan kepentingan bagi semua orang. Memberikan layanan yang terbaik kepada masyarakat tentunya tidak terlepas dari kinerja para perawat di dalamnya. Karyawan rumah sakit merupakan tenaga yang secara profesional mengedepankan perannya untuk memberikan pelayanan terbaik. Oleh karena itu, peran ini disebabkan para tugas perawat yang mengharuskan kontak paling erat atau secara langsung dengan pasien.

Rumah Sakit merupakan salah satu fasilitas pelayanan kesehatan yang memiliki peran penting untuk meningkatkan derajat kesehatan masyarakat. Sebagai instansi yang menyediakan layanan medis, rumah sakit berfungsi tidak hanya

sebagai tempat dalam menjalankan pengobatan, tetapi juga sebagai tempat rujukan, pendidikan, dan penelitian di bidang kesehatan. Dalam menjalankan operasionalnya, rumah sakit menghadapi tantangan yang kompleks, termasuk manajemen sumber daya manusia, pengelolaan beban kerja, dan pemberian sistem *reward* untuk menjaga kinerja perawat.

Terkait dengan Rumah Sakit Dirgahayu Samarinda, sebagai salah satu rumah sakit terkemuka di kota Samarinda, Lembaga ini terus berupaya meningkatkan kualitas pelayanan untuk memenuhi kebutuhan pasien. Dengan adanya peningkatan pasien setiap hari nya, manajemen rumah sakit dihadapkan pada tantangan untuk menjaga keseimbangan antara beban kerja, *work life balance*, dan sistem *reward* yang diberikan kepada karyawan. Hal ini dilakukan guna meningkatkan kepuasan kerja yang pada akhirnya berdampak pada kinerja perawat dalam memberikan pelayanan optimal kepada pasien.

Kinerja perawat merupakan faktor penting dalam keberhasilan di sebuah instansi terutama di sektor pelayanan kesehatan seperti Rumah Sakit. Rumah Sakit berfungsi sebagai tempat pelayanan kesehatan yang harus memastikan kualitas layanan yang diberikan kepada pasien agar tetap optimal. Kinerja perawat yang baik menjadi penentu dalam menjaga mutu pelayanan, meningkatkan kepuasan pasien, serta menjaga reputasi Rumah Sakit.

Selain itu Beban Kerja merupakan salah satu faktor yang sering mempengaruhi kinerja karyawan, berdasarkan hasil wawancara yang penulis lakukan pada salah satu perawat di Rumah Sakit Dirgahayu yang bernama Agustina

Mimi Sabu Kaha, menyatakan bahwa beban kerja yang terlalu tinggi seperti jam kerja yang berlebihan dan jadwal dinas yang tidak sesuai dapat menyebabkan kelelahan fisik dan menurunkan kualitas pekerjaan. Sebaliknya, beban kerja yang seimbang dapat mendorong perawat untuk bekerja dengan efektif dan efisien.

Work Life Balance yang mencerminkan keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi, juga menjadi perhatian penting. Ketidak seimbangan antara kedua aspek ini dapat berdampak negatif pada kepuasan kerja dan kinerja perawat secara keseluruhan. Dari hasil wawancara yang penulis lakukan pada salah satu perawat yang bernama Ibu Klara Tipung, mengatakan bahwa ketika mereka memiliki keseimbangan yang baik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi maka membuat mereka lebih produktif dan memiliki tingkat kepuasan yang lebih tinggi.

Adapun Sistem *Reward* yang berperan penting dalam memotivasi perawat untuk meningkatkan kinerja perawat di Rumah Sakit. Melalui hasil wawancara langsung dengan Diklat Rumah Sakit Dirgahayu Bapak Timo, mengatakan bahwa *reward* atau penghargaan berupa emas batangan diberikan kepada para perawat yang lama bekerja selama 25 tahun, adapun penghargaan lain yang diberikan kepada perawat yang lama bekerja selama 1 tahun ke atas, namun mereka harus melalui beberapa proses yaitu mengikuti ujian pasien, ujian tulisan dan ujian lisan. Jika lulus ujian tersebut maka langkah selanjutnya yaitu mengikuti Medical Check UP (MCU), setelah melewati semua proses jika dinyatakan lulus maka akan ditetapkan sebagai karyawan swasta. Sebagaimana mestinya ketika mereka sudah menjadi karyawan swasta dan lama bekerja selama 1 tahun maka mereka akan mendapatkan *reward* berupa premi (jaspel), gaji 13, THR dan lain sebagainya.

Kepuasan Kerja dalam hal ini, menjadi variabel penting dalam memediasi hubungan antara faktor-faktor sebagai variabel intervening dalam hubungan antara beban kerja, *work life balance*, dan sistem *reward* terhadap kinerja perawat. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan perawat terhadap pekerjaan mereka, termasuk dalam aspek-aspek seperti penghargaan, hubungan dengan rekan kerja, kesempatan untuk berkembang dan keseimbangan hidup. Kepuasan kerja yang tinggi sering kali berhubungan dengan kinerja yang lebih baik, karena perawat yang puas cenderung lebih termotivasi.

Namun dalam kenyataannya terdapat berbagai faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja perawat seperti beban kerja, *work life balance*, dan sistem *reward* yang diterapkan di Rumah Sakit. Beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan stress dan kelelahan pada perawat, yang pada gilirannya dapat menurunkan motivasi dan kinerja kerja mereka. Sebaliknya, keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan (*work life balance*) yang baik dapat membantu perawat lebih puas dan memilih energi untuk melakukan tugas mereka dengan baik. Selain itu sistem *reward* yang tepat, seperti penghargaan atas pencapaian dan insentif lainnya dapat meningkatkan kepuasan kerja dan memberikan dorongan bagi perawat untuk bekerja lebih keras.

Dengan demikian dalam penelitian ini akan digunakan variabel intervening, yaitu kepuasan kerja, yang diharapkan dapat menjelaskan pengaruh langsung atau tidak langsung dari beban kerja, *work life balance* dan sistem *reward* terhadap kinerja perawat. Selain serta bagaimana kepuasan kerja mempengaruhi kinerja perawat pada Rumah Sakit Dirgahayu Samarinda.

Pada penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nama: Deby Laras Andira, (2023) dengan Judul: "Pengaruh Stress Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat Di Rumah Sakit TNI Angkatan Laut Dokter Komang Makes Belawan" dengan hasil bahwa ada pengaruh variabel (X_1) terhadap (Y), dan tidak ada pengaruh (X_2) terhadap (Y). Pada penelitian Ke dua yang diteliti oleh Siti Aisyah Tri Yustikasari Dan Bowo Santoso, (2024) dengan Judul: "Pengaruh Stress Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Bagian Rawat Inap Di Rumah Sakit Tingkat III Brawijaya Surabaya" mendapatkan hasil bahwa variabel (X_1, X_2, X_3) tidak mempengaruhi (Y). untuk penelitian yang ketiga yang diteliti oleh Ahmad Ahid Mudayana, (2020) dengan Judul: "Pengaruh Motivasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Nur Hidaya Bantul" dengan hasil penelitian variabel (X_1) berpengaruh terhadap (Y).

Maka dapat disimpulkan bahwa stress kerja dan motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan sementara beban kerja dan lingkungan kerja tidak menunjukan pengaruh signifikan yang ada.

Berdasarkan latar belakang yang penulis uraikan diatas, maka penulis tertarik untuk meneliti mengenai **"Pengaruh Beban Kerja, *Work Life Balance,* dan Sistem *Reward* Melalui Variabel Intervening Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pada Rumah Sakit Dirgahayu Samarinda"**.

1.2. Rumusan Masalah

1. Apakah beban kerja, *work life balance,* dan sistem *reward* berpengaruh terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Dirgahayu Samarinda?

2. Apakah beban kerja, *work life balance*, dan sistem *reward* berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada perawat Rumah Sakit Dirgahayu Samarinda?
3. Apakah beban kerja, *work life balance*, dan sistem *reward* dapat mempengaruhi Kinerja perawat melalui Kepuasan kerja pada Rumah Sakit Dirgahayu Samarinda?

1.3. Batasan Masalah

1. Ruang lingkup pembahasan hanya berfokus pada beban kerja, *work life balance,* dan sistem *reward* melalui variabel intervening kepuasan kerja terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Dirgahayu samarinda.
2. Data yang digunakan adalah hasil pengumpulan data yang melalui penyebaran kuesioner.
3. Waktu penelitian dimulai dari Januari-Maret tahun 2025.
4. Objek yang diteliti Perawat Rumah Sakit Dirgahayu Samarinda.

1.4. Tujuan Dan Manfaat Penelitian

Tujuan:

1. Untuk mengetahui pengaruh antara beban kerja, *work life balance*, sistem *reward* terhadap kinerja karyawan terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Dirgahayu Samarinda.
2. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja, *work life balance, sistem reward* berpengaruh terhadap kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Dirgahayu Samarinda.

3. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja, *work life balance*, dan sistem *reward* mempengaruhi kinerja perawat melalui kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Dirgahayu Samarinda.

Manfaat:

1. Manfaat Bagi Peneliti

   Diharapkan dapat menambah pengetahuan dan wawasan melalui penelitian lapangan tentang manajemen perusahaan yang berkaitan dengan sumber daya manusia.

2. Manfaat Bagi Akademik

   Diharapkan menjadi bahan acuan, informasi, dan referensi bagi peneliti selanjutnya sehingga hasil yang diharapkan lebih baik dan sempurna.

1.5.Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah dalam mengetahui pembahasan dalam proposal ini secara menyeluruh di buatkanlah sistematika penulisan proposal yang merupakan kerangka dan pedoman dalam penulisan ini. Adapun sistematika penulisan proposal ini adalah sebagai berikut:

1. Bagian Awal:

   Bagian awal skripsi memuat cover, halaman, judul, halaman persetujuan, halaman penguji, riwayat hidup, kata pengantar, daftar isi, daftar tabel, daftar gambar, daftar lampiran, dan abstrak.

2. Bagian Utama

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini memuat latar belakang penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II DASAR TEORI

Bab ini memuat penelitian terdahulu, teori yang berhubungan dengan penelitian, model konseptual, dan hipotesis penelitian.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini memuat metode penelitian dilakukan oleh peneliti, definisi operasional variabel, populasi dan sampel, Teknik pengumpulan data, metode analisis, dan pengujian hipotesis.

BAB IV GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

yang berhubungan dengan pembahasan di dalam penelitian serta memuat gambaran objek yang diteliti.

BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini memuat penjelasan lebih dalam mengenai analisis data dan analisis berdasarkan variabel penelitian, analisis hasil penelitian, pengujian hipotesis dan pembahasan.

BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini memuat kesimpulan dan saran dari penelitian yang dilakukan.

Bagian Akhir

Bagian akhir skripsi memuat lampiran dan daftar pustaka.

BAB II

DASAR TEORI

2.1. Penelitian Terdahulu

Dalam berbagai penelitian terdahulu yang sudah diteliti menggunakan berbagai macam uji yang dilakukan, diperoleh hasil penelitian sebagai berikut:

1. Nama: Deby Laras Andira, (2023)

   Judul: "Pengaruh Stress Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat Di Rumah Sakit TNI Angkatan Laut Dokter Komang Makes Belawan"

   Persamaan: Metode, uji validitas dan, reliabilitas

   Perbedaan: Objek penelitian, jumlah responden, jumlah sampel, dan membahas variabel stress kerja.

   Hasil: Bahwa ada pengaruh variabel (X_1) terhadap (Y), dan tidak ada pengaruh (X_2) terhadap (Y)

2. Siti Aisyah Tri Yustikasari Dan Bowo Santoso, (2024)

   Judul: "Pengaruh Stress Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Bagian Rawat Inap Di Rumah Sakit Tingkat III Brawijaya Surabaya"

   Persamaan: persamaan metode analisis

   Perbedaan: Objek, Responden, Sampel, Membahas Stress Kerja Dan Lingkungan Kerja

   Hasil: Bahwa Variabel (X_1, X_2, X_3) tidak mempengaruhi (Y)

3. Ahmad Ahid Mudayana, (2020)

   Judul: “Pengaruh Motivasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Nur Hidaya Bantul”

   Persamaan: Persamaan metode analisis

   Perbedaan: Objek, Responden, Sampel, Membahas Motivasi

   Hasil: Bahwa variabel (X_1) berpengaruh terhadap (Y)

Dari ketiga penelitian diatas variabel yang mereka teliti adalah beban kerja, stress kerja, lingkungan kerja dan motivasi. Untuk penelitian saya, saya mengambil variabel beban kerja, *work life balance*, sistem *reward* dan untuk penelitian saya sebagai pembaharuannya atau keterbaruannya saya menggunakan variabel intervening.

2.2. Landasan Teori

2.2.1. Pengertian Manajemen (MSDM)

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan Perusahaan, karyawan dan masyarakat (Hasibuan, 2016:10). Manajemen sumber daya manusia adalah proses pengelolaan manusia melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karir, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan Perusahaan dan peningkatan kesejahteraan *stakeholder* (Kasmir, 2016:6). Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan bidang strategis dari organisasi.

Manajemen sumber daya manusia harus dipandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola orang secara efektif dan untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan mengelolannya. Bermacam-macam pendapat tentang pengertian manajemen sumber daya manusia, antara lain adanya menciptakan *human resources*, ada yang mengertikan sebagai manpower management serta ada yang menyetarakan dengan pengertian sumber daya manusia dengan personal (personalia, kepegawaian, dan sebagainya). Akan tetapi pada manajemen sumber daya manusia yang mungkin tepat adalah *human resources* management (manajemen sumber daya manusia), dengan demikian secara sederhana pengertian sumber daya manusia adalah mengelola sumber daya manusia.

Perusahaan atau organisasi dalam bidang sumber daya manusia tentunya menginginkan setiap saat memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dalam arti memenuhi persyaratan kompetensi untuk didayagunakan dalam usaha merealisasi visi dan mencapai tujuan tujuan jangka menengah dan jangka pendek, sumber daya manusia seperti itu hanya akan diperoleh dari karyawan atau anggota organisasi yang memenuhi ciri-ciri atau karakteristik sebagai berikut:

1. Memiliki pengetahuan penuh tentang tugas, tanggung jawab, dan wewenangnya.
2. Memiliki pengetahuan (*knowledge*) yang diperlukan terkait dengan pelaksanaan tugasnya secara penuh.
3. Mampu melaksanakan tugas-tugas yang harus dilakukannya karena mempunyai keahlian/keterampilan (skills) yang diperlukan.

4. Bersikap produktif, inovatif/kreatif, mau bekerja sama dengan orang lain, dapat dipercaya, loyal, dan sebagainya. (Rucky,2003).

Manajemen sumber daya manusia menurut Dessler (2016:7) merupakan proses mengenai karyawan pelatihan penilaian, kompensasi, hubungan kerja kesehatan dan keamanan secara adil terhadap fungsi-fungsi sumber daya manusia. Menurut Noe (2016:18) menyebutkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan bagaimana mempengaruhi perilaku, sikap dan kinerja karyawan melalui kebijakan dan sistem yang dimiliki oleh Perusahaan. Dengan demikian manajemen sumber daya manusia dapat diartikan dengan sudut pandang yang berbeda namun memiliki tujuan utama yang sama yaitu memanusiakan manusia dan memberikan kesejahteraan secara profesional dan adil sesuai dengan porsi masing-masing karyawan.

2.2.2. Pengertian Sumber Daya Manusia

SDM adalah singkatan dari Sumber Daya Manusia, yang merupakan individu yang bekerja di sebuah organisasi dan menjadi aset berharga bagi perusahaan. SDM merupakan salah satu faktor penting yang tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi. SDM juga merupakan sumber daya yang tidak dapat digantikan dan menjadi elemen utama organisasi.

Darmadi (2022) menyatakan bahwa SDM adalah individu yang bekerja sebagai penggerak organisasi dan berfungsi sebagai aset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Menurut syarief (2022) SDM adalah ilmu atau seni yang mengatur pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif dan efisien untuk

mencapai tujuan perusahaan. Menurut H. Supryadi (2015) SDM adalah sistem yang mempengaruhi sikap, perilaku yang mempengaruhi kinerja karyawan.

2.2.3. Pengertian Perencanaan SDM

Rucky (2014) mencatat bahwa sejumlah pakar di Indonesia merasa tidak puas dengan terjemahan langsung "*human resource*" menjadi sumber manusia dan lebih memilih untuk menambahkan kata "Daya" agar terjemahan tersebut lebih akurat dan mencerminkan peran serta kontribusi manusia dalam dunia kerja. Lebih jauh lagi, istilah "Sumber Daya Manusia" sering dianggap sinonim dengan tenaga kerja yang mencakup individu yang sadar dalam melakukan pekerjaan dengan tujuan tertentu. Penggunaan istilah yang berbeda ini mencerminkan preferensi dan konvensi dalam budaya dan Bahasa Indonesia terkait dengan konsep yang sama.

Menurut Handoko (2008) perencanaan SDM adalah rangkaian kegiatan yang bertujuan untuk memproyeksikan permintaan bisnis dan lingkungan yang akan dihadapi oleh organisasi di masa depan. Sementara Sinamora (tahun publikasi tidak disebutkan) terdapat bahwa perencanaan SDM memiliki keterkaitan yang penting dengan rencana strategis.

2.2.3.1. Tujuan MSDM

Dalam MSDM, perencanaan SDM bisa dinyatakan sebagai kegiatan yang bertujuan untuk memproyeksikan SDM dimasa mendatang, sehingga program-program yang telah ditetapkan dapat diimplementasikan dengan sukses. Menurut Stone yang dikutip oleh Sinabela (2012), terdapat dua tujuan utama dalam partisipan SDM. Pertama tujuannya yaitu agar mendukung penegakan kesempatan

kerja yang setara dengan tujuan tindakan afirmatif. Tujuan dari perencanaan SDM adalah untuk membantu dalam penentuan struktur organisasi, termasuk perencanaan yang menyediakan kesempatan kerja yang setara serta mencapai tujuan tindakan afirmatif.

Tujuan yang kedua adalah untuk mengevaluasi dampak dari kebijakan dan program alternatif dalam sumber daya manusia serta merekomendasikan implementasi alternatif yang memberikan kontribusi yang paling efektif terhadap keberhasilan organisasi. Ketika dilakukan dengan benar, perencanaan tenaga kerja dapat menguntungkan organisasi baik secara langsung maupun tidak langsung (Rivai, 2004):

1. Untuk meningkatkan penggunaan SDM yang ada di dalam organisasi, perlu dilakukan perencanaan SDM yang efektif. Oleh karena itu, langka pertama dalam perencanaan SDM yaitu melakukan inventarisasi SDM yang tersedia di organisasi, termasuk informasi mengenai jumlah karyawan berdasarkan kualifikasi, masa kerja, serta pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki melalui pendidikan formal dan pelatihan kerja yang pernah diikuti.
2. Melalui perencanaan SDM yang terstruktur, dapat meningkatkan efektivitas kerja dengan memastikan kesesuaian.

Tujuan manajemen sumber daya manusia menurut Kasmir (2016:7) menyatakan bahwa tujuan utama manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kontribusi sumber daya manusia (karyawan) terhadap organisasi. Hal ini dapat dipahami bahwa semua kegiatan organisasi dalam mencapai tujuannya tergantung kepada orang-orang yang mengelola organisasi tersebut. Oleh

karena itu, karyawan dikelola dengan baik sehingga dapat membantu Perusahaan dalam mencapai tujuan Perusahaan yang telah ditetapkan

2.2.3.2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Hasibuan (2012:26) menjelaskan bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi manajerial dan operasional. Dalam manajemen diperlukan peran tiap orang yang terlibat didalamnya, untuk menyikapi posisi masing-masing. Oleh sebab itu, diperlukan adanya fungsi-fungsi yang jelas mengenai manajemen. Ada empat fungsi manajemen yang harus diperhatikan, yaitu:

1. Perencanaan
2. Organisasi
3. Penggerakan dan
4. pengawasan.

2.2.3.3. Pembagian Manajemen

Secara umum jenis atau bidang manajemen dapat dibagi menurut bidang tugas, lapangan kerja, dan tingkatannya. Pembagian tersebut adalah sebagai berikut:

1. Bidang tugas

   Pembagian bidang tugas dalam pelaksanaanya, dibagi menjadi beberapa bagian, yaitu bagian personalia, bagian keuangan, bagian peralatan, reproduksi, dan bagian pemasaran.

2. Lapangan kerja

   Lapangan kerja secara garis besar terbagi menjadi beberapa pilihan, diantaranya Pendidikan tinggi, rumah sakit, bank, lembaga pemerintahaan.

3. Tingkat manajemen

   Manajer puncak (*top manager*), manajer menengah (*middle manager*), manajer supervisor (*supervisory manager*).

2.3. Beban Kerja

Beban kerja mengacu pada semua aktivitas yang melibatkan karyawan, waktu yang di diperlukan untuk melaksanakan tugas dan pekerjaan baik secara langsung maupun tidak langsung (Johari *et al*., 2018). Beban kerja adalah sejumlah proses atau kegiatan yang harus diselesaikan waktu unit organisasi secara sistematis dalam jangka waktu tertentu untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektifitas kerja suatu unit organisasi (Yuniarsih dan Suswatno dalam priyanto, (2018). Sedangkan Kasmir (2019: 40) menyatakan bahwa beban kerja adalah perbandingan antara total waktu untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan terhadap total waktu standar.

Pengertian beban kerja dinyatakan Munandar (Harini et.,al 2018) bahwa beban kerja adalah tugas-tugas yang harus diselesaikan oleh karyawan dalam waktu tertentu dengan memanfaatkan potensi dan keterampilan yang dimiliki. Beban kerja dapat diukur dengan total waktu yang dibutuhkan untuk penyelesaian tugas tertentu (Akob, 2016). 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.

Beban kerja adalah sesuai yang disarankan berada diluar kemampuan karyawan untuk melakukan pekerjaan. Kapasitas seseorang yang dibutuhkan untuk mengerjakan tugas sesuai dengan harapan berbeda dengan kapasitas yang berbeda saat itu. Perbedaan diantara keduanya menunjukan taraf kesukaran tugas yang mencerminkan beban kerja. Soleman (priyanto, 2018) menyatakan bahwa beban kerja sebagai besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu yang terbagi ke dalam dua skala penilaian beban kerja sebagai berikut.

1. Faktor Eksternal meliputi, tugas-tugas yang diberikan, kompleksitas, pekerjaan, lamanya waktu kerja dan istirahat.
2. Faktor Internal, meliputi motivasi, persepsi, keinginan dan kepuasan.

2.3.1. Indikator Beban Kerja

Suswanto (Gozali, 2016) menyatakan indikator beban kerja sebagai berikut.

1. Jam kerja

   Pegawai dapat bekerja sesuai dengan jam yang telah ditentukan.
2. Latar belakang pendidikan

   Pendidikan mendasari tinggi rendahnya beban kerja yang harus dikerjaan.
3. Jenis pekerjaan yang diberikan

   Jenis pekerjaan yang sesuai dengan keahlian atau kompetensi.

Sedangkan Tarwaka (*Tijibrata et.,al* 2017) menyatakan indikator beban kerja sebagai berikut.

1. Beban waktu menunjukan jumlah waktu yang tersedia dalam perencanaan, pelaksanaan, membantu tugas atau pekerjaan.

2. Beban usaha mental yaitu berarti banyaknya usaha mental dalam melaksanakan suatu pekerjaan.
3. Beban tekanan psikologis yang menunjukan tingkat resiko pekerjaan, kebingungan, dan frustasi.

2.3.2. Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja

Harini *et.,al* (2018) menyatakan akan beberapa faktor yang mempengaruhi beban kerja sebagai berikut.

1. Faktor eksternal

Beban yang berasal dari luar tubuh pekerja seperti:

a. Tugas yang dilakukan yang bersifat fisik seperti situasi kerja, tata ruang, tempat 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, pelimpahan tugas dan wewenang.
c. Lingkungan kerja meliputi lingkungan kerja fisik lingkungan kerja biologis, dan lingkungan kerja psikologi.

2. Faktor internal

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

Sedangkan Gibson (Candra dan Adriansyah, 2017) menyebutkan faktor faktor yang mempengaruhi beban kerja sebagai berikut.

1) Tekanan waktu

   Adanya ketentuan batas waktu justru dapat meningkatkan motivasi dan menghasilkan prestasi kerja yang tinggi, namun desakan waktu juga dapat menjadi beban kerja berlebihan sehingga dapat mengakibatkan munculnya banyak kesalahan atau kondisi kesehatan seseorang berkurang.

2) Jadwal kerja atau jam kerja

   Jumlah waktu untuk melakukan suatu pekerjaan berkontribusi terhadap pengalaman akan tuntutan kerja, yang merupakan salah satu faktor penyebab stress di lingkungan kerja. Jadwal kerja padat, berkelanjutan, tanpa adanya waktu istirahat atau libur dapat berpengaruh terhadap kesehatan tubuh seseorang.

3) *Role Ambiguity and Role Conflict*

   Role ambiguity atau kemenduaan peran dan *role conflict* atau konflik peran dapat mempengaruhi persepsi, seseorang terhadap beban kerjanya.

4) Kebisingan, dapat mempengaruhi pekerja termasuk kesehatan dan performance. Karyawan dengan kondisi kerja sangat bising dapat mempengaruhi efektifitas kerja dalam menyelesaikan tugasnya, sehingga dapat mengganggu konsentrasi dan secara tidak langsung mengganggu pencapaian tugas dan dapat dipastikan akan memperberat beban kerja.

5) *Information overload*

Banyaknya informasi yang masuk dan diserap pekerja dalam waktu bersamaan dapat menyebabkan beban kerja semakin berat. Penggunaan teknologi dan penggunaan fasilitas kerja serba canggih membutuhkan adaptasi tersendiri dari pekerja. Semakin kompleks informasi yang diterima, dapat mempengaruhi proses pembelajaran pekerja dan sehingga dapat berpengaruh terhadap kesehatan pekerja jika tidak ditangani dengan baik.

6) *Temperature extremes atau heat overload*

Sama halnya dengan kebisingan, faktor kondisi kerja yang beresiko seperti tingginya suhu udara dalam ruangan juga berdampak pada kesehatan. Hal ini dapat terjadi jika kondisi tersebut berlangsung dalam waktu lama dan tidak tersediannya peralatan untuk mengatasi.

7) *Repetitive action*

Banyaknya pekerjaan yang membutuhkan aksi tubuh secara berulang, seperti pekerja menggunakan komputer dan menghabiskan sebagian besar waktunya dengan mengetik, atau pekerja *assembly line* yang harus mengoperasikan mesin dengan prosedur yang sama setiap waktu atau dimana banyak terjadi pengulangan gerak akan timbul rasa bosan, rasa monoton pada akhirnya dapat menghasilkan berkurangnya jika tenaga gagal untuk bertindak tepat dalam keadaan darurat.

8) Tanggung jawab

Setiap jenis tanggung jawab dapat merupakan beban kerja bagi sebagian orang. Hasil penelitian menunjukan bahwa tanggung jawab terhadap orang

menimbulkan tekanan yang berhubungan dengan pekerjaan. Sebaliknya semakin banyaknya tanggung jawab, semakin rendah beban kerja yang berhubungan dengan pekerjaan.

2.3.3. Jenis- Jenis Beban Kerja

1. Beban fisik

   Beban ini berkaitan dengan tuntutan fisik yang dialami oleh pekerja dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Beban kerja fisik meliputi kegiatan yang membutuhkan energi fisik, seperti mengangkat, atau mendorong dalam waktu lama. Beban kerja ini dapat menyebabkan kelelahan fisik dan, jika berlebihan, berpotensi menyebabkan cedera.

2. Beban kerja mental

   Beban kerja mental berkaitan dengan tuntutan kognitif yang dihadapi pekerja, misalnya ketika harus melakukan pemikiran kompleks, pengambilan keputusan cepat atau bekerja dalam situasi yang membutuhkan konsentrasi tinggi. Beban kerja mental yang tinggi biasanya menimbulkan stress dan kelelahan mental.

3. Beban kerja emosional

   Beban kerja emosional muncul ketika pekerjaan menuntut, pengendalian emosi atau menghadapi situasi emosional tertentu, seperti bekerja dengan pelanggan yang sulit atau situasi konflik ditempat kerja. Beban kerja emosional yang tinggi dapat menyebabkan stress emosional dan beresiko pada kesehatan mental.

4. Beban kerja waktu

   Beban kerja waktu merujuk pada tekanan waktu yang dihadapi oleh pekerja dalam menyelesaikan tugas. Ketika pekerja merasa harus menyelesaikan pekerjaan dalam waktu yang terbatas, ini dapat menyebabkan stress waktu atau tekanan deadline, yang mempengaruhi kinerja dan kesejahteraan karyawan.

5. Beban kerja sosial

   Beban ini berhubungan dengan tuntutan interaksi sosial dalam pekerjaan, seperti bekerja dalam tim, berkomunikasi dengan rekan kerja, atau menyelesaikan konflik antar pribadi. Beban kerja sosial yang tinggi dapat memicu stress interpersonal dan mempengaruhi hubungan kerja dilingkungan kerja.

2.4. *Work Life Balance*

Work life balance disebut sebagai keseimbangan pada kehidupan pribadi seseorang dengan kehidupan pekerjaan yang perlu dipertahankan melalui segala aspek. Keseimbangan atau keselarasan yang terjadi antara dua kehidupan tersebut akan membuat individu merasakan bentuk kesenangan ketika dapat memenuhi keinginan dan kewajibannya. Carlk dalam Megaster dkk., (2021) berpendapat adanya korelasi *work-life balance* dengan kepuasan kerja karyawan dan komitmen terhadap organisasi. Dengan adanya pengalaman dapat membantu karyawan untuk mencapai keberhasilan bagi perusahaan.

Menurut Lockwood dalam wardani dkk., (2021:7) *work-life balance* adalah keseimbangan terhadap keadaan dua tuntutan individu yaitu pekerjaan dan kehidupan pribadi dalam keadaan yang sama. *Work-life balance* dalam pandangan karyawan adalah kemampuan untuk menjalankan dan mengelola tugas sebagai seorang pekerja dan tanggung jawab terhadap kehidupan pribadi dan juga keluarganya. Sedangkan perusahaan memandang *work-life balance* sebagai tantangan untuk menciptakan budaya yang mendukung terhadap pekerjaan dalam perusahaan, dimana karyawan dapat fokus untuk menyelesaikan pekerjaan mereka di tempat kerja sehingga dapat tercipta dan memberikan kontribusi yang positif bagi perusahaan guna mencapai tujuannya.

Menurut Greenhaus dalam Arozzak, (2017) keseimbangan dipandang tidak adanya konflik. Sangatlah penting dalam sebuah organisasi maupun dalam kehidupan pribadi seorang karyawan jika kedua peran dalam organisasi maupun diluar organisasi saling mendukung dimana tidak adanya konflik yang terjadi dalam kehidupan kerja maupun dalam peran karyawan tersebut. *Work-life balance* adalah keadaan dimana seseorang dapat mengatur dan membagi antara tanggung jawab pekerjaan kehidupan keluarga dan tanggung jawab lainnya. Kondisi tersebut membantu agar tidak terjadi konflik antara kehidupan pribadi dengan pekerjaan.

Dari beberapa pengertian *work-life balance* tersebut, dapat disimpulkan bahwa *work-life balance* merupakan suatu kondisi dimana seorang pekerja mampu mengatur dan energi yang seimbang antara pekerjaan, kebutuhan pribadi, rekreasi, dan kehidupan berkeluarga sehingga tidak terjadi konflik dalam kehidupannya.

2.4.1. Indikator Work Life Balance

Menurut Hudson (dalam Andariani, 2020) terdapat tiga aspek yang dapat mempengaruhi individu dalam *work-life balance* antara lain.

1. *Time balance*

   Keseimbangan waktu adalah mengenai total waktu yang digunakan saat bekerja dan peran lain diluar pekerjaan. Waktu yang diperlukan ketika melaksanakan pekerjaan di perusahaan serta perannya secara individu pada kehidupan, contohnya seperti selain bekerja sebagai seorang karyawan juga memerlukan waktu untuk melakukan kegiatan-kegiatan individunya seperti liburan, hobi, maupun waktu luang untuk keluarga dan teman.

2. *Involvement Balance*

   Keseimbangan keterlibatan yakni tingkat keterlibatan dalam komitmen dan mental terhadap pekerjaan dan hal diluar pekerjaan. Saat keseimbangan tercapai maka individu tidak akan mengalami stress kerja karena keterlibatan antara dua kehidupan seimbang.

3. *Satisfaction Balance*

   Keseimbangan kepuasan mengarah pada tingkat kepuasan saat melakukan kegiatannya di pekerjaan dan kehidupan pribadi. Melalui kepuasan yang dirasakan, individu merasa nyaman saat melakukan pekerjaan dan kehidupan pribadinya.

a. Komponen *Work Life Balance*

Ada empat komponen penting yang menjadi alat ukur dalam *work life balance* Fisher dalam Vallen (17:12), yaitu:

1. waktu, meliputi perbandingan antara banyaknya waktu yang digunakan untuk bekerja dengan waktu yang digunakan untuk aktivitas lain diluar kerja
2. perilaku, meliputi adanya tindakan untuk mencapai tujuan yang diinginkan hal ini berdasarkan pada keyakinan seseorang bahwa ia mampu mencapai apa yang diinginkan dalam pekerjaan dan tujuan pribadinya.
3. Ketegangan (*strain*), meliputi tekanan, kecemasan, sulit mempertahankan atensi dan kehilangan aktivitas penting pribadi.
4. Energi, meliputi sumber terbatas dalam diri manusia yang digunakan untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

2.4.2. Faktor-Faktor Work Life Balance

Penelitian yang dilakukan oleh Nasrani dalam Wardani dkk., (2021:8) menyebutkan bahwa penelitian-penelitian yang dilakukan di negara-negara maju, seperti Eropa dan Amerika, terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi usaha untuk menimbulkan *work-life balance.*

1. Jam kerja

   Banyaknya jumlah jam kerja yang digunakan oleh karyawan, maka kehadiran anak dalam kehidupan keluarga akan menuntut orang tua untuk dapat memenuhi kebutuhan materi juga psikologis anak sehingga waktu yang diperlukan menjadi lebih banyak dibandingkan dengan keluarga yang

tidak memiliki anak, dan tantangan yang dihadapi orang tua akan lebih kompleks.

2. Karakteristik individu

   Individu yang neurotis biasanya lebih sulit mencapai *work-life balance* karena cenderung merespon secara negatif terhadap sebuah situasi ataupun pengalaman.

3. Nilai-nilai budaya

   Nilai-nilai budaya didefinisikan sebagai orientasi mental, pola pikir, sistem nilai yang dipahami dan disepakati bersama sehingga memudahkan komunikasi dan kerja sama diantara anggota-anggotanya. Pemahaman terhadap nilai budaya yang telah disepakati akan menumbuhkan sistem yang dapat menguatkan interaksi dalam kehidupan kerja dan keluarga. Apabila memiliki kesamaan dan meyakini nilai-nilai tersebut, maka seseorang akan lebih mudah dalam menjalankan perannya baik di dalam pekerjaan, keluarga, dan tanggung jawab terhadap dirinya.

2.4.3. Jenis-Jenis Work Life Balance

1. *Time Based Conflict* (konflik berbasis waktu)

   Konflik ini terjadi ketika waktu yang dihabiskan untuk satu peran (misalnya pekerjaan) mengganggu atau mengurangi waktu yang biasa digunakan untuk peran lain (misalkan keluarga). Misalnya, jika seorang karyawan memiliki jam kerja yang panjang atau sering lembur, maka hal tersebut dapat mengurangi waktu yang biasa mereka habiskan bersama keluarga, sehingga menimbulkan ketidak seimbangan antara kehidupan kerja pribadi.

2. *Strain-Based Conflict* (konflik berbasis tekanan)

   Konflik ini muncul ketika stres atau tekanan dari satu peran ke peran lain. Misalnya jika seorang karyawan mengalami tekanan kerja yang tinggi stress tersebut bisa terbawa ke dalam kehidupan keluarga dan menyebabkan kesulitan dalam menjalankan peran di rumah. Tekanan emosional dari pekerjaan dapat menyebabkan kelelahan yang akhirnya mempengaruhi hubungan interpersonal dalam keluarga.

3. *Behavior-Based Conflict* (konflik berbasis perilaku)

   Konflik berbasis perilaku terjadi ketika perilaku atau pola sikap yang dibutuhkan dalam satu peran tidak sesuai dengan yang dibutuhkan dalam peran lain. Misalnya di tempat kerja, seorang mungkin dituntut untuk bersikap tegas dan kompetitif, sedangkan dalam kehidupan keluarga, mereka mungkin diharapkan untuk bersikap lebih sabar dan empati. Perbedaan ini bisa menimbulkan konflik karena individu mungkin kesulitan menyesuaikan perilaku di kedua peran tersebut.

2.5. *Sistem Reward*

Reward merupakan perangsang atau motivasi untuk meningkatkan kinerja yang dicapai seseorang yang pada umumnya diwujudkan untuk finansial (insentif moneter). Seperti pemberian insentif, tunjangan, bonus, dan komisi (Rivai, 2004:264). *Reward* adalah ganjaran, hadia, penghargaan atau imbalan yang bertujuan agar seseorang menjadi lebih giat lagi usahanya untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja yang telah dicapai “(Nugroho, 2006:5). *Reward* juga dapat dipahami sebagai bentuk hadiah yang diberikan kepada pegawai yang mampu

mendapatkan prestasi tertentu yang bermanfaat bagi perusahaan atau organisasi dalam bentuk finansial maupun non finansial dalam rangka meningkatkan semangat, motivasi, komitmen pegawai, dan mampu mempengaruhi pegawai lain untuk berbuat yang lebih baik lagi sehingga terjadi persaingan yang positif antar pegawai. Bentuk pemberian *reward* yang efektif adalah pemberian insentif dan tunjangan, karena hasil yang baik segera diberi imbalan yang sesuai hal tersebut lebih efektif dibandingkan menunggu sampai saat pemberian bonus di akhir tahun ketika semua karyawan menerima.

Insentif yang sifatnya insidental sesuai prestasi yang dicapainya berbeda dengan tunjangan yang bersifat semi permanen, karena melekat dengan struktur yang dimiliki oleh karyawan. Sebagai karyawan terbaik maka diberi insentif yang jumlahnya disesuaikan kemampuan perusahaan, dan akan lebih baik bila sudah ditetapkan oleh perusahaan dengan surat keputusan. Sebagai karyawan yang menduduki suatu jabatan tertentu diberikan tunjangan yang melekat pada jabatan tersebut. Pemberian *reward* haruslah dihubungkan secara langsung dengan tujuan pencapain melalui cara yang sesederhana mungkin, sehingga karyawan yang menerima segera dapat mengetahui berapa rupiah yang diperoleh dari upahnya. *Reward* merupakan lawan kata dari *punishment*.

Hukuman merupakan sanksi yang diberikan oleh atasan kepada karyawan yang melanggar aturan, atau tidak mampu mencapai target yang telah ditentukan. Hukuman diberikan sebagai cambuk agar karyawan berusaha sekuat tenaga untuk bekerja lebih baik lagi. Hukuman diberikan secara adil akan mampu meningkatkan prestasi kerja bagi karyawan. Prestasi kerja bagi karyawan yang rajin dan

mempunyai kinerja tinggi, tidak adil akan dirasakan oleh karyawan yang rajin, manakala tunjangan, intensif, bonus diberikan secara sama rata kepada seluruh karyawan tanpa melihat prestasi kerja.

Reward tidak harus dalam bentuk uang tetapi juga dapat berupa ujian, piagam, penghargaan, piala, trofi, vandel, lencana, bintang, tanda kehormatan, kenaikan pangkat, pemberian jabatan yang lebih tinggi, promosi memimpin suatu area. Misalnya saja, pegawai terajin pada bulan januari, maka bulan februari orang tersebut diberi penghargaan sebagai pegawai teladan. Gambar, nama, dan jabatan pegawai tersebut ditempel ditempat terhormat yang bisa dibaca oleh seluruh pegawai dan tamu dalam rangka:

1. Meningkatkan motivasi pegawai yang bersangkutan
2. Memberi penghargaan pada pegawai tersebut atas prestasi yang diperoleh
3. Memacu pegawai lain untuk dapat mendapatkan penghargaan yang sama atau lebih baik
4. Membangkitkan terjadinya persaingan yang sportif, objektif, dan positif
5. Membuat iklim organisasi yang lebih kondusif
6. Mengurangi sifat iri dengki dari pegawai yang malas terhadap pegawai yang rajin
7. Menambahkan komitmen, loyalitas, dan integritas pegawai.

Reward dapat berupa fasilitas, seperti tempat kerja yang lebih nyaman, fasilitas peralatan kantor yang lebih canggih, kendaraan ringan, tunjangan transportasi, tunjangan perumahan, asuransi, beasiswa anak, tamasya sekeluarga atau berlibur bersama seluruh karyawan, studi banding keluar daerah/luar negri,

outbond, umroh ke tanah suci, naik haji, dan sebagainya seluruh *reward* dalam bentuk fasilitas, sesungguhnya dapat dinilai bentuk rupiah. *Reward* biasa dalam bentuk perorangan, kelompok kecil, kelompok besar, maupun populasi. *Reward* perorangan diberikan karena individu yang dipandang mampu mencapai proses prestasi kerja tertentu. *Reward* kepada kelompok kecil diberikan karena kelompok kecil tersebut mampu mencapai target yang ditentukan oleh perusahaan. Misalnya, kelompok kecil *sales* mobil mampu mencapai target yang telah ditentukan, maka kelompok kecil tersebut berhak mendaptakan *reward* yang telah ditentukan oleh *dealer* mobil tersebut.

Reward diberikan kelompok besar (suatu bagian atau sub bagian dari perusahaan) karena kelompok besar tersebut telah mampu mencapai target yang telah ditentukan oleh perusahaan. Misalnya bagian produksi mampu memproduksi barang dan jasa di atas target yang telah ditentukan, maka bagian produksi tersebut seluruhnya berhak menerima *reward* yang telah dijanjikan. *Reward* dalam bentuk populasi biasanya diwujudkan dalam kegiatan-kegiatan tamasya keluarga atau berlibur bersama seluruh karyawan, studi banding keluar daerah/luar negri outbond. Reward model ini dilaksanakan dengan tujuan:

1. Menambah silaturahmi antara sesama karyawan, karyawan dengan atasan, dan karyawan dengan keluarga karyawan yang lain. Pada saat kumpul menunggu kendaraan di halaman kantor, saat di dalam kendaraan bus, modal transportasi besar lainnya, saat di lokasi wisata, selama berada di penginapan, pada saat makan bersama, hingga pada saat perjalanan pulang,

seluruh karyawan membaur sehingga terjadi keakraban yang selama ini tidak terbiasa terwujud saat berada di dalam kantor.

2. Mensyukuri atas kinerja karyawan selama satu tahun yang sudah berlalu, sehingga *reward* yang bersifat massal tersebut biasa dilakukan pada akhir tahun.
3. Menambah kekompakan dalam bekerja. Sebagaimana diketahui, pada saat outbond misalnya, jarak *structural* antara atasan dan bawahan nyaris tidak terlihat karena dalam outbound akan memeratakan tugas yang sama dalam kerja kelompok yang diberikan oleh instruktur.

Reward sebagai motivator yang tepat akan menimbulkan suasana kondusif atau berakibat pada produktivitas kerja yang lebih tinggi. Sikap, motivasi, dan semangat kerja yang tinggi yang diwujudkan dalam kualitas produk kerja dapat dipahami dalam kuantitas produk hasilnya harus lebih baik daripada kemarin, demikian pula hari esok harus lebih baik daripada sekarang (Sedarmayanti, 2004:7). Dengan adanya motivasi maka akan terjadilah kemauan kerja dan dengan adanya kemauan kerja yang tinggi maka produktivitas akan meningkat. Motivasi dapat dilaksanakan dengan berbagai cara, salah satunya dengan *reward* karena pada dasarnya harapan setiap orang bekerja adalah untuk mendapatkan uang dalam bentuk *reward.*

Suatu *reward* yang dirancang oleh suatu perusahaan harus mampu memotivasi kinerja karyawan agar prestasi mampu mencapai tingkat yang tertinggi. Karyawan yang berhasil menyelesaikan jenjang sarjana, magister, atau doktor atau sambil bekerja dan mampu mencapai hasil/nilai/prestasi baik, maka akan diberi

reward menduduki posisi penting dan strategis yang ada di perusahaan. Begitu juga karyawan yang mampu mendapatkan sertifikat kompetensi kerja akan mendapat *reward* dalam bentuk kepercayaan dari pimpinan untuk memimpin menangani berbagai pekerjaan yang membutuhkan ketelitian tinggi dan mempunyai tingkat kesulitan yang relatif tinggi. Bila karyawan mempunyai tingkat pendidikan tinggi, dan mempunyai berbagai sertifikat kompetensi/keterampilan tidak diberikan *reward* dalam bentuk kepercayaan untuk menangani pekerjaan yang membutuhkan kompetensi tinggi, maka akan terjadi ketidakadilan.

Apabila kondisi tersebut terjadi, karyawan tersebut merasa tidak dimanfaatkan ilmu dan kompetensinya. Lebih parah lagi, apabila karyawan yang diberikan kesempatan, hanya karyawan biasa yang tidak mempunyai kompetensi dan tingkat pendidikan tinggi. Begitu juga karyawan yang mempunyai penguasaan bahasa yang baik, maka karyawan tersebut diberikan *reward* dalam bentuk kepercayaan untuk melakukan komunikasi baik lisan maupun tulisan, baik langsung dengan media elektronik dengan pihak eksternal yang berbahasa asing dengan kemampuan karyawan tersebut.

Dengan kondisi yang demikian, karyawan tersebut akan merasa dipekerjakan dengan kompetensinya sehingga akan mampu mengembangkan diri, merasa cocok dengan pekerjaan yang digeluti, mempunyai komitmen dan loyalitas yang tinggi yang akhirnya tidak mau meninggalkan pekerjaanya atau dipindahkan ke perusahaan lain dengan alasan apapun. Oleh karena itu *reward* yang diberikan harus dalam bentuk yang memiliki nilai tinggi di mata anggota perusahaan. Nilai yang tinggi bagi suatu penghargaan bukan terletak pada jumlah rupiah yang akan

diterima oleh pegawai, melainkan nilai kepuasan bagi pegawai. Dengan demikian, dapat dipahami bahwa *reward* merupakan hadia yang sifatnya merangsang atau memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja karena pekerjaan tersebut mencapai atau melebihi target kinerja yang telah ditetapkan dan diwujudkan dalam bentuk finansial dan non finansial.

Reward dalam bentuk finansial (insentif moneter) seperti pemberian insentif, tunjangan, bonus, komisi, dan berbagai fasilitas yang dapat dinilai dengan uang. *Reward* dalam bentuk non finansial dapat berupa pujian, piagam, penghargaan, piala, trofi, vandel, lencana, bintang, tanda kehormatan, kenaikan pangkat, promosi memimpin suatu daerah. Veithzal Rivai dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan menjelaskan bahwa *reward* adalah imbalan yang diberikan organisasi atas kontribusi karyawan. Rivai membagi *reward* menjadi dua jenis: reward finansial (gaji, bonus) dan reward non-finansial (promosi jabatan, pengakuan, penghargaan atas masa kerja).

2.5.1. Indikator *Sistem Reward*

Menurut Rivai (2004), indikator yang digunakan dalam pemberian reward meliputi:

1. Finansial :

   Yaitu pemberian reward yang diberikan dalam bentuk gaji, bonus, komisi, bagi hasil dan pemberian tunjangan seperti tunjangan hari raya (THR) tunjangan subsidi pendidikan dan tunjangan bayaran suplemen (tunjangan liburan, tunjangan uang sakit, tunjangan uang pesangon).

2. Non finansial :

   Yaitu pemberian reward yang diberikan dalam bentuk jaminan asuransi, seperti asuransi jiwa, asuransi perawatan, pengobatan dan ketidakmampuan jaminan hari tua seperti jaminan sosial dan jaminan program pensiun, pelayanan pegawai pemberian reward yang diberikan dalam pelayan pribadi, pelayanan fasilitas pelayanan anak, pelayanan transformasi pegawai, pelayanan makanan, pelayanan pendidikan dan fasilitas eksekutif/kerja, pemberian penghargaan, perlakuan wajar, hubungan antara tenaga kerja dan pimpinan serta gaya manajemen yang suportif.

2.5.2. Jenis-Jenis *Reward*

Berdasarkan uraian diatas, dapat diklasifikasikan berbagai jenis *reward*. Menurut bentuknya, *reward* diberikan dalam bentuk:

1. Finansial (tunjangan kinerja, bonus, insentif, kenaikan gaji, ijin belajar, dan sejenisnya).
2. Setara finansial (fasilitas kantor, promosi jabatan, asuransi, kesehatan, rekreasi, dan sejenisnya).
3. Non finansial (piagam, sertifikat, dan piala).

Berdasarkan jumlah orang yang menerima, *reward* dapat dibedakan menjadi 4, yaitu:

1. Individu
2. Kelompok kecil
3. Kelompok besar
4. Massal/populasi

Berdasarkan waktu pemberiannya, *reward* dapat dibedakan menjadi:

1. Incidental (bonus, insentif)
2. Semi permanen (tunjangan, remunerasi, beasiswa anak, asuransi kesehatan selama bekerja)
3. Permanen (asuransi hari tua, pensiun bulanan)

Berdasarkan penyebabnya, *reward* dapat dibedakan menjadi:

1. *Reward* prestasi (diperoleh karena mampu mencapai prestasi kerja tertentu)
2. *Reward* struktural (diperoleh karena menduduki jabatan tertentu)
3. *Reward* masa kerja (diperoleh karena mencapai masa kerja tertentu).

2.6. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merujuk pada tingkat kepuasan dan kebahagiaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini melibatkan berbagai faktor, termasuk lingkungan kerja, relasi dengan rekan kerja, keadilan dalam penggajian, peluang pengembangan karier, dan sejauh mana pekerjaan itu sesuai dengan minat dan nilai pribadi seseorang.

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah tingkat kepuasan, kebahagiaan, dan kecenderungan positif lainnya. Ini mencakup sejauh mana seseorang merasa puas dengan lingkungan kerja, gaji, peluang pengembangan, dan aspek-aspek lainnya yang terkait dengan pekerjaan mereka. Pegawai yang tingkat kepuasan kerjannya tinggi akan memiliki sikap positif terhadap pekerjaannya (Srie Ningsih Ali;111).

Robbins (2008) menyatakan, bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang pekerja dan banyaknya ganjaran yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Kepuasan kerja adalah perbandingan antara hasil yang diperoleh dan hasil yang diharapkan. Semakin besar hasil yang diperoleh dibandingkan dengan hasil yang diharapkan, maka semakin puas pegawai tersebut dan sebaliknya. Semakin kecil hasil yang diperoleh dibandingkan dengan hasil yang diharapkan, maka semakin rendah pula kepuasan kerja pegawai tersebut.

Robbins (2008) menyatakan, bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan positif tentang suatu pekerjaan yang merupakan hasil evaluasi dari beberapa karakteristik. Perasaan positif maupun negatif yang dialami karyawan menyebabkan seseorang dapat mengalami kepuasan maupun ketidakpuasan kerja.

1. Kepuasan kerja dikatakan positif bila hasil yang diperoleh lebih besar dibandingkan yang diharapkan
2. Kepuasan kerja dikatakan negatif maka hasil yang diperoleh lebih kecil dari yang diharapkan.

Herzberg (2008) mengemukakan, bahwa istilah kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai suatu perasaan positif yang merupakan hasil dari suatu evaluasi atas hasil yang diperoleh dengan hasil yang diharapkan. Kepuasan kerja merupakan sikap positif seseorang terhadap pekerjaannya yang timbul berdasarkan penilaian terhadap produk kerja yang dihasilkan. Semakin tinggi tingkat kualitas hasil kerja, semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja seseorang. (Kotler dan Keller, 2009: 139).

Studi mutakhir yang dilakukan oleh Vidhan K. Goyal dan Chul W Park (dalam Sofiah, 2008), yang menyatakan bahwa dalam suatu organisasi jika kepuasan kerja meningkat maka kinerja karyawan juga akan meningkat pula. Sebaliknya, jika kepuasan kerja menurun maka kinerja karyawan juga akan menurun. Ketika perusahaan hendak meningkatkan kinerja karyawan, maka perusahaan tersebut tidak boleh mengabaikan kepuasan kerja karyawan yang ada. Stephen P. Robbins (2017: 118) mengemukakan bahwa kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari evaluasi karakter-karakteristiknya. Dengan demikian, kepuasan kerja merupakan merupakan masalah yang kompleks, karena berasal dari berbagai elemen kerja, misalnya, jenis pekerjaan mereka sendiri, gaji/upah, promosi, supervisi, rekan kerja, ataupun hasil kerja secara keseluruhan.

Dari berbagai penelitian yang banyak dilakukan, ketika karyawan ditanya tentang respons dari pekerjaan yang telah mereka lakukan, hasilnya bervariasi untuk berbagai elemen kerja. Dari hasil penelitian, secara umum karyawan merasakan kepuasan secara keseluruhan apabila hasil dari gaji/upah, promosi, supervisi, rekan kerja lebih besar dari yang mereka harapkan.

2.6.1. Indikator Kepuasan Kerja

Beberapa indikator yang dapat digunakan untuk mengukur kepuasan kerja melibatkan aspek-aspek tertentu dari pengalaman kerja seseorang. Berikut ini adalah beberapa faktor umum kepuasan kerja:

1) Lingkungan Kerja: Evaluasi terhadap kondisi fisik dan sosial ditempat kerja termasuk kebersihan, kenyamanan, dan hubungan interpersonal antara rekan kerja.
2) Pengakuan Dan Penghargaan: persepsi tentang sejauh mana pencapaian dan kontribusi individu diakui dan dihargai oleh atasan dan rekan kerja.
3) Keseimbangan Kerja-Hidup: perasaan sejauh mana pekerjaan memungkinkan keseimbangan antara kehidupan pribadi dan profesional.
4) Gaya Manajemen: Kualitas manajemen, kepemimpinan, dan dukungan, dan dukungan dari atasan dalam mencapai tujuan pekerjaan dan pengembangan pribadi.
5) Pengembangan Karir: peluang dan dukungan untuk pengembangan keterampilan, pelatihan, kemajuan karir.
6) Gaji Dan Manfaat: kepuasan terhadap tingkat penghasilan dan paket manfaat yang diberikan oleh organisasi.
7) Kepentingan Dan Kecocokan Pekerjaan: sejauh mana pekerjaan tersebut sesuai dengan minat, keahlian, dan nilai-nilai pribadi individu.
8) Pelepasan Stress: kemampuan untuk mengatasi stress dan tekanan dalam pekerjaan.
9) Partisipasi Dan Keterlibatan: tingkat keterlibatan dan partisipasi dalam pengambilan keputusan atau proyek-proyek yang relevan
10) Keadilan Dan Kesetaraan: persepsi tentang keadilan dalam perlakuan, kesempatan, dan kebijakan ditempat kerja.

11) Hubungan Kerja: kualitas hubungan interpersonal dengan rekan kerja dan atasan.

2.6.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Herzberg (2008) berpendapat ada empat faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja seseorang, faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu:

1. Faktor psikologis, hubungan dengan kejiwaan karyawan dengan dimensi:
    a. Minat
    b. Ketentraman dalam bekerja
    c. Sikap terhadap kerja
    d. Bakat dan keterampilan
2. Faktor sosial, berhubungan dengan interaksi sosial dengan dimensi:
    a. Interaksi sesama karyawan
    b. Interaksi dengan atasan
    c. Interaksi dengan karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya
3. Faktor fisik, berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik karyawan, dengan dimensi:
    a. Jenis pekerjaan
    b. Pengaturan waktu dan waktu istirahat
    c. Perlengkapan kerja
    d. Keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, dan kondisi kesehatan karyawan, umur dan sebagainya
4. Faktor finansial, berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan, dengan dimensi:

a. Sistem dan besarnya gaji
b. Jaminan sosial
c. Berbagai tunjangan sosial/fasilitas yang diberikan
d. Promosi dan sebagainya

Penyusunan Alat Ukur Kepuasan Kerja

Sebelum melakukan pengukuran tentang kepuasan kerja, terlebih dahulu dilakukan pendefinisian kepuasan kerja sebagai definisi operasional. Dari uraian teori diatas disimpulkan, bahwa kepuasan kerja adalah sikap umum atau sikap positif terhadap pekerjaan yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja atau membandingkan antara banyaknya ganjaran yang diterima dengan yang mereka harapkan atau ekspektasikan atau presepsikan (Robbins 2008; Kreitner dan Kinicki, 2003; Luthans, 2002;, Davis dan Newstrom, 2002; Herzbreg 2006). Variabel konstruk kepuasan kerja didasarkan teori Robbins (2008), kepuasan kerja diukur dengan dimensi:

a. Hubungan kerja
b. Tantangan kerja
c. Perlindungan kerja

Dimensi hubungan kerja mempunyai indikator:

a. Keharmonisan, dalam berinteraksi dengan atasan
b. Komunikasi dua arah
c. Kerjasama antara dosen
d. Keterbukaan dan transpirasi

Dimensi tantangan kerja mempunyai indikator:

a. Menyelesaikan tugas
b. Kepuasan dalam menyelesaikan tugas
c. Tanggung jawab
d. Disiplin
e. Keterampilan mengambil keputusan

Dimensi perlindungan kerja mempunyai indikator:

a. Perlindungan dari pemerintah
b. perlindungan dari perjanjian kerja
c. Perlindungan dari asuransi

Unsur-Unsur Kepuasan Kerja

Kreitner dan Kinicki dalam wibowo (2015:139) adanya lima unsur yang menjadi penyebab kepuasan kerja pekerjaan yaitu:

1. pemenuhan kebutuhan

   kepuasan ditentukan oleh tingkatan terhadap mana karakteristik bekerja memungkinkan individu memenuhi kebutuhannya.

2. ketidakpuasan

   kepuasan sebagai hasil dari *med ekspectation* yang mencerminkan perbedaan antara yang diharapkan untuk diterima individu dari pekerjaan.

3. pencapaian nilai

   kepuasan merupakan hasil dari persepsi bahwa pekerjaan memungkinkan untuk pemenuhan nilai-nilai kerja penting individual.

4. Keadilan

   Kepuasan merupakan fungsi dari seberapa jujur pekerjaan yang dilakukan dan diperlukan. Persepsi bahwa hasil kerja relatif terhadap masukan lebih menyenangkan dibandingkan dengan hasil/masukan signifikan lain.

5. Komponen watak/genetik

   Kepuasan kerja merupakan fungsi sifat personal dan faktor genetik.

2.7. Kinerja Karyawan

Kinerja adalah banyaknya upaya yang dikeluarkan individu pada pekerjaanya (Robbins, 2001). Sementara itu menurut Bernardin dan Russell (2001) performansi adalah catatan yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama periode waktu tertentu. Menurut Sinambela, dkk (2012) mengemukakan bahwa kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Menurut Byars dan Rue (dalam harsuko, 2011) kinerja merupakan derajat penyusunan tugas yang mengatur pekerjaan seseorang jadi kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan atau menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

Unjuk kerja, penampilan kerja, atau kinerja didefinisikan sebagai kemampuan kerja dalam terminology kualitas dan kuantitas (et,al.,2010:297). Pendapat Khan diatas dapat dipahami bahwa kinerja merupakan prestasi kerja (*performance*) baik bersifat kualitas maupun kualitas yang tercapai oleh seseorang selama periode tertentu biasanya dalam waktu setahun. Prestasi kerja adalah penampilan kerja secara kualitas dan kuantitas yang disuguhkan oleh pegawai, baik

secara individu maupun kelompok dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tugas dan fungsi yang diberikan sesuai dengan organisasi dan tata kerja (OTK) yang terdapat dalam institusi atau organisasi yang diikutinya.

Pendapat yang sama juga dilakukan oleh ivancevich, Konopaske, dan matteson (2002:157) bahwa kinerja menunjukan kemampuan dan keterampilan pekerja. Pendapat ini lebih menekankan kompetensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh organisasi, mulai dari kemampuan kognisi, efeksi, dan psikomotor karyawan. Dengan kata lain *performance* disini lebih mengara dari hasil dan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki oleh pekerja.

Pada bagian lain juga dijelaskan bahwa kinerja adalah pekerjaan yang berhasil ditunjukan oleh pekerja dengan usaha secara sungguh-sungguh dalam rangka memenuhi tugas dan kewajiban. Kinerja karyawan menunjukan seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi yang antara lain:

1. Kuantitas keluaran (semakin banyak semakin baik)
2. Kualitas keluaran (semakin berkualitas semakin baik)
3. Jangka waktu yang dibutuhkan (semakin pendek/singkat waktu pengerjaan semakin berkinerja)
4. Kehadiran ditempat kerja (semakin sedikit ijin semakin baik)
5. Sikap kooperatif dalam organisasi (semakin bisa bekerja sama semakin baik).

Jika dikaitkan dengan performance sebagai kata benda dimana salah satu pengertianya adalah hasil dari sesuatu pekerjaan. Maka performance atau kinerja adalah hasil yang dapat dicapai seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam

upaya pencapaian tujuan perusahaan secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral maupun etika.

Dengan kata lain kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai pegawai baik individu maupun kelompok dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan organisasi dalam upaya mencapai visi misi dan tujuan organisasi bersangkutan dengan menyertakan kemampuan, ketekunan, kemandirian, kemampuan mengatasi masalah sesuai batas waktu yang diberikan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Kinerja Dalam Bekerja

Karakteristik orang yang mempunyai kinerja tinggi adalah sebagai berikut (Mangkunegara, 2002:68):

1. Memiliki tanggung jawab yang tinggi
2. Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi
3. Memiliki tujuan yang realistis
4. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya.
5. Memanfaatkan umpan balik (*feedback*) yang kongkrit dalam seluruh kerja yang dilakukan.
6. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

2.7.1. Indikator Kinerja

Untuk mengukur kinerja dapat dilakukan terlebih dahulu dengan cara melakukan pendefinisian operasional dari kinerja itu sendiri. Dari beberapa pengertian kinerja karyawan dapat didefinisikan secara operasional sebagai hasil kerja yang dihasilkan, baik dari segi kualitas maupun kuantitas pekerjaanya dan dapat dipertanggungjawabkan sesuai dengan perannya di dalam organisasi atau perusahaan, dan disertai dengan kemampuan, kecakapan, dan keterampilan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Kinerja dapat diukur dengan dimensi dan indikator sebagai berikut:

1. Hasil kerja dengan
    a. Kualitas Hasil Kerja
    b. Kuantitas Hasil Kerja
    c. Efisiensi Dalam Melaksanakan Tugas
2. Perilaku Kerja
    a. Disiplin Kerja
    b. Inisiatif
    c. Ketelitian
3. Sifat Pribadi
    a. Kejujuran
    b. Kreativitas

2.7.2. Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Hasibuan (2008), faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu:

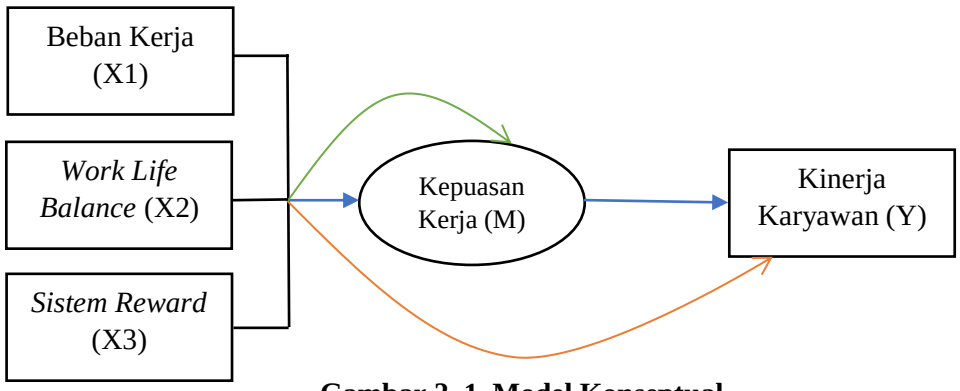
1. Kecakapan (pemahaman yang baik terhadap pekerjaan)

2. Pengalaman
3. Kesungguhan untuk bekerja dengan baik
4. Kecukupan waktu pengerjaan
5. Keinginan/kemauan untuk melaksanakan pekerjaan

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh sejumlah faktor antara lain menurut Mahsun (2006) ada beberapa elemen pokok yaitu:

1. Menetapkan tujuan, sasaran, dan strategis organisasi
2. Merumuskan indikator dan ukuran kinerja
3. Mengukur tingkat ketercapaian tujuan dan sasaran organisasi
4. Evaluasi kinerja/*feedback* penilaian kemajuan organisasi, meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dan akuntabilitas
6. Lingkungan kerja
7. Pemahaman pekerjaan.

2.8. Model Konseptual



Gambar 2. 1. Model Konseptual

Sumber : Diolah penulis, 2025

Keterangan:

Anak panah orange: pengaruh variabel X_1, X_2 dan X_3 terhadap Y

Anak panah hijau: pengaruh variabel X_1, X_2 dan X_3 terhadap M

Anak panah biru: Pengaruh variabel X_1, X_2, dan X_3 terhadap Y melalui M.

2.9. Hipotesis Atau Pernyataan Penelitian

1. (Ho): Tidak ada pengaruh beban kerja, *work life balance*, dan sistem *reward* terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Dirgahayu Samarinda.

   (H_1): Terdapat pengaruh antara beban kerja, *work life balance*, dan *sistem reward* terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Dirgahayu Samarinda.

2. (Ho): Tidak ada pengaruh beban kerja, *work life balance*, *sistem reward* terhadap kepuasan kerja pada perawat Rumah Sakit Dirgahayu Samarinda.

   (H_1): Terdapat pengaruh antara beban kerja, *work life balance*, dan *sistem reward* terhadap kepuasan kerja pada perawat Rumah Sakit Dirgahayu Samarinda.

3. (Ho): Tidak ada pengaruh beban kerja, *work life balance*, dan *sistem reward* pada kinerja perawat melalui kepuasan kerja pada Rumah Sakit Dirgahayu Samarinda.

   (H_1): Ada pengaruh beban kerja, *work life balance*, dan *sistem reward* pada kinerja perawat melalui kepuasan kerja pada Rumah Sakit Dirgahayu Samarinda.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1.Metode Penelitian

Metode penelitian ini menggunakan jenis pendekatan kuantitatif, metode kuantitatif merupakan metode ilmia yang struktur logis, dan struktur dengan menggunakan data penelitian dalam bentuk angka serta analisis statistik untuk meneliti populasi dan sampel yang tujuannya melakukan uji hipotesis yang telah dirancang (Sugiyono, 2022:16)

3.1.2. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel penelitian adalah sifat atau nilai dari objek atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Definisi variabel-variabel penelitian harus dirumuskan untuk menghindari kesesatan dalam mengumpulkan data. Sesuai dengan bagian sebelumnya, dalam definisi operasional variabel yang akan dijelaskan untuk menguraikan variabel-variabel penelitian yang meliputi:

3.2. Beban Kerja

Beban kerja adalah sejumlah proses atau kegiatan yang dilakukan oleh perawat di rumah sakit yang sesuai dengan bidangnya atau sesuai kemampuannya.

3.2.1. Indikator Beban Kerja

1) Jam kerja

   Pegawai dapat bekerja sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan

2) Latar Belakang Pendidikan

   Pendidikan mendasari tinggi rendahnya beban kerja yang harus dikerjakan

3) Jenis pekerjaan yang diberikan

Jenis pekerjaan yang sesuai dengan keahlian atau kompetensi.

3.3. *Work Life Balance*

Work life balance adalah keadaan dimana seorang perawat dapat mengatur dan membagi antara tanggung jawab pekerjaan kehidupan keluarga dan tanggung jawab lainnya. Kondisi tersebut membantu agar tidak terjadi konflik antara kehidupan pribadi dengan pekerjaan.

3.3.1. Indikator Work Life Balance

1) Time balance

Keseimbangan waktu adalah total waktu yang digunakan saat bekerja dan peran lain diluar pekerjaan. Waktu yang diperlukan ketika melaksanakan pekerjaan di perusahaan serta pertanyaan secara individu pada kehidupan, contohnya seperti selain bekerja sebagai seorang karyawan juga memerlukan waktu untuk melakukan kegiatan-kegiatan individunya seperti liburan, hobi, maupun waktu luang bersama keluarga dan teman.

2) Involpment Balance

Keseimbangan keterlibatan yakni tingkat keterlibatan dalam komitmen dan mental terhadap pekerjaan dan hal diluar pekerjaan. Saat kesimbangan tercapai maka individu tidak akan mengalami stress kerja karena keterlibatan antara dua kehidupan seimbang.

3) *Satisfaction Balance*

Keseimbangan kepuasan mengarah pada tingkat kepuasan saat melakukan kegiatannya di pekerjaan dan kehidupan pribadi. Melalui kepuasan yang dirasakan, individu merasa nyaman saat melakukan pekerjaan dan kehidupan pribadinya.

3.4. *Sistem Reward*

R*eward* merupakan bentuk hadia yang diberikan pada perawat ketika sudah lama bekerja selama satu tahun serta mendapatkan prestasi tertentu yang bermanfaat bagi Rumah Sakit dalam bentuk finansial maupun non finansial untuk meningkatkan semangat, motivasi, komitmen terhadap perawat.

3.4.1. Indikator Sistem Reward

1) Finansial (tunjangan kinerja, bonus, insentif, kenaikan gaji, ijin belajar, dan sejenisnya).
2) Non finansial (piagam, sertifikat, piala, dan trofi).

3.5. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah tingkat kepuasan yang sejauh mana perawat merasa puas dengan lingkungan kerja, gaji, peluang pengembangan, dan aspek-aspek lainnya yang terkait dengan pekerjaan mereka.

3.5.1. Indikator Kepuasan Kerja

1) Lingkungan kerja

Evaluasi terhadap kondisi fisik dan sosial ditempat kerja termasuk keberhasilan, kenyamanan, dan hubungan interpersonal antara rekan kerja.

2) Pengakuan dan penghargaan

Persepsi tentang sejauh mana pencapaian dan kontribusi individu diakui dan dihargai oleh atasan dan rekan kerja.

3) Keseimbangan kerja-hidup

   Perasaan sejauh mana pekerjaan memungkinkan keseimbangan kehidupan pribadi dan profesional.

4) Gaya manajemen

   Kualitas manajemen, kepemimpinan dan dukungan dari atasan dalam mencapai tujuan pekerjaan dan pengembangan pribadi.

5) Pengembangan karir

   Peluang dan dukungan untuk pembangunan keterampilan, pelatihan, kemajuan karir.

6) Gaji dan manfaat

   Kepuasan terhadap tingkat dan penghasilan dan paket manfaat yang diberikan oleh organisasi.

7) Kepentingan dan kecocokan pekerjaan

   Sejauh mana pekerjaan tersebut sesuai dengan minat, keahlian, dan nilai-nilai pribadi individu.

8) Pelepasan stress

   Kemampuan untuk mengatasi stress dan tekanan di dalam pekerjaan

9) Partisipasi dan keterlibatan

   Tingkat keterlibatan dan partisipasi dalam pengambilan keputusan atau proyek-proyek yang relevan.

10) Keadilan dan kesetaraan

    Persepsi tentang keadilan dalam perlakuan, kesempatan, dan kebijakan, ditempat kerja.

11) Hubungan kerja

Kualitas hubungan interpersonal dengan rekan kerja dan atasan.

3.6. Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan prestasi kerja (*performance*) baik bersifat kualitas maupun kuantitas yang tercapai oleh setiap perawat selama periode tertentu biasanya dalam waktu setahun.

3.6.1. Indikator Kinerja

1) Hasil kerja
    a) Kualitas hasil kerja
    b) Kuantitas hasil kerja
    c) Efisiensi dalam melakukan tugas
2) Perilaku kerja
    a) Disiplin kerja
    b) Inisiatif
    c) Ketelitian
3) Sifat pribadi
    a) Kejujuran
    b) Kreativitas

3.7.Populasi Dan Sampel

3.7.1. Populasi

Menurut Sugiyono (2017:215) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diciptakan oleh peneliti untuk mempelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Populasi bukan hanya manusia tetapi juga objek dan benda-benda alam yang lain. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Rumah Sakit Dirgahayu Samarinda, jumlah karyawan tetap pada saat penelitian dilakukan sebanyak (279) karyawan.

3.7.2. Sampel

Teknik pengambilan sampel menurut Sugiyono, (2017:81) sampel adalah bagian dari populasi yang menjadi sumber data dalam penelitian, dimana populasi merupakan bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah purposive sampling, yaitu sampel dipilih berdasarkan kriteria tertentu yang relevan dengan penelitian. Kriteria tersebut adalah:

1. Perawat tetap yang bekerja di Rumah Sakit Dirgahayu
2. Perawat yang sudah bekerja minimal 1 tahun
3. Perawat yang bersedia dan mengambil syarat untuk menjadi responden penelitian.

Jumlah sampel yang diambil adalah 50 perawat, dengan teknik penentuan ukuran sampel menggunakan teori Hair, et.,al, yaitu:

N= variabel x skala maksimal
N= 5 x 10
N= 50

3.8. Teknik Pengumpulan Data

3.8.1. Data Primer

Data primer adalah data penelitian yang didapatkan secara langsung dari sumber dengan pengukuran yang dilakukan dalam bentuk observasi, wawancara, kuesioner, dan sebagainya (Sugiyono, 2022: 296). Pada penelitian ini responden

akan memasukkan data pada kuesioner yang kemudian akan digunakan menjadi data primer. Data primer akan berisi identitas responden serta pernyataan mengenai Beban kerja, *Work Life Balance*, *Sistem Reward*, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Perawat yang diterapkan di Rumah Sakit Dirgahayu Samarinda.

Peneliti akan menggunakan ukuran pengumpulan data berupa kuesioner untuk mengumpulkan data primer. Kuesioner akan disebarkan pada karyawan di Rumah Sakit Dirgahayu Samarinda yang telah masuk dalam sampel. Pernyataan pada kuesioner dibuat berdasarkan indikator dari setiap variabel penelitian. Kuesioner akan menggunakan skala likert yang diukur pada empat kategori dari "Sangat Tidak Setuju, hingga "Sangat Setuju.

Tabel 3.1 1. Tabel Skala Likert

No	Jawaban	Nilai
1.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1
2.	Tidak Setuju (TS)	2
3.	Setuju (S)	3
4.	Sangat Setuju (ST)	4

3.9. Metode Analisis

3.10. Uji Kualitas Data

3.10.1. Uji Validitas

Uji validitas dilaksanakan untuk mengetahui apakah kuesioner valid atau tidak. Kuesioner disebut valid jika pertanyaan pada kuesioner bisa menampilkan sesuatu yang diukur (Ghozali,2021). Adapun kriteria uji validitas oleh Ghozali (2021), yaitu pernyataan disebut valid ketiga r hitung > r tabel, Pernyataan disebut tidak valid ketika r hitung < r tabel.

3.10.2. Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali uji yang dilangsungkan untuk mengukur konsentrasi jawaban yang berpengaruh pada apakah kuesioner reliabel atau dapat diandalkan dengan menggunakan uji *Cronbach Alpha*. Ketika *Cronbach Alpha* ≥ 0,60 variabel, dapat dinyatakan reliabel (Ghozali, 2018).

3.11. Uji Asumsi Klasik

3.11.1. Uji Normalitas

Untuk dapat diketahui apakah persebaran variabel terikat dan bebas normal atau tidak maka perlu dilakukan uji normalitas. Uji ini diperlukan untuk membandingkan nilai kritis *Kolmogorov Smirnov* dan nilai tes statistik (Yudaruddin, 2014).

3.11.2. Uji Multikolinearitas

Untuk mengetahui apakah ada korelasi terhadap model regresi pada variabel bebas maka perlu dilangsungkan uji multikolinearitas yang membutuhkan metode *tolerance* dan *VIF*. Adapun ketentuannya, yakni saat nilai *tolerance* ≥ 0,01 berarti tidak berlaku multikolinearitas. Sama halnya ketika nilai *VIF* ≤ 10,000 berarti tidak berlaku multikolinearitas (Yudaruddin, 2014).

3.11.3. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas dilaksanakan untuk mengetes terjadinya ketidaksamaan varian dari residual pengamatan ke pengamatan lain di model regresi. Bila residual tetap sama disebut homoskedastisitas tetapi bila varian residual berbeda atau berubah disebut heteroskedastisitas (Yudaruddin, 2014).

3.11.4. Uji Linieritas

Uji Linieritas menguji hubungan linier antara variabel bebas, variabel intervening dan variabel terikat sehingga diketahui sudah tepat atau belum spesifikasi model dalam penelitian. Adapun dasar pengambilan yaitu, bila nilai Sig. *deviation from linearity* > 0,05 berarti diperoleh hubungan yang linier antara variabel bebas dengan variabel terikat, dan bila nilai *Sig*. *deviation from linearity* < 0,05 maka tidak diperoleh hubungan yang linier antara variabel bebas dengan variabel terikat.

3.12. Analisis Regresi Variabel Mediasi

Dalam model koefisien untuk menguji variabel mediasi (*intervening*) digunakan analisis regresi variabel mediasi dengan metode *Causal Step*, uji mediasi dilangsungkan melalui cara membandingkan pengaruh langsung variabel bebas terhadap variabel terkait sebelum memasukan variabel mediasi dengan pengaruh langsung variabel bebas terhadap variabel terkait setelah memasukan variabel mediasi (Sarwono, 2006).

Hubungan antar variabel dijelaskan melalui variabel perantara, variabel mediasi atau variabel *intervening* berfungsi sebagai perantara hubungan variabel bebas dan variabel terikat yang mempengaruhi hubungan variabel bebas dengan variabel terkait menjadi tidak langsung.

Keterangan:

Tahapan Regresi:

1. Meregresikan X_1, X_2, X_3 terhadap Y
2. Meregresikan X_1, X_2, X_3 terhadap M

3. Meregresikan X_1, X_2, X_3 terhadap Y dengan memasukan variabel M

Variabel M sebagai mediator, jika:

1. Model I : X_1, X_2, X_3 berpengaruh signifikan terhadap Y
2. Model II : X_1, X_2, X_3 berpengaruh signifikan terhadap M
3. Model III : X_1, X_2, X_3 tidak berpengaruh sedangkan M berpengaruh signifikan terhadap Y.

Variabel bebas (X) : Beban Kerja, *Work Life Balance*, *Sistem Reward*

Variabel mediasi (M) : Kepuasan Kerja

Variabel terikat (Y) : Kinerja Karyawan

3.13. Koefisien Korelasi (R)

Koefisien korelasi dimaksudkan untuk menyaksikan nilai kedua variabel punya hubungan linier yang kuat atau tidak. Koefisien disimbolkan dengan "r" dapat bervariasi dari 1- sampai +1. Apabila nilai koefisien korelasi kian tinggi (mendekati +1) berarti derajat hubungan bertambah kuat pula. Di samping itu bila nilai koefisien kian rendah maka derajat hubungan antar dua variabel kian lemah.

3.14. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi memperkirakan kemampuan model saat mendeskripsikan varian variabel dependen. Nilai koefisien determinasi antara 0 dan 1 jika nilai R^2 kecil, berarti kesanggupan menjelaskan variabel bebas dalam variabel terkait terbatas. Bila nilainya mencapai angka pertama, variabel independen, dapat memberi informasi untuk memperkirakan variabel dependen.

3.15. Pengujian Hipotesis

3.15.1. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Uji diperlukan dalam menguji sejauh apa semua variabel X secara bersamaan bisa mempengaruhi variabel terkait (Y).

Kriteria pengujian:

1) Bila F hitung < F tabel, H0 diterima berarti tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas (X_1, X_2, X_3) terhadap variabel (Y), dan
2) Bila F hitung > F tabel, H0 ditolak. Berarti ada pengaruh signifikan antara variabel bebas (X_1, X_2, X_3) terhadap variabel terkait (Y).

3.15.2. Uji Signifikan Parsial (Uji T)

Uji T diperlukan untuk menguji secara individu pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Uji ini untuk melihat pengaruh masing-masing variabel Beban Kerja, *Work Life Balance, Sistem Reward,* Kinerja Perawat dan Kepuasan Kerja sebagai *intervening* (mediasi).

Kriteria pengujian: (1) t hitung < t tabel, H0 diterima Ha ditolak. Berarti tidak memiliki pengaruh antara variabel bebas (X_1, X_2, X_3) terhadap variabel (Y).

BAB IV

GAMBARAN UMUM OBYEK PENELITIAN

4.1. Profil Rumah Sakit Dirgahayu

Sejarah perkembangan karya kesehatan Katolik di wilayah Keuskupan Agung Samarinda - Provinsi Kalimantan Timur berawal dari sebuah desa kecil di pinggiran Sungai Mahakam, Laham namanya yang kini menjadi ibu kota Kecamatan Laham-Kabupaten Mahakam Ulu, yang letaknya sekitar 500 Km arah barat Samarinda. Tahun 1920 tiba di Laham tiga suster dari Konggregasi St. Fransiskus Vehgel. Merekalah yang merintis karya kesehatan di daerah ini dengan mendirikan poliklinik.

Tahun 1932, saat pusat misi di Laham dipindahkan ke desa Tering, terletak sekitar 350 km arah barat Samarinda, yang kini menjadi Ibu Kota Kecamatan Tering-Kabupaten Kutai Barat, poliklinik di Laham dipindahkan juga ke Tering. Dalam perkembangan selanjutnya seiring dengan jenjang hirarkis Keuskupan Samarinda pada tanggal 15 September 1955, para suster MASF dipercayakan untuk membangun sebuah Balai Pengobatan di Samarinda.

Pada 4 Mei 1963 berupa Balai Pengobatan yang bernama KELUARGA SUTJI 26 Desember 1964 dibuka sebuah Rumah Sakit Bersalin dengan nama Rumah Sakit Bersalin KELUARGA SUCI SUMBER CINTA KASIH 3 Mei 1971 merubah nama menjadi RUMAH SAKIT BERSALIN “DIRGAHAYU Tahun 1975 diresmikan oleh Walikotamadya Samarinda Bapak Kadrie Oening menjadi RUMAH SAKIT UMUM DIRGAHAYU. Rumah Sakit Dirgahayu Samarinda saat

ini berada dibawah Yayasan Setia Budi Keuskupan Agung Samarinda & dipimpin oleh Dr. Indriani Lim sebagai direktur utama.

4.2. Visi dan Misi Rumah Sakit Dirgahayu

4.2.1. Visi

Rumah Sakit yang aman dan berkualitas dengan semangat cinta kasih

4.2.2. Misi

1. Menyelenggarakan pelayanan kesehatan mengutamakan patient safety
2. Menyediakan sarana dan prasarana yang berkualitas
3. Profesionalisme Sumber Daya Manusia
4. Karyawan yang sejahtera

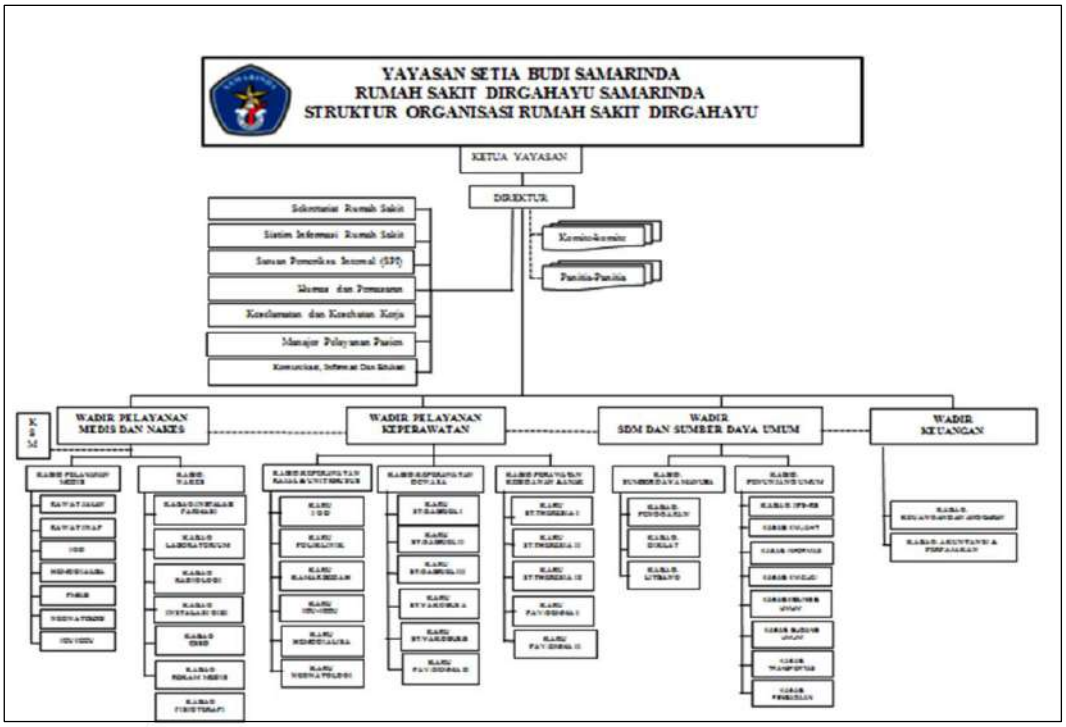
4.2.3. Nilai-Nilai Karya Kesehatan Untuk RSD

1. Fokus Pada Pasien: Pelayanan yang diberikan merupakan wujud pengabdian kepada kehidupan, melalui komitmen menghargai pasien sebagai manusia yg menderita, yang diperjuangkan keselamatannya dengan profesionalitas dan empati pribadi dalam terang iman dan pengetahuan.
2. Sigap : mewujudkan pelayanan prima yang holistik diperlukan tindakan penuh perhatian, ramah, sigap, cepat tanggap dengan mengutamakan keselamatan pasien tanpa membedakan suku, agama, ras dan golongan.
3. Profesional: profesi kata serapan dari bahasa inggris “Profesi” yang bermakna “Janji untuk memenuhi kewajiban melakukan suatu tugas secara tetap” dalam arti pekerjaan yang membutuhkan pelatihan dan penguasaan terhadap keterampilan khusus berdasarkan kewenangan dalam profesinya.

4. Kasih: pelayanan yang diberikan mengungkapkan komitmen manusiawi dan kristiani, yang dijalankan tidak hanya sebagai kegiatan teknis, melainkan sebagai dedikasi & cinta kasih terhadap sesama
5. Akuntabel: Jujur, terbuka & Konsisten dalam menjalankan tugas sesuai prinsip akuntabilitas
6. Transparan: Mengedepankan transparansi, keterbukaan dalam pengelolaan baik aset maupun finansial dan informasi
7. Sinergitas: Menghargai dan saling mendukung sesama rekan kerja dalam pelayanan kepada sesama.
8. Soliditas : Mengupayakan terwujudnya kerjasama yang kuat, menyatu baik internal maupun eksternal berkaitan dengan peningkatan kualitas pelayanan kesehatan.
9. Komitmen : komitmen adalah “Janji” pada diri sendiri atau orang lain yang tercermin dalam tindakan baik terhadap diri sendiri, organisasi, pimpinan dalam menjalankan tugas untuk tercapainya visi misi & nilai-nilai.

4.3. Struktur Organisasi Rumah Sakit Dirgahayu

Adapun keorganisasian Rumah Sakit Dirgahayu yang seperti gambar dibawah ini.



Gambar 4.1. Struktur Organisasi Rumah Sakit Dirgahayu

4.4. Deskripsi Perawat Dirgahayu Samarinda

Penulis hanya membatasi pada karyawan bagian Perawat, adapun macam-macam bagian tugas perawat yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

4.4.1. Perawat poliklinik

- Mencatat identitas pasien dan mengatur jadwal pemeriksaan.
- Memastikan dokumen rekam medis anak tersedia dan lengkap
- Mengukur berat badan, tinggi badan, suhu tubuh, dan tekanan darah anak.
- Mengobservasi tanda-tanda vital dan gejala awal sebelum pemeriksaan dokter.

- Mencatat riwayat kesehatan anak, termasuk alergi dan riwayat imunisasi.
- Menyiapkan alat-alat medis yang dibutuhkan dokter anak.
- Membantu dokter dalam pemeriksaan fisik anak.
- Melakukan tindakan keperawatan seperti pemberian obat, nebulisasi, atau pemasangan infus jika diperlukan.
- Memberikan pertolongan pertama pada kondisi darurat sebelum pasien dirujuk lebih lanjut.
- Mencatat hasil pemeriksaan dan tindakan keperawatan dalam rekam medis.
- Membuat laporan harian terkait jumlah pasien, tindakan medis, dan imunisasi yang telah diberikan.
- Melaporkan kondisi pasien yang membutuhkan perhatian khusus kepada dokter atau tenaga medis lainnya

4.4.2. Perawat IGD

- Melakukan penilaian awal terhadap pasien untuk menentukan tingkat kegawatdaruratan.
- Mengukur tekanan darah, suhu tubuh, nadi, pernapasan, dan kadar oksigen (SPO2).
- Melakukan pemeriksaan fisik awal untuk mengidentifikasi cedera atau penyakit yang mengancam nyawa.
- Menggunakan alat medis seperti EKG, oksimeter, atau stetoskop untuk pemantauan kondisi pasien.

- Menjelaskan kepada keluarga tentang kondisi pasien dan tindakan yang telah dilakukan.
- Memberikan edukasi singkat tentang perawatan lanjutan jika pasien diperbolehkan pulang

4.4.3. Perawat Kamar Bedah

- Persiapan Sebelum Operasi
- Menyiapkan ruang operasi, termasuk sterilisasi alat dan perlengkapan bedah.
- Memastikan ketersediaan alat dan bahan yang dibutuhkan dalam operasi, seperti skalpel, benang jahit, kasa steril, dll.
- Memastikan kondisi pasien sebelum operasi
- Mendampingi pasien ke ruang pemulihan (PACU - Post Anesthesia Care Unit).
- Memantau kondisi pasien setelah operasi, termasuk kesadaran, tanda vital, dan efek samping anestesi.
- Membantu proses dokumentasi dan pelaporan operasi, termasuk tindakan yang dilakukan dan kondisi pasien pasca operasi.
- Menjelaskan kepada keluarga pasien tentang perawatan pasca operasi
- Melakukan sterilisasi alat-alat bedah setelah digunakan.
- Memastikan kebersihan dan sterilisasi ruang operasi sebelum dan setelah prosedur.
- Mencegah infeksi dengan mematuhi standar aseptik dan antiseptik.

- Mencatat seluruh prosedur bedah, jenis anestesi, dan kondisi pasien selama operasi.
- Melaporkan kejadian penting atau komplikasi selama operasi.
- Berkoordinasi dengan perawat di ruang rawat inap untuk perawatan lanjutan pasien.

4.4.4. Perawat ICU-ICCU (Intensive Care Unit) dan ICCU (Intensive Cardiac Care Unit)

- Merawat pasien dengan kondisi kritis yang membutuhkan pemantauan ketat.
- ICU menangani pasien dengan berbagai kondisi kritis
- sedangkan ICCU khusus menangani pasien dengan masalah kardiovaskular (jantung dan pembuluh darah).
    - Perawatan Luka dan Pencegahan Infeksi
    - Dokumentasi dan Pelaporan
    - Edukasi dan Pendampingan Keluarga Pasien

4.5. Profil Responden

Profil responden adalah hasil dari survey pendapat terhadap objek, dalam hal ini perawat pada Rumah Sakit Dirgahayu Samarinda sebagai responden sebanyak 50 orang dengan jenis kelamin, usia, lama bekerja, dan pendidikan terakhir responden.

Tabel 4.1. Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Jumlah Obyek	Presentase
1	Perempuan	50	100%
2	Laki-laki	-	-
Jumlah		50	100%

Sumber : Pengolahan Data Primer, 2025

Berdasarkan dari tabel 4.1 jenis kelamin menunjukan bahwa seluruh perawat mayoritas berjenis kelamin perempuan.

Tabel 4.2. Usia Responden

No	Usia	Jumlah Obyek	Presentase
1.	22-30 Tahun	23	46%
2.	30-40 Tahun	17	34%
3	40-50 Tahun	10	20%
Jumlah		50	100%

Sumber : Pengolahan Data Primer, 2025

Berdasarkan dari tabel 4.2 usia responden yang ada menunjukan bahwa usia perawat lebih banyak yang berusia muda serta ada beberapa perawat senior atau perawat yang berusia lebih tua.

Tabel 4.3. Lama Bekerja Responden

No	Lama Bekerja	Jumlah Obyek	Presentase
1.	1-10 Tahun	28	56%
2.	10-20 Tahun	15	30%
3	20-30 Tahun	6	12%
Jumlah		50	100%

Sumber : Pengolahan Data Primer, 2025

Berdasarkan dari tabel 4.3 menunjukan bahwa hampir setengah dari perawat lebih banyak yang baru bekerja dan ada juga beberapa perawat senior yang sudah lama bekerja.

Tabel 4.4. Pendidikan Terakhir Responden

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah Obyek	Presentase
1	DIII	36	72%
2	S1	14	28%
Jumlah		50	100%

Sumber : Pengolahan Data Primer, 2025

Berdasarkan dari tabel 4.4. Pendidikan terakhir yang ada menunjukan bahwa perawat dengan pendidikan paling banyak adalah pendidikan terakhir DIII.

BAB V

ANALISIS HASIL DAN PEMBAHASAN

5.1. Data Hasil Penelitian

a. Rekapitulasi Frekuensi Jawaban Responden Variabel Beban Kerja (X1)

NO	PERNYATAAN	PENILAIAN			
		SS	S	TS	STS
A	**Jam Kerja**				
1	Saya merasa jam kerja yang saya miliki sudah sesuai dengan kapasitas saya dalam menyelesaikan tugas.	10	37	3	0
2	Saya merasa jam kerja saat ini memungkinkan saya untuk bekerja secara efisien.	10	38	2	0
3	Saya merasa beban kerja saya terlalu berat untuk diselesaikan dalam jam kerja yang tersedia.	2	10	29	9
4	Saya sering diminta untuk bekerja di luar jam kerja yang telah ditentukan.	1	5	29	15
B	**Latar Belakang Pendidikan**				
5	Pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan latar belakang pendidikan saya.	18	32	0	0
6	Saya merasa mampu menyelesaikan tugas-tugas karena latar belakang pendidikan saya relevan dengan pekerjaan ini.	11	38	1	0
7	Saya sering menghadapi kesulitan dalam menyelesaikan tugas karena kurangnya kesesuaian antara pekerjaan dan pendidikan saya.	1	3	34	12
C	**Jenis Pekerjaan yang Diberikan**				
8	Saya merasa jenis pekerjaan yang diberikan kepada saya sudah sesuai dengan kompetensi saya.	13	35	2	0
9	Saya merasa pekerjaan yang diberikan sulit namun masih dapat saya selesaikan dengan baik.	4	30	14	2
10	Saya merasa jenis pekerjaan yang saya terima terlalu rumit untuk diselesaikan sesuai dengan keahlian saya.	1	6	33	10

Sumber : Data diolah penulis, 2025

b. Rekapitulasi Frekuensi Jawaban Responden Variabel *Work Life Balance* (X2)

NO	PERNYATAAN	PENILAIAN			
		SS	S	TS	STS
A	**Times Balance**				
11	Saya dapat membagi waktu dengan baik antara pekerjaan dan kegiatan pribadi.	14	33	3	0
12	Saya merasa waktu yang saya habiskan untuk bekerja tidak mengurangi waktu untuk keluarga.	4	36	9	1
13	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dalam jam kerja yang ditentukan tanpa mengorbankan waktu pribadi.	6	36	6	2
B	**Involvement Balance**				
14	Saya dapat fokus pada pekerjaan tanpa terganggu oleh masalah pribadi.	11	38	0	1
15	Saya merasa tetap bisa berkontribusi secara maksimal di tempat kerja tanpa mengabaikan kebutuhan pribadi.	11	38	1	0
16	Saya merasa tetap terlibat dalam kegiatan keluarga atau sosial meskipun memiliki tanggung jawab pekerjaan.	6	41	3	0
C	**Satisfaction Balance**				
17	Saya merasa puas dengan cara saya mengatur keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi	6	40	4	0
18	Saya merasa pekerjaan saya tidak menyebabkan tekanan yang berlebihan dalam kehidupan pribadi.	4	39	4	3
19	Saya merasa memiliki waktu yang cukup untuk melakukan hal-hal yang saya sukai di luar pekerjaan.	5	37	8	0
20	Saya merasa puas dengan pencapaian saya, baik di pekerjaan maupun dalam kehidupan pribadi.	7	37	6	0

Sumber : Data diolah penulis, 2025

c. Rekapitulasi Frekuensi Jawaban Responden Variabel *Sistem Reward* (X3)

NO	PERNYATAAN	PENILAIAN			
		SS	S	TS	STS
A	**Finansial**				
21	Saya merasa gaji yang saya terima sudah sesuai dengan beban kerja saya.	1	32	12	5
22	Saya puas dengan bonus yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan hasil kerja saya.	0	28	19	3
23	Saya merasa sistem insentif yang diterapkan oleh atasan memotivasi saya untuk bekerja lebih baik.	4	33	10	3
B	**Setara Finansial**				
24	Saya merasa bahwa ada keseimbangan yang adil antara upah yang saya terima dan usaha yang saya keluarkan dalam pekerjaan saya.	2	32	14	2
25	Saya merasa puas dengan gaji yang saya terima atas pekerjaan yang saya lakukan di rumah sakit.	2	34	11	3
26	Saya merasa penghargaan finansial yang diberikan sesuai dengan standar tempat saya bekerja	3	34	11	2
C	**Non-Finansial**				
27	Saya merasa dihargai atas apresiasi non-finansial, seperti penghargaan, cukup diberikan oleh atasan.	3	34	11	2
28	Saya merasa bahwa komunikasi terbuka serta umpan balik positif dari atasan merupakan penghargaan yang bernilai.	5	43	2	0
29	Saya merasa kesempatan untuk mendapatkan promosi mencerminkan apresiasi perusahaan terhadap kinerja saya	2	42	6	0
30	Saya merasa dihargai atas kontribusi saya melalui penghargaan non-finansial seperti pujian atau pengakuan.	4	37	8	1

Sumber : Data diolah penulis, 2025

d. Rekapitulasi Frekuensi Jawaban Responden Variabel Kepuasan Kerja (M)

NO	PERNYATAAN	PENILAIAN			
		SS	S	TS	STS
A	**Lingkungan Kerja**				
31	Saya merasa lingkungan kerja saya nyaman	12	37	1	0
B	**Pengakuan dan Penghargaan**				
32	Saya merasa atasan saya memberikan penghargaan yang sesuai atas pencapaian saya.	6	38	6	0
C	**Keseimbangan Kerja**				
33	Saya merasa pekerjaan saya tidak mengganggu keseimbangan antara kehidupan profesional dan pribadi saya	3	42	5	0
D	**Pengembangan Karier**				
34	Saya merasa diberi kesempatan untuk mengambil peran yang lebih besar dalam tugas penting di rumah sakit.	3	33	13	1
E	**Gaya Manajemen**				
35	Saya merasa gaya kepemimpinan atasan saya mendukung kinerja saya di tempat kerja.	5	42	3	0
F	**Kepentingan dan Kecocokan Pekerjaan**				
36	Saya merasa pekerjaan saya sesuai dengan minat dan kemampuan saya.	7	42	1	0
G	**Pelepasan Stres**				
37	Saya merasa diberi kesempatan untuk beristirahat yang cukup untuk mengurangi stres setelah selesai melakukan pekerjaan yang padat.	5	37	8	0
H	**Partisipasi dan Keterlibatan**				
38	Saya merasa bahwa keterlibatan saya dalam tim meningkatkan kualitas pekerjaan yang saya lakukan.	6	42	2	0
I	**Keadilan dan Kesetaraan**				
39	Saya merasa memberikan perlakuan yang adil kepada semua karyawan tanpa diskriminasi.	7	39	4	0
40	Saya merasa hubungan kerja dengan rekan kerja saya berjalan dengan harmonis sehingga dapat mendukung kinerja saya.	9	40	1	0

Sumber : Data diolah penulis, 2025

e. Rekapitulasi Frekuensi Jawaban Responden Variabel Kinerja Perawat (Y)

NO	PERNYATAAN	PENILAIAN			
		SS	S	TS	STS
A	**Hasil Kerja**				
41	Saya selalu berusaha memastikan hasil kerja saya memenuhi standar kualitas yang ditetapkan.	8	42	0	0
42	Saya mampu menyelesaikan jumlah pekerjaan sesuai target yang ditentukan.	7	41	2	0
43	Saya menyelesaikan tugas dengan memanfaatkan waktu dan sumber daya secara optimal.	8	41	1	0
B	**Perilaku Kerja**				
44	Saya selalu datang tepat waktu sesuai dengan jadwal kerja yang telah ditentukan.	18	31	1	0
45	Saya selalu berusaha untuk melakukan lebih dari yang diharapkan dalam pekerjaan saya.	4	43	3	0
46	Saya selalu memeriksa kembali pekerjaan saya untuk memastikan tidak ada kesalahan.	10	40	0	0
47	Saya selalu teliti dalam mengikuti prosedur atau instruksi yang diberikan dalam pekerjaan yang diberikan.	11	38	1	0
C	**Sifat Pribadi**				
48	Saya tidak menyembunyikan kesalahan yang saya buat dalam pekerjaan	9	40	0	1
49	Saya merasa penting untuk selalu berbicara jujur dalam situasi apapun terkait pekerjaan	15	35	0	0
50	Saya selalu berusaha untuk menemukan cara yang lebih baik dalam menyelesaikan pekerjaan saya.	10	39	1	0

Sumber : Data diolah penulis, 2025

5.2. Uji Kualitas Data

5.2.1. Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk menentukan apakah kuesioner pada setiap variabel benar-benar mengukur aspek yang dimaksud. Proses pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai *r hitung* dan *r tabel* pada tingkat signifikansi 0,05, dengan jumlah sampel sebanyak 50. Berdasarkan rumus derajat kebebasan (*df* = n – 2 = 48), nilai *r tabel* yang diperoleh adalah 0,2353 (Arikunto dalam Herwin Tri Munardi, Tjipto Djuhartono, dan Nur Sodik, 2021: 341). Suatu kuesioner dianggap valid jika memenuhi kriteria berikut:

1. Nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, berarti valid
2. Nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$, berarti tidak valid

Tabel 5.1. Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Item	Rhitung	Rtabel	Hasil Uji Validitas
1.	Beban Kerja	X1.1	0,479	0,2353	Valid
		X1.2	0,396	0,2353	Valid
		X1.3	0,506	0,2353	Valid
		X1.4	0,527	0,2353	Valid
		X1.5	0,242	0,2353	Valid
		X1.6	0,461	0,2353	Valid
		X1.7	0,389	0,2353	Valid
		X1.8	0,355	0,2353	Valid
		X1.9	0,609	0,2353	Valid
		X1.10	0,508	0,2353	Valid
2.	*Work Life Balance*	X2.1	0,64	0,2353	Valid
		X2.2	0,7	0,2353	Valid
		X2.3	0,53	0,2353	Valid
		X2.4	0,63	0,2353	Valid
		X2.5	0,764	0,2353	Valid
		X2.6	0,568	0,2353	Valid
		X2.7	0,644	0,2353	Valid

		X2.8	0,757	0,2353	Valid
		X2.9	0,78	0,2353	Valid
		X2.10	0,612	0,2353	Valid
3.	*Sistem Reward*	X3.1	0,802	0,2353	Valid
		X3.2	0,72	0,2353	Valid
		X3.3	0,76	0,2353	Valid
		X3.4	0,892	0,2353	Valid
		X3.5	0,836	0,2353	Valid
		X3.6	0,789	0,2353	Valid
		X3.7	0,639	0,2353	Valid
		X3.8	0,556	0,2353	Valid
		X3.9	0,328	0,2353	Valid
		X3.10	0,534	0,2353	Valid
4.	Kepuasan Kerja	M.1	0,71	0,2353	Valid
		M.2	0,634	0,2353	Valid
		M.3	0,562	0,2353	Valid
		M.4	0,254	0,2353	Valid
		M.5	0,715	0,2353	Valid
		M.6	0,758	0,2353	Valid
		M.7	0,656	0,2353	Valid
		M.8	0,624	0,2353	Valid
		M.9	0,774	0,2353	Valid
		M.10	0,749	0,2353	Valid
5.	Kinerja Perawat	Y.1	0,835	0,2353	Valid
		Y.2	0,792	0,2353	Valid
		Y.3	0,684	0,2353	Valid
		Y.4	0,631	0,2353	Valid
		Y.5	0,514	0,2353	Valid
		Y.6	0,91	0,2353	Valid
		Y.7	0,869	0,2353	Valid
		Y.8	0,709	0,2353	Valid
		Y.9	0,823	0,2353	Valid
		Y.10	0,809	0,2353	Valid

Sumber : Data diolah SPSS v 25

Berdasarkan tabel 4.1, hasil uji validitas menunjukkan bahwa dari 50 indikator pertanyaan yang terkait dengan lima variabel, seluruhnya memiliki nilai *r hitung* lebih besar dari *r tabel*. Dengan demikian, semua item pertanyaan dinyatakan valid pada tingkat signifikansi 5% dan dapat digunakan dalam analisis lanjutan.

5.2.2. Uji Reliabilitas

Kuesioner yang telah didistribusikan kepada 50 responden, yang terdiri dari perawat sebagai sampel penelitian, telah menghasilkan data jawaban atas pernyataan yang diajukan. Peneliti kemudian menyusun rekapitulasi hasil kuesioner yang mencakup variabel bebas dan variabel terikat, sebagaimana disajikan di bawah ini.

Tabel 5.2 Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Cronbach's Alpha	rtabel	Hasil Uji Reliabilitas
1.	Beban Kerja	0,549	0,2353	Reliabel
2.	Work Life Balance	0,853	0,2353	Reliabel
3.	Sistem Reward	0,883	0,2353	Reliabel
4.	Kepuasan Kerja	0,826	0,2353	Reliabel
5.	Kinerja Perawat	0,915	0,2353	Reliabel

Sumber : Data diolah SPSS v 25

Berdasarkan hasil tabel uji reliabilitas di atas, nilai Cronbach's Alpha untuk kelima variabel menunjukkan hasil yang lebih besar dari *r tabel*, sehingga seluruh variabel dinyatakan reliabel.

5.3. Uji Asumsi Klasik

5.3.1. Uji Normalitas Data

Uji normalitas bertujuan untuk menentukan apakah data yang diperoleh dari variabel independen dan dependen memiliki distribusi normal. Model regresi yang ideal adalah yang menggunakan data dengan distribusi normal atau setidaknya mendekati normal (Rafidah, 2020:38). Dalam penelitian ini, uji normalitas dilakukan menggunakan metode Shapiro-Wilk.

Tabel 5.3. Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		48
Normal Parameters[a,b,c]	Mean	.00000000
	Std. Deviation	.19235153
Most Extreme Differences	Absolute	.254
	Positive	.254
	Negative	-.021
Test Statistic		.254
Asymp. Sig. (2-tailed)		.124

Sumber : Data diolah SPSS v 25

Berdasarkan hasil data di atas, beberapa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* menunjukkan angka di atas 0,05, yang mengindikasikan bahwa data terdistribusi normal.

5.3.2. Uji Multikolinearitas Data

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengidentifikasi apakah terdapat korelasi, baik tinggi maupun rendah, antara variabel independen dalam model regresi (Rafidah, 2020:38). Menurut Ghozali dalam Rochmat Aldy Purnomo (2016:121), keberadaan atau ketiadaan gejala multikolinearitas dapat dilihat dari nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Jika VIF kurang dari 10 dan nilai toleransi lebih dari 0,10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi Multikolinearita**s**.

Tabel 5.4. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients[a]			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Beban kerja	0,844	1,185
	Work life balance	0,498	2,009
	Sistem reward	0,502	1,991
	Kepuasan kerja	0,573	1,746

Sumber : Data diolah SPSS v 25

Berdasarkan hasil data di atas, pengambilan keputusan dalam uji multikolinearitas menunjukkan bahwa nilai *Tolerance* untuk variabel Beban kerja (0,844), *Work-life balance* (0,498), *Sistem reward* (0,502), dan Kepuasan kerja (0,573) semuanya lebih dari 0,10. Sementara itu, nilai *VIF* untuk variabel Beban kerja (1,185), *Work-life balance* (2,009), *Sistem reward* (1,991), dan Kepuasan kerja (1,746) berada di bawah 10.

Dengan mengacu pada dasar pengambilan keputusan dalam uji multikolinearitas, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam model regresi, sehingga variabel independen tidak memiliki korelasi yang berlebihan satu sama lain.

5.3.4. Uji Heteroskedastisitas Data

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menentukan apakah varians residual dalam model regresi tetap konstan antar pengamatan. Jika variansnya tetap, maka kondisi ini disebut homoskedastisitas, sedangkan jika bervariasi, disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik seharusnya tidak mengalami heteroskedastisitas (Rafidah, 2020:38).

Tabel 5.5 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,159	3,141		1,006	0,320
	Beban kerja	0,004	0,096	0,006	0,038	0,970
	Work life balance	0,099	0,093	0,216	1,061	0,294
	Sistem reward	-0,107	0,078	-0,278	-1,371	0,177
	Kepuasan kerja	-0,055	0,106	-0,099	-0,523	0,604

Sumber : Data diolah SPSS v 25

Berdasarkan hasil diatas, diketahui nilai signifikansi untuk variabel beban kerja adalah 0,970, nilai signifikansi untuk variabel *Work-life balance* adalah 0,294, nilai signifikansi untuk variabel *Sistem reward* adalah 0,177, dan nilai signifikansi untuk variabel Kepuasan kerja adalah 0,604.

Karena semua nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji Glejser, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi.

5.3.5. Uji Linieritas Data

Secara umum, uji linearitas dilakukan untuk menentukan apakah terdapat hubungan linier yang signifikan antara dua variabel. Korelasi yang ideal menunjukkan bahwa variabel prediktor atau independen (X) memiliki keterkaitan linier dengan variabel kriterium atau dependen (Y).

Tabel 5.6. Hasil Uji Linieritas Variabel Beban Kerja (X1) dan (Y)

ANOVA Table

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Kinerjaperawat * Beban kerja	Between Groups	(Combined)	135,594	9	15,066	1,533	0,170
		Linearity	21,064	1	21,064	2,144	0,151
		Deviation from Linearity	114,530	8	14,316	1,457	0,204
	Within Groups		392,986	40	9,825		
	Total		528,580	49			

Sumber : Data diolah SPSS v 25

Berdasarkan hasil uji linearitas pada tabel *ANOVA*, dapat disimpulkan bahwa hubungan antara kinerja perawat dan beban kerja tidak menunjukkan linearitas yang signifikan, dengan nilai signifikansi sebesar 0,151 (> 0,05). Selain itu, nilai signifikansi deviasi dari linearitas sebesar 0,204 (> 0,05) menunjukkan bahwa tidak ada pola hubungan non-linear yang signifikan.

Tabel 5.7. Hasil Uji Linearitas Variabel Work Life Blance X2 dan (Y)

ANOVA Table

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Kinerjaperawat Work life balance	Between Groups	(Combined)	358,087	13	27,545	5,816	0,000
		Linearity	105,857	1	105,857	22,352	0,000
		Deviation from Linearity	252,231	12	21,019	4,438	0,000
	Within Groups		170,493	36	4,736		
	Total		528,580	49			

Sumber : Data diolah SPSS v 25

Sebaliknya, hubungan antara kinerja perawat dan *work-life balance* menunjukkan adanya hubungan linear yang signifikan dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 (< 0,05). Namun, hasil uji deviasi dari linearitas yang juga signifikan (0,000) mengindikasikan adanya pola hubungan non-linear.

Tabel 5.8. Hasil Uji Linearitas Variabel *Sistem Reward* (X3) dan (Y)

ANOVA Table

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja perawat Sistem reward	Between Groups	(Combined)	286,809	14	20,486	2,966	0,005
		Linearity	55,587	1	55,587	8,047	0,008
		Deviation from Linearity	231,221	13	17,786	2,575	0,013
	Within Groups		241,771	35	6,908		
	Total		528,580	49			

Sumber : Data diolah SPSS v 25

Hal serupa juga terjadi pada hubungan antara kinerja perawat dan *sistem reward*, di mana nilai signifikansi uji linearitas sebesar 0,008 (< 0,05) menunjukkan adanya hubungan linear yang signifikan, sementara nilai signifikansi deviasi dari linearitas sebesar 0,013 (< 0,05) mengindikasikan adanya pola hubungan non-linear yang signifikan.

Tabel 5.9. Hasil Uji Linearitas Variabel Kepuasan Kerja (M) dan (Y)

ANOVA Table

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja perawat Kepuasan kerja	Between Groups	(Combined)	331,797	12	27,650	5,199	0,000
		Linearity	254,807	1	254,807	47,910	0,000
		Deviation from Linearity	76,990	11	6,999	1,316	0,255
	Within Groups		196,783	37	5,318		
	Total		528,580	49			

Sumber : Data diolah SPSS v 25

Sementara itu, hubungan antara kinerja perawat dan kepuasan kerja juga menunjukkan adanya hubungan linear yang signifikan dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 (< 0,05), namun tidak ditemukan hubungan non-linear yang signifikan karena nilai signifikansi deviasi dari linearitas sebesar 0,255 (> 0,05).

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel *work-life balance*, *sistem reward*, dan kepuasan kerja memiliki hubungan linear yang signifikan

dengan kinerja perawat, sedangkan beban kerja tidak menunjukkan hubungan linear yang signifikan.

5.6. Analisis Regresi Linier Berganda

Penelitian ini menerapkan analisis regresi linear berganda untuk mengidentifikasi pengaruh setiap variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Nilai regresi untuk masing-masing variabel disajikan dalam tabel berikut.

Tabel 5.10. H asil U ji Regresi Linier Berganda Variabel X dan Y

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16,559	5,292		3,129	0,003
	Beban kerja	0,102	0,180	0,080	0,564	0,575
	Work life balance	0,339	0,169	0,359	2,001	0,051
	Sistem reward	0,082	0,134	0,103	0,608	0,546

Sumber : Data diolah SPSS v 25

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda pada tabel *Coefficients* di atas, model persamaan regresi yang terbentuk adalah sebagai berikut:

$$Y=16,559+0,102X1+0,339X2+0,082X3$$

Dimana:

- Y = Kinerja Perawat
- X1 = Beban Kerja
- X2 = *Work-Life Balance*
- X3 = *Sistem Reward*

Interpretasi dari persamaan ini menunjukkan bahwa:

- Konstanta sebesar 16,559 menunjukkan bahwa jika semua variabel independen bernilai nol, maka nilai kinerja perawat adalah 16,559.

- Variabel *work-life balance* (X2) memiliki koefisien regresi sebesar 0,339 dengan nilai signifikansi 0,051, yang hampir signifikan pada tingkat 5%. Ini menunjukkan bahwa *work-life balance* memiliki pengaruh yang cukup kuat terhadap kinerja perawat.
- Variabel beban kerja (X1) dan sistem reward (X3) memiliki nilai signifikansi lebih dari 0,05, yang berarti pengaruhnya terhadap kinerja perawat tidak signifikan.

Dengan demikian, *work-life balance* memiliki potensi pengaruh terhadap kinerja perawat, sementara beban kerja dan sistem reward tidak menunjukkan hubungan yang signifikan dalam model ini.

Kemudian, analisis dilanjutkan dengan menghilangkan variabel Y, variabel M dialihkan sebagai variabel Y, sebagai berikut:

Tabel 5.11. Hasil Uji Regresi Linier Berganda Variabel X dan M

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13,068	3,926		3,329	0,002
	Beban kerja	0,081	0,134	0,073	0,605	0,548
	Work life balance	0,232	0,126	0,282	1,848	0,071
	Sistem reward	0,293	0,100	0,425	2,944	0,005

Sumber : Data diolah SPSS v 25

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda pada tabel *Coefficients* di atas, model persamaan regresi yang terbentuk adalah sebagai berikut:

$$M=13,068+0,081X1+0,232X2+0,293X3$$

Dimana:

- M = Kepuasan Kerja
- X1 = Beban Kerja

- X2 = *Work-Life Balance*
- X3 = *Sistem Reward*

Interpretasi dari persamaan ini menunjukkan bahwa:

- Konstanta sebesar 13,068 menunjukkan bahwa jika semua variabel independen bernilai nol, maka nilai kepuasan kerja adalah 13,068.
- Variabel beban kerja (X1) memiliki nilai signifikansi lebih dari 0,05, yang berarti tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.
- Variabel *work-life balance* (X2) memiliki koefisien regresi sebesar 0,232 dengan nilai signifikansi 0,071, yang mendekati signifikan pada tingkat 5%, sehingga *work-life balance* berpotensi memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja.
- Variabel *sistem reward* (X3) memiliki koefisien regresi sebesar 0,293 dengan nilai signifikansi 0,005 (< 0,05), yang menunjukkan bahwa *sistem reward* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Dengan demikian, beban kerja tidak menunjukan hubungan yang signifikan terhadap kepuasan kerja, sementara *work-life balance* memiliki kecenderungan berpengaruh, meskipun tidak signifikan pada taraf 5%. *sistem reward* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja.

Tabel 5.12.Hasil Uji Regresi Linier Berganda Variabel X, M, dan Y

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,676	4,686		1,211	0,232
	Beban kerja	0,034	0,144	0,027	0,239	0,812
	Work life balance	0,145	0,139	0,154	1,043	0,302
	Sistem reward	-0,163	0,116	-0,205	-1,397	0,169
	Kepuasan kerja	0,833	0,158	0,726	5,271	0,000

Sumber : Data diolah SPSS v 25

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda pada tabel *Coefficients* di atas, model persamaan regresi yang terbentuk adalah sebagai berikut:

$$Y=5,676+0,034X1+0,145X2-0,163X3+0,833M$$

Dimana:

- Y = Kinerja Perawat
- X1 = Beban Kerja
- X2 = *Work-Life Balance*
- X3 = *Sistem Reward*
- X4 = Kepuasan Kerja

Interpretasi dari persamaan ini menunjukkan bahwa:

- Konstanta sebesar 5,676 mengindikasikan bahwa jika semua variabel independen bernilai nol, maka nilai kinerja perawat adalah 5,676.
- Koefisien variabel kepuasan kerja (M) sebesar 0,833 menunjukkan pengaruh positif dan signifikan, artinya setiap peningkatan satu satuan dalam kepuasan kerja akan meningkatkan kinerja perawat sebesar 0,833 satuan.
- Sementara itu, variabel beban kerja (X1), *work-life balance* (X2), dan *sistem reward* (X3) memiliki nilai signifikansi lebih dari 0,05, yang berarti pengaruhnya terhadap kinerja perawat tidak signifikan.

Dengan demikian, hanya kepuasan kerja yang memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perawat, sedangkan variabel lainnya tidak memberikan dampak yang berarti.

Tahapan Regresi Variabel Mediasi :

1. Variabel X terhadap Y
    - Tidak ada pengaruh signifikan X1 terhadap Y

      Y = 0,605 + 0,548X1

- Terdapat pengaruh signifikan X2 terhadap Y
  Y= 1,848 + 0,071X2
- Tidak ada pengaruh signifikan X3 terhadap Y
  Y= 2,944 + 0,005X3

2. Variabel X terhadap M
   - Tidak ada pengaruh signifikan X1 terhadap M
     M= 0,605 + 0,548X1
   - Terdapat pengaruh signifikan X2 terhadap M
     M= 1,848 + 0,071X2
   - Terdapat pengaruh Signifikan X3 terhadap M
     M= 2,944 + 0,005X3
3. Variabel X, M terhadap Y
   - Tidak ada pengaruh signifikan X1 terhadap Y melalui M
     Y= 0,239 + 0,812M
   - Tidak ada pengaruh signifikan X2 terhadap Y melalui M
     Y= 1,043 + 0,302M
   - Tidak ada pengaruh signifikan X3 terhadap Y melalui M
     Y= , -1,397 + 0,169M
   - Terdapat pengaruh signifikan M terhadap Y
     Y= 5,271 + 0,000M

5.7. Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinan (R^2)

Uji koefisien korelasi (R) dilakukan untuk mengukur seberapa kuat atau lemah hubungan antara variabel independen (X) dan variabel dependen (Y). Sementara itu, koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui sejauh mana variabel independen mampu menjelaskan variabel dependen. R^2, yang juga dikenal sebagai koefisien determinan, menunjukkan proporsi variabilitas dalam variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen. Nilai R^2 berkisar antara

0 hingga 1, dimana semakin mendekati 1, semakin baik kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen.

Tabel 5.13. Hasil Uji Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinan (R^2) Variabel X dan Y

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,458[a]	0,210	0,158	3,013

Sumber : Data diolah SPSS v 25

Berdasarkan tabel Model Summary, nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,458 menunjukkan bahwa hubungan antara variabel independen (*sistem reward*, beban kerja, dan *work-life balance*) dengan variabel dependen masih tergolong lemah. Nilai *R Square* sebesar 0,210 menunjukkan bahwa hanya 21,0% variasi dalam variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independen dalam model ini. Sementara itu, nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,158 mengindikasikan bahwa setelah disesuaikan dengan jumlah variabel, model hanya mampu menjelaskan sekitar 15,8% variabilitas dalam variabel dependen. Nilai *Standard Error of the Estimate* sebesar 3,013 menunjukkan tingkat kesalahan prediksi dalam model ini.

Tabel 5.14. Hasil Uji Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinan (R^2) Variabel X dan M

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,654[a]	0,427	0,390	2,235

Sumber : Data diolah SPSS v 25

Berdasarkan tabel Model Summary, nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,654 menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang cukup kuat antara variabel independen (sistem reward, beban kerja, dan work-life balance) dengan variabel

dependen. Nilai R Square sebesar 0,427 menunjukkan bahwa 42,7% variasi dalam variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independen dalam model ini.

Sementara itu, nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,390 mengindikasikan bahwa setelah disesuaikan dengan jumlah variabel, model masih mampu menjelaskan sekitar 39,0% variabilitas dalam variabel dependen. Nilai *Standard Error of the Estimate* sebesar 2,235 menunjukkan tingkat kesalahan prediksi dalam model ini. Kemudian, analisis dilanjutkan dengan menghilangkan variabel Y, variabel M dialihkan sebagai variabel Y, sebagai berikut:

Tabel 5.15. Hasil Uji Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinan (R^2) Variabel X, M, dan Y

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,715[a]	0,512	0,468	2,395

Sumber : Data diolah SPSS v 25

Berdasarkan tabel Model *Summary*, nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,715 menunjukkan adanya hubungan yang cukup kuat antara variabel independen (kepuasan kerja, beban kerja, *work-life balance dan sistem reward*) dengan variabel dependen (kinerja perawat). Nilai *R Square* sebesar 0,512 mengindikasikan bahwa sekitar 51,2% variasi dalam kinerja perawat dapat dijelaskan oleh keempat variabel independen tersebut. Sementara itu, nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,468 menunjukkan bahwa setelah disesuaikan dengan jumlah variabel, model masih mampu menjelaskan sekitar 46,8% variabilitas dalam kinerja perawat. Nilai *Standard Error of the Estimate* sebesar 2,395 menunjukkan tingkat kesalahan prediksi dalam model ini.

5.8. Pengujian Hipotesis

5.8.1. Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Model regresi dikatakan layak dengan melihat uji pengaruh simultan atau uji F. Jika signifikansi < 0.05 maka model dikatakan layak dan sebaliknya jika nilai signifikansi F > 0.05 maka model dikatakan tidak layak.

Tabel 5.16. Hasil Uji Simultan (Uji F) Variabel X dan Y

ANOVA[a]						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	110,968	3	36,989	4,074	,012[b]
	Residual	417,612	46	9,079		
	Total	528,580	49			

Sumber : Data diolah SPSS v 25

Berdasarkan hasil uji *ANOVA*, nilai F sebesar 4,074 dengan signifikansi 0,012 (< 0,05) menunjukkan bahwa model regresi secara simultan signifikan dalam menjelaskan pengaruh variabel bebas (*sistem reward*, beban kerja, dan *work-life balance*) terhadap variabel terikat (kinerja perawat). Dengan demikian, secara keseluruhan, variabel independen dalam model ini memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perawat.

Kemudian, analisis dilanjutkan dengan menghilangkan variabel Y, variabel M dialihkan sebagai variabel Y, sebagai berikut:

Tabel 5.17. Hasil Uji Simultan (Uji F) Variabel X dan M

ANOVA[a]						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	171,386	3	57,129	11,434	,000[b]
	Residual	229,834	46	4,996		
	Total	401,220	49			

Sumber : Data diolah SPSS v 25

Berdasarkan hasil uji *ANOVA*, nilai F sebesar 11,434 dengan signifikansi 0,000 (< 0,05) menunjukkan bahwa model regresi secara simultan signifikan dalam menjelaskan pengaruh variabel bebas *(sistem reward*, beban kerja, dan *work-life balance*) terhadap variabel terikat (kepuasan kerja). Hal ini berarti bahwa variabel independen dalam model ini secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja.

Tabel 5.18. Hasil Uji Simultan (Uji F) Variabel X, M, dan Y

ANOVA[a]						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	270,372	4	67,593	11,780	,000[b]
	Residual	258,208	45	5,738		
	Total	528,580	49			

Sumber : Data diolah SPSS v 25

Berdasarkan hasil uji *ANOVA*, nilai F sebesar 11,780 dengan signifikansi 0,000 (< 0,05) menunjukkan bahwa model regresi secara keseluruhan signifikan dalam menjelaskan pengaruh variabel bebas (kepuasan kerja, beban kerja, *sistem reward,* dan *work-life balance*) terhadap variabel terikat (kinerja perawat). Artinya, secara simultan, variabel-variabel independen dalam penelitian ini memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perawat.

Tahapan Regresi Mediasi Uji F:

1. Variabel X terhadap Y
   - Terdapat pengaruh signifikan X terhadap Y

     Y = 4,074 + 0,012X
2. Variabel X terhadap M
   - Terdapat pengaruh signifikan X terhadap M

     M= 11,434 + 0,000X
3. Variabel X, M terhadap Y

- Terdapat pengaruh signifikan X1 terhadap Y melalui M
  Y= 11,780 + 0,000M.

5.8.2. Uji Signifikan Parsial (Uji T)

Uji t digunakan untuk menganalisis sejauh mana masing-masing variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

Tabel 5.19. Hasil Uji Parsial (Uji T) Variabel X dan Y

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16,559	5,292		3,129	0,003
	Beban kerja	0,102	0,180	0,080	0,564	0,575
	Work life balance	0,339	0,169	0,359	2,001	0,051
	Sistem reward	0,082	0,134	0,103	0,608	0,546

Sumber : Data diolah SPSS v 25

Berdasarkan hasil uji t pada tabel, berikut interpretasinya:

- Beban kerja memiliki nilai t sebesar 0,564 dengan sig = 0,575 (> 0,05), sehingga tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat.
- *Work-life balance* memiliki nilai t sebesar 2,001 dengan sig = 0,051 (> 0,05), sehingga mendekati signifikan tetapi masih di atas batas 0,05, sehingga tidak cukup bukti untuk menyatakan adanya pengaruh signifikan terhadap kinerja perawat.
- *Sistem reward* memiliki nilai t sebesar 0,608 dengan sig = 0,546 (> 0,05), sehingga tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat.

Dari hasil ini, tidak ada variabel independen yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat karena semua nilai signifikansi lebih besar dari 0,05.

Kemudian, analisis dilanjutkan dengan menghilangkan variabel Y, variabel M dialihkan sebagai variabel Y, sebagai berikut:

Tabel 5.20. Hasil Uji Parsial (Uji T) Variabel X dan M

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13,068	3,926		3,329	0,002
	Beban kerja	0,081	0,134	0,073	0,605	0,548
	Work life balance	0,232	0,126	0,282	1,848	0,071
	Sistem reward	0,293	0,100	0,425	2,944	0,005

Sumber : Data diolah SPSS v 25

Berdasarkan hasil uji t pada tabel, berikut interpretasinya terhadap kepuasan kerja:

- Beban kerja memiliki nilai t sebesar 0,605 dengan sig = 0,548 (> 0,05), sehingga tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.
- *Work-life balance* memiliki nilai t sebesar 1,848 dengan sig = 0,071 (> 0,05), sehingga tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, meskipun mendekati signifikan.
- *Sistem reward* memiliki nilai t sebesar 2,944 dengan sig = 0,005 (< 0,05), sehingga memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Dari hasil ini, hanya variabel *sistem reward* yang berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan beban kerja dan *work-life balance* tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan. Dalam penelitian ini, dengan tingkat signifikansi sebesar 5% atau 0,05. Hasil perhitungan kemudian dibandingkan dengan nilai t tabel dan t hitung. Kriteria pengujian yang digunakan adalah sebagai berikut:

a) Jika Thitung < Ttabel atau nilai signifikansi > α, maka H0 diterima dan H1 ditolak.

b) Jika Thitung > Ttabel atau nilai signifikansi < α, maka H0 ditolak dan H1 diterima.

Hipotesis dalam pengujian ini:

- H0: Secara parsial, tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen.
- H1: Secara parsial, terdapat pengaruh signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 5.21. Hasil Uji Parsial (Uji T) Variabel X, M, dan Y

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,676	4,686		1,211	0,232
	Beban kerja	0,034	0,144	0,027	0,239	0,812
	Work life balance	0,145	0,139	0,154	1,043	0,302
	Sistem reward	-0,163	0,116	-0,205	-1,397	0,169
	Kepuasan kerja	0,833	0,158	0,726	5,271	0,000

Sumber : Data diolah SPSS v 25

Uji t dalam tabel ini digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat (kinerja perawat) dengan tingkat signifikansi 5% (0,05). Hasil uji t dibandingkan dengan nilai signifikansi untuk menentukan apakah variabel bebas berpengaruh signifikan atau tidak.

Dari hasil uji t pada tabel:

- Beban kerja memiliki nilai t sebesar 0,239 dengan sig = 0,812 (> 0,05), sehingga tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat.

- *Work-life balance* memiliki nilai t sebesar 1,043 dengan sig = 0,302 (> 0,05), sehingga tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat.
- *Sistem reward* memiliki nilai t sebesar -1,397 dengan sig = 0,169 (> 0,05), sehingga tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat.
- Kepuasan kerja memiliki nilai t sebesar 5,271 dengan sig = 0,000 (< 0,05), sehingga berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat.

Berdasarkan uji t, hanya variabel kepuasan kerja yang memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja perawat, sedangkan variabel lainnya tidak memiliki pengaruh yang signifikan.

Tahapan Regresi Variabel Mediasi Uji T:

1. Variabel X terhadap Y
   - Tidak ada pengaruh signifikan X1 terhadap Y
     Y = 0,564 + 0,575X1
   - Tidak ada pengaruh signifikan X2 terhadap Y
     Y= 2,001 + 0,051X2
   - Tidak ada pengaruh signifikan X3 terhadap Y
     Y= 0,608 + 0,546X3
2. Variabel X terhadap M
   - Tidak ada pengaruh signifikan X1 terhadap M
     M= 0,605 + 0,548X1
   - Tidak ada pengaruh signifikan X2 terhadap M
     M= 1,848 + 0,071X2
   - Terdapat pengaruh Signifikan X3 terhadap M
     M= 2,944 + 0,005X3
3. Variabel X, M terhadap Y
   - Tidak ada pengaruh signifikan X1 terhadap Y melalui M
     Y= 0,239 + 0,812M
   - Tidak ada pengaruh signifikan X2 terhadap Y melalui M

Y= 1,043 + 0,302M

- Tidak ada pengaruh signifikan X3 terhadap Y melalui M

  Y= -1,397 + 0,169M

- Terdapat pengaruh signifikan M terhadap Y

  Y= 5,271 + 0,000M

Berdasarkan hasil regresi diatas, maka dapat disimpulkan, bahwa variabel Kepuasan Kerja (M) tidak memediasi variabel Beban Kerja (X1), *Work Life Balance* (X2), dan Sistem *Reward* (X3) terhadap Kinerja Perawat (Y), karena sebelum memasukan variabel Kepuasan Kerja (M), maupun setelah memasukan variabel Kepuasan Kerja (M) dalam regresi linier berganda sama-sama tidak ada pengaruh.

BAB VI

PENUTUP

6.1. Kesimpulan

Penelitian ini telah dilakukan analisis mengenai Pengaruh Beban Kerja, *Work Life Balance*, dan *Sistem Reward* Melalui Variabel Intervening Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pada Rumah Sakit Dirgahayu Samarinda. Maka dapat dibuat kesimpulan sebagai berikut :

1. Tidak ada pengaruh beban kerja, *work life balance*, dan *sistem reward* terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Dirgahayu Samarinda.
2. Tidak ada pengaruh beban kerja, *work life balance*, *sistem reward* terhadap kepuasan kerja pada perawat Rumah Sakit Dirgahayu Samarinda.
3. Tidak ada pengaruh beban kerja, *work life balance*, dan *sistem reward* pada kinerja perawat melalui kepuasan kerja pada Rumah Sakit Dirgahayu Samarinda.

6.2 Saran

1. Diharapkan menjadi bahan acuan, informasi, dan referensi bagi mahasiswa lain.
2. Penelitian Lanjutan: Diharapkan penelitian selanjutnya dapat melibatkan jumlah responden yang lebih besar dan mempertimbangkan variabel lain yang mungkin mempengaruhi kinerja perawat untuk mendapatkan gambaran yang lebih komprehensif, sehingga hasil yang diharapkan lebih baik dan sempurna.

DAFTAR PUSTAKA

Ali, Srie Ningsih. (2024). *Dasar Dasar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi ke-3. Prenada media Group.

Alfida, Rida & Widodo, S. (2014). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Ruang Isolasi Rsud Jakarta Timur. *Jurnal Ilmiah Manajemen Surya Pasca Scientia*.

Andira, Debby Laras. (2022). Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat Di Rumah Sakit TNI Angkatan Laut Dokter Komang Makes Belawan. *Skripsi*,

Andre Nofrian Syaputra, & Lidya Martha. (2024). Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Perawat Bunda Medical Center (BMC) Padang. *Jurnal Riset Manajemen*.

ARNAWA, I. P. A. E. (2024). *Pengaruh Work Life Balance Dan Servant Leadership Terhadap Employee Engagement Dengan Employee Resilience Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Badan Riset dan Inovasi Daerah Kabupaten Badung)* (Doctoral dissertation, Universitas Mahasaraswati Denpasar).

Basuki, K., & Saputra, G.,A. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Sistem Reward Terhadap Kinerja Karyawan DiMediasi Disiplin Kerja (Studi Pada Pt. Mitra Inovasi Gemilang) Di Jakarta. *Jurnal Online Internasional & Nasional*.

Budiansa, I. Komang. (2021). *Beban Kerja Dan Kinerja Sumber Daya Manusia*. Edisi ke-1. CV. Pena Persada.

Busro Muhammad. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi ke-2. Rajawali Pers.

Chandra, L. D., & Putriana. (2023). Pengaruh Beban Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Perawat. *Jurnal Ekonomi Dan Ilmu Sosial (JEIS)*.

Desnithalia, F. A., & Purba, H. P. (2021). Pengaruh Work Life Balance dan Fear of COVID-19 terhadap Burnout pada Perawat Rumah Sakit. *Buletin Riset Psikologi Dan Kesehatan Mental (BRPKM)*.

Daryanto, & Bambang Suryanto. (2022). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*.Edisi ke-1. Gava Media.

Ede, A. R. La. (2022). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Pendokumentasian Keperawatan di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Setukpa Polri Sukabumi. *Risenologi*.

Edy, Sutrisno. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi ke 4. Prenadamedia Group.

Fajri, Taufan Maulana., & Rohman, Abdul. (2020). Pengaruh Sistem Reward Dan Motivasi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekobis : Ekonomi Bisnis & Manajemen.*

Fitri, M. A., Riduan, & Herwan, H. (2022). Pengaruh Work Life Balance & Reward System Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Telkom Akses Kota Bengkulu. *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*,

Febrianti, F., Ismanto, & Kumalasari, F. (2024). Pengaruh Work Life Balance Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Perawat (Studi Pada RS. Antam Pomalaa). *Jurnal Ilmiah Metansi (Manajemen Dan Akuntansi)*.

Hakman, Suhadi, & Nani, Y. (2021). Pengaruh Beban Kerja , Stres Kerja , Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. *Nursing Care and Health Technology Journal*,

Indrian, E., Deden Mulyana, H., & Abdullah, Y. (2023). Pengaruh Burnout, Work Life Balance dan konflik Terhadap Kinerja Karyawan Serta Implikasinya Terhadap Kinerja (Survey Pada Perawat RS Prasetya Bunda di Tasikmalaya). Journal Intelektual.

Khasanah, U., & Saputra, A. (2023). Pengaruh beban kerja dan kejenuhan kerja terhadap kinerja perawat RSUD Kota Bandung. *Jurnal Keperawatan BSI*.

Lasri, I. A., Rohyani, D., & Helen, M. (2022). Hubungan Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Umum Universitas Kristen Indonesia. *MAHESA : Malahayati Health Student Journal*.

Laili, I. (2016). Manajemen sumber daya manusia.

Mulatta, Salsabila Devayasmin Waskito, & Jati. (2024). Pengaruh Work Family Conflict, Work Life Balance Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat Dimediasi Oleh Komitmen Organisasi Pada RSAUS. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*.

Mcbain, David Rees & Richard. (2007). *People Management Teori & Strategi (Tantangan & Peluang)* Edisi ke 2 . Prenada Media Group.

Nurhasanah, N., Jufrizen, J., & Tupti, Zulaspan. (2022). Pengaruh Etika Kerja, Budaya Organisasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah),

Pitoyo, D. J., & Handayani, W. P. P. (2022). Pengaruh Work Life Balance dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Studi Manajemen Dan Bisnis*.

Rezeki, D. S., Pasaribu, S., & Bahri, S. (2022). Peran Mediasi Stres Kerja pada Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Perawat di Ruang Perawatan Pasien Covid-19 RSUD Dr. Pirngadi Medan. Jesya,

Rahmawati, Femmy Melia. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Jampang Kulon Provinsi Jawa Barat. *Jurnal Health Society.*

Sundari, D., & Ellina, E. (2022). Pengaruh Beban Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Bhayangkara Setukpa Lemdiklat Polri Sukabumi. *Cerdika: Jurnal Ilmiah Indonesia*.

Simbolon, & Susanto. (2023). *Evaluasi Kinerja Karyawan (Tinjauan Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Kerja, dan Pengembangan Krier di PT. Gramindo Utama Dharma Medan)*. CV Bintang Semesta Media.

Serdarmayanti. (2007). *Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi, dan Manajemen Pegawai Negri Sipil*. PT. Refika Aditama.

Suwito, P. indrawati. (2022). Faktor yang mempengaruhi work life balance tenaga kesehatan di rumah sakit. *Health Sains*.

S. Suarli, & Yanyan Bahtiar. (2015). *Manajemen Keperawatan dengan pendekatan praktis*. penerbit Erlangga.

Siboro, Emilian. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja, Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Stres Kerja Pada Aparat Kepolisian Daerah Sumatera Utara (Studi Pada Direktorat Reserse Kriminal Khusus). *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah.*

Septiana, S., Wicaksono, R. N., Saputri, A. W., Fawwazillah, N. A., & Anshori, M. I. (2023). Meningkatkan kompetensi sumber daya manusia untuk masa yang mendatang. *Student Research Journal, 1*(5), 446-466.

Terry, G. R., & Rue, L, W. (1991). *Dasar Dasar Manajemen*. Bumi Aksara. Jakarta Anggota IKAPI.

Yustikasari, Siti Aisa. Tri. & Santoso, B. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Bagian Rawat Inap di Rumah Sakit Tingkat III Brawijaya Surabaya. *Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah.*

LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Responden

"PENGARUH BEBAN KERJA, WORK LIFE BALANCE DAN SISTEM REWARD MELALUI VARIABEL INTERVENING KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA RUMAH SAKIT DIRGAHAYU SAMARINDA"

Tujuan Formulir ini adalah dalam rangka penyelesaian Skripsi. Saya, Maria Yosefina Peni Moro bermaksud melakukan penelitian ini untuk penyusunan skripsi berjudul "Pengaruh Beban Kerja, *Work-Life Balanc*e, dan *Sistem Reward* Melalui Variabel Intervening Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pada Rumah Sakit Dirgahayu Samarinda". Sehubung dengan hal tersebut saya sangat mengharapkan kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i agar bisa meluangkan waktunya sejenak untuk mengisi beberapa pertanyaan pada kuesioner ini.

Atas perhatian dan kerja samanya, Saya ucapkan terima kasih.

Identitas Responden

Jenis Kelamin : Perempuan
Usia : 22-50 tahun
Lama Bekerja : 1-30 tahun
Pendidikan Terakhir : DIII-S1

Skor Jawaban

Skor 1 = Sangat Tidak Setuju
Skor 2 = Tidak Setuju
Skor 3 = Setuju
Skor 4 = Sangat Setuju

Petunjuk Pengisian

"Pilih jawaban yang sesuai menurut pendapat saudara/(i)."

1. Variabel Beban Kerja (X^1)

NO	PERNYATAAN	PENILAIAN			
		SS	S	TS	STS
A	**Jam Kerja**				
1	Saya merasa jam kerja yang saya miliki sudah sesuai dengan kapasitas saya dalam menyelesaikan tugas.	10	37	3	0
2	Saya merasa jam kerja saat ini memungkinkan saya untuk bekerja secara efisien.	10	38	2	0
3	Saya merasa beban kerja saya terlalu berat untuk diselesaikan dalam jam kerja yang tersedia.	2	10	29	9
4	Saya sering diminta untuk bekerja di luar jam kerja yang telah ditentukan.	1	5	29	15
B	**Latar Belakang Pendidikan**				
5	Pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan latar belakang pendidikan saya.	18	32	0	0
6	Saya merasa mampu menyelesaikan tugas-tugas karena latar belakang pendidikan saya relevan dengan pekerjaan ini.	11	38	1	0
7	Saya sering menghadapi kesulitan dalam menyelesaikan tugas karena kurangnya kesesuaian antara pekerjaan dan pendidikan saya.	1	3	34	12
C	**Jenis Pekerjaan yang Diberikan**				
8	Saya merasa jenis pekerjaan yang diberikan kepada saya sudah sesuai dengan kompetensi saya.	13	35	2	0
9	Saya merasa pekerjaan yang diberikan sulit namun masih dapat saya selesaikan dengan baik.	4	30	14	2
10	Saya merasa jenis pekerjaan yang saya terima terlalu rumit untuk diselesaikan sesuai dengan keahlian saya.	1	6	33	10

Sumber : Data diolah Penulis, 2025

2. Variabel *Work Life Balance* (X^2)

	PERNYATAAN	PENILAIAN			
		SS	S	TS	STS
A	**Times Balance**				
11	Saya dapat membagi waktu dengan baik antara pekerjaan dan kegiatan pribadi.	14	33	3	0
12	Saya merasa waktu yang saya habiskan untuk bekerja tidak mengurangi waktu untuk keluarga.	4	36	9	1
13	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dalam jam kerja yang ditentukan tanpa mengorbankan waktu pribadi.	6	36	6	2
B	**Involvement Balance**				
14	Saya dapat fokus pada pekerjaan tanpa terganggu oleh masalah pribadi.	11	38	0	1
15	Saya merasa tetap bisa berkontribusi secara maksimal di tempat kerja tanpa mengabaikan kebutuhan pribadi.	11	38	1	0
16	Saya merasa tetap terlibat dalam kegiatan keluarga atau sosial meskipun memiliki tanggung jawab pekerjaan.	6	41	3	0
C	**Satisfaction Balance**				
17	Saya merasa puas dengan cara saya mengatur keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi	6	40	4	0
18	Saya merasa pekerjaan saya tidak menyebabkan tekanan yang berlebihan dalam kehidupan pribadi.	4	39	4	3
19	Saya merasa memiliki waktu yang cukup untuk melakukan hal-hal yang saya sukai di luar pekerjaan.	5	37	8	0
20	Saya merasa puas dengan pencapaian saya, baik di pekerjaan maupun dalam kehidupan pribadi.	7	37	6	0

Sumber : Data diolah Penulis, 2025

3. Variabel *Sistem Reward* (X^3)

NO	PERNYATAAN	PENILAIAN			
		SS	S	TS	STS
A	**Finansial**				
21	Saya merasa gaji yang saya terima sudah sesuai dengan beban kerja saya.	1	32	12	5
22	Saya puas dengan bonus yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan hasil kerja saya.	0	28	19	3
23	Saya merasa sistem insentif yang diterapkan oleh atasan memotivasi saya untuk bekerja lebih baik.	4	33	10	3
B	**Setara Finansial**				
24	Saya merasa bahwa ada keseimbangan yang adil antara upah yang saya terima dan usaha yang saya keluarkan dalam pekerjaan saya.	2	32	14	2
25	Saya merasa puas dengan gaji yang saya terima atas pekerjaan yang saya lakukan di rumah sakit.	2	34	11	3
26	Saya merasa penghargaan finansial yang diberikan sesuai dengan standar tempat saya bekerja	3	34	11	2
C	**Non-Finansial**				
27	Saya merasa dihargai atas apresiasi non-finansial, seperti penghargaan, cukup diberikan oleh atasan.	3	34	11	2
28	Saya merasa bahwa komunikasi terbuka serta umpan balik positif dari atasan merupakan penghargaan yang bernilai.	5	43	2	0
29	Saya merasa kesempatan untuk mendapatkan promosi mencerminkan apresiasi perusahaan terhadap kinerja saya	2	42	6	0
30	Saya merasa dihargai atas kontribusi saya melalui penghargaan non-finansial seperti pujian atau pengakuan.	4	37	8	1

Sumber : Data diolah Penulis, 2025

4. Variabel Kepuasan Kerja (M)

NO	PERNYATAAN	PENILAIAN			
		SS	S	TS	STS
A	**Lingkungan Kerja**				
31	Saya merasa lingkungan kerja saya nyaman	12	37	1	0
B	**Pengakuan dan Penghargaan**				
32	Saya merasa atasan saya memberikan penghargaan yang sesuai atas pencapaian saya.	6	38	6	0
C	**Keseimbangan Kerja**				
33	Saya merasa pekerjaan saya tidak mengganggu keseimbangan antara kehidupan profesional dan pribadi saya	3	42	5	0
D	**Pengembangan Karier**				
34	Saya merasa diberi kesempatan untuk mengambil peran yang lebih besar dalam tugas penting di rumah sakit.	3	33	13	1
E	**Gaya Manajemen**				
35	Saya merasa gaya kepemimpinan atasan saya mendukung kinerja saya di tempat kerja.	5	42	3	0
F	**Kepentingan dan Kecocokan Pekerjaan**				
36	Saya merasa pekerjaan saya sesuai dengan minat dan kemampuan saya.	7	42	1	0
G	**Pelepasan Stres**				
37	Saya merasa diberi kesempatan untuk beristirahat yang cukup untuk mengurangi stres setelah selesai melakukan pekerjaan yang padat.	5	37	8	0
H	**Partisipasi dan Keterlibatan**				
38	Saya merasa bahwa keterlibatan saya dalam tim meningkatkan kualitas pekerjaan yang saya lakukan.	6	42	2	0
I	**Keadilan dan Kesetaraan**				
39	Saya merasa memberikan perlakuan yang adil kepada semua karyawan tanpa diskriminasi.	7	39	4	0
40	Saya merasa hubungan kerja dengan rekan kerja saya berjalan dengan harmonis sehingga dapat mendukung kinerja saya.	9	40	1	0

Sumber : Data diolah Penulis, 2025

5. Variabel Kinerja Perawat (Y)

NO	PERNYATAAN	PENILAIAN			
		SS	S	TS	STS
A	**Hasil Kerja**				
41	Saya selalu berusaha memastikan hasil kerja saya memenuhi standar kualitas yang ditetapkan.	8	42	0	0
42	Saya mampu menyelesaikan jumlah pekerjaan sesuai target yang ditentukan.	7	41	2	0
43	Saya menyelesaikan tugas dengan memanfaatkan waktu dan sumber daya secara optimal.	8	41	1	0
B	**Perilaku Kerja**				
44	Saya selalu datang tepat waktu sesuai dengan jadwal kerja yang telah ditentukan.	18	31	1	0
45	Saya selalu berusaha untuk melakukan lebih dari yang diharapkan dalam pekerjaan saya.	4	43	3	0
46	Saya selalu memeriksa kembali pekerjaan saya untuk memastikan tidak ada kesalahan.	10	40	0	0
47	Saya selalu teliti dalam mengikuti prosedur atau instruksi yang diberikan dalam pekerjaan yang diberikan.	11	38	1	0
C	**Sifat Pribadi**				
48	Saya tidak menyembunyikan kesalahan yang saya buat dalam pekerjaan	9	40	0	1
49	Saya merasa penting untuk selalu berbicara jujur dalam situasi apapun terkait pekerjaan	15	35	0	0
50	Saya selalu berusaha untuk menemukan cara yang lebih baik dalam menyelesaikan pekerjaan saya.	10	39	1	0

Sumber : Data diolah Penulis, 2025

Lampiran 2. Tabulasi Data Penelitian

1. BEBAN KERJA (X1)

NO	BEBAN KERJA(X1)										TOTAL
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	(X1)
1	3	3	3	2	3	3	2	3	3	1	**26**
2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	**26**
3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	2	**25**
4	3	3	2	2	4	3	2	3	2	1	**25**
5	4	4	2	2	4	4	2	4	3	2	**31**
6	3	3	2	2	3	3	2	3	2	2	**25**
7	2	3	3	1	4	3	1	4	3	2	**26**
8	3	4	1	2	3	3	2	2	3	2	**25**
9	3	3	2	1	3	3	2	3	3	2	**25**
10	3	2	4	3	3	4	1	4	3	1	**28**
11	3	3	2	3	3	4	1	4	4	1	**28**
12	3	3	2	2	3	3	2	3	2	2	**25**
13	3	3	2	1	3	3	2	3	3	2	**25**
14	3	3	1	1	4	4	1	3	3	3	**26**
15	3	3	2	1	3	3	2	3	3	2	**25**
16	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	**26**
17	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	**26**
18	4	4	1	1	4	4	1	4	1	1	**25**
19	3	3	2	2	3	3	2	3	2	2	**25**
20	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	**27**
21	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	**26**
22	3	3	1	1	3	3	1	4	1	1	**21**
23	4	3	2	2	4	3	2	3	3	2	**28**
24	3	3	2	2	4	3	2	3	2	2	**26**
25	4	4	2	1	4	4	1	4	4	3	**31**
26	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	**25**
27	3	3	1	1	4	3	2	3	2	1	**23**
28	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	**29**
29	4	4	1	2	4	3	2	3	4	2	**29**
30	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	**26**
31	4	4	2	1	4	4	1	4	2	1	**27**
32	4	4	2	1	4	4	1	4	2	1	**27**
33	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	**26**
34	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	**26**
35	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	**39**
36	3	3	2	2	4	3	2	3	2	2	**26**
37	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	**27**

38	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	**26**
39	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	**28**
40	4	4	2	2	4	3	2	3	3	2	**29**
41	3	3	2	2	3	3	2	3	2	2	**25**
42	3	3	3	1	4	3	1	4	3	2	**27**
43	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	**27**
44	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	**27**
45	3	3	2	2	3	3	2	3	2	2	**25**
46	3	3	3	2	4	4	2	4	3	2	**30**
47	3	3	1	1	3	3	1	3	3	2	**23**
48	4	4	1	1	4	4	1	4	3	1	**27**
49	3	3	1	1	4	3	2	3	3	2	**25**
50	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	**27**

Sumber : Data diolah Penulis, 2025

2. *WORK LIFE BALANCE* (X2)

NO	***WORK LIFE BALANCE* (X2)**										**TOTAL (X2)**
	P1	**P2**	**P3**	**P4**	**P5**	**P6**	**P7**	**P8**	**P9**	**P10**	
1	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	**29**
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	**30**
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	**30**
4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	**29**
5	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	**35**
6	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	**29**
7	4	2	3	3	3	3	3	2	2	4	**29**
8	3	3	4	4	3	3	2	3	3	2	**30**
9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	**29**
10	2	1	3	4	3	2	2	1	2	2	**22**
11	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	**34**
12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	**30**
13	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	**30**
14	4	3	2	1	2	3	3	1	2	2	**23**
15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	**30**
16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	**30**
17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	**30**
18	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	**33**
19	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	**30**
20	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	**24**
21	2	2	1	4	4	4	4	3	3	3	**30**
22	3	3	3	3	3	3	4	1	3	3	**29**
23	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	**29**
24	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	**28**

25	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	**39**
26	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	**29**
27	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	**30**
28	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	**30**
29	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	**30**
30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	**30**
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	**40**
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	**40**
33	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	**30**
34	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	**30**
35	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	**36**
36	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	**30**
37	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	**28**
38	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	**30**
39	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	**30**
40	4	3	2	3	3	4	3	3	3	3	**31**
41	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	**29**
42	3	3	2	3	4	3	3	3	3	2	**29**
43	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	**27**
44	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	**28**
45	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	**30**
46	4	3	1	3	3	3	3	3	3	4	**30**
47	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	**31**
48	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	**36**
49	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	**33**
50	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	**28**

Sumber : Data diolah Penulis, 2025

3. *SISTEM REWARD*

NO	**SISTEM *REWARD* (X3)**										**TOTAL (X3)**
	P1	**P2**	**P3**	**P4**	**P5**	**P6**	**P7**	**P8**	**P9**	**P10**	
1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	**21**
2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	**28**
3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	**29**
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	**30**
5	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	**28**
6	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	**27**
7	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	**25**
8	2	2	3	2	2	2	2	3	4	4	**26**
9	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	**25**
10	1	2	1	1	1	2	2	3	3	3	**19**

11	2	2	3	2	3	3	3	4	3	2	**27**
12	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	**29**
13	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	**30**
14	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	**29**
15	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	**28**
16	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	**28**
17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	**30**
18	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	**31**
19	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	**31**
20	1	1	1	2	2	2	1	2	2	1	**15**
21	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	**29**
22	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	**31**
23	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	**31**
24	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	**29**
25	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	**33**
26	3	2	3	2	2	1	3	3	2	3	**24**
27	2	2	3	2	3	3	2	3	3	2	**25**
28	3	1	2	2	2	2	3	3	3	2	**23**
29	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	**28**
30	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	**29**
31	3	2	3	4	4	4	4	4	3	4	**35**
32	3	2	3	4	4	4	4	4	3	4	**35**
33	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	**24**
34	2	2	3	2	3	3	2	3	3	2	**25**
35	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	**30**
36	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	**29**
37	1	1	1	1	1	1	1	3	2	3	**15**
38	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	**28**
39	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	**30**
40	3	3	3	3	3	3	2	3	4	4	**31**
41	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	**28**
42	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	**25**
43	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	**30**
44	1	2	2	2	1	2	3	3	3	3	**22**
45	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	**30**
46	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	**30**
47	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	**30**
48	3	3	4	3	3	3	2	4	3	3	**31**
49	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	**30**
50	1	2	2	2	2	3	3	3	3	3	**24**

Sumber : Data diolah Penulis, 2025

4. KEPUASAN KERJA (M)

NO	KEPUASAN KERJA (M) Variabel Mediasi										TOTAL
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	(M)
1	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	**23**
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	**30**
3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	**29**
4	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	**30**
5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	**30**
6	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	**29**
7	3	3	2	2	3	3	2	4	3	3	**28**
8	3	3	3	4	3	3	3	4	2	3	**31**
9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	**30**
10	4	4	2	3	3	4	2	4	4	4	**34**
11	3	4	3	2	4	3	3	3	4	3	**32**
12	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	**29**
13	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	**30**
14	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	**31**
15	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	**29**
16	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	**27**
17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	**30**
18	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	**33**
19	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	**30**
20	3	2	2	3	3	2	2	3	2	3	**25**
21	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	**31**
22	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	**32**
23	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	**30**
24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	**30**
25	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	**39**
26	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	**29**
27	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	**29**
28	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	**29**
29	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	**29**
30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	**30**
31	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	**38**
32	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	**38**
33	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	**29**
34	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	**28**
35	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	**30**
36	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	**31**
37	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	**28**
38	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	**30**
39	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	**30**
40	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	**36**
41	4	2	3	1	3	3	3	3	3	4	**29**

42	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	**28**
43	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	**29**
44	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	**29**
45	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	**30**
46	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	**33**
47	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	**32**
48	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	**30**
49	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	**31**
50	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	**30**

Sumber : Data diolah penulis, 2025

5. KINERJA PERAWAT (Y)

NO	KINERJA PERAWAT (Y)										TOTAL
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	(Y)
1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	**30**
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	**30**
3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	**29**
4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	**31**
5	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	**33**
6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	**30**
7	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	**39**
8	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	**30**
9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	**30**
10	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	**37**
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	**40**
12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	**30**
13	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	**30**
14	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	**32**
15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	**30**
16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	**30**
17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	**30**
18	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	**33**
19	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	**30**
20	3	3	4	3	3	3	3	1	3	3	**29**
21	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	**30**
22	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	**34**
23	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	**30**
24	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	**30**
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	**40**
26	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	**30**
27	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	**31**
28	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	**30**
29	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	**33**
30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	**30**

31	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	**39**
32	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	**39**
33	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	**29**
34	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	**30**
35	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	**30**
36	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	**30**
37	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	**28**
38	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	**30**
39	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	**30**
40	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	**36**
41	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	**34**
42	3	2	2	4	3	3	3	3	3	3	**29**
43	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	**30**
44	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	**31**
45	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	**30**
46	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	**37**
47	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	**30**
48	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	**30**
49	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	**36**
50	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	**30**

Sumber : Data diolah penulis, 2025

Lampiran 3. Penelitian Di Rumah Sakit Dirgahayu

Gambar 6.1 1 Selasa, 06 Januari 2025. Wawancara bersama Diklat RS Dirgahayu Bapak Timo.

Gambar 6.2 1 Kamis, 07 Januari 2025. Wawancara bersama Perawat RS Dirgahayu bersama Ibu Klara Tipung.

Gambar 6.3 1 Rabu, 08 Januari 2025. Wawancara Bersama Perawat RS Dirgahayu Agustina Mimi Sabu Kaha.

Lampiran 4. Hasil Output SPSS

Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Item	rhitung	Rtabel	Hasil Uji Validitas
1.	Beban Kerja	X1.1	0,479	0,2353	Valid
		X1.2	0,396	0,2353	Valid
		X1.3	0,506	0,2353	Valid
		X1.4	0,527	0,2353	Valid
		X1.5	0,242	0,2353	Valid
		X1.6	0,461	0,2353	Valid
		X1.7	0,389	0,2353	Valid
		X1.8	0,355	0,2353	Valid
		X1.9	0,609	0,2353	Valid
		X1.10	0,508	0,2353	Valid
2.	*Work Life Balance*	X2.1	0,64	0,2353	Valid
		X2.2	0,7	0,2353	Valid
		X2.3	0,53	0,2353	Valid
		X2.4	0,63	0,2353	Valid
		X2.5	0,764	0,2353	Valid
		X2.6	0,568	0,2353	Valid
		X2.7	0,644	0,2353	Valid
		X2.8	0,757	0,2353	Valid
		X2.9	0,78	0,2353	Valid
		X2.10	0,612	0,2353	Valid
3.	*Sistem Reward*	X3.1	0,802	0,2353	Valid
		X3.2	0,72	0,2353	Valid
		X3.3	0,76	0,2353	Valid
		X3.4	0,892	0,2353	Valid
		X3.5	0,836	0,2353	Valid
		X3.6	0,789	0,2353	Valid
		X3.7	0,639	0,2353	Valid
		X3.8	0,556	0,2353	Valid
		X3.9	0,328	0,2353	Valid
		X3.10	0,534	0,2353	Valid
4.	Kepuasan Kerja	M.1	0,71	0,2353	Valid
		M.2	0,634	0,2353	Valid
		M.3	0,562	0,2353	Valid

		M.4	0,254	0,2353	Valid
		M.5	0,715	0,2353	Valid
		M.6	0,758	0,2353	Valid
		M.7	0,656	0,2353	Valid
		M.8	0,624	0,2353	Valid
		M.9	0,774	0,2353	Valid
		M.10	0,749	0,2353	Valid
5.	Kinerja Perawat	Y.1	0,835	0,2353	Valid
		Y.2	0,792	0,2353	Valid
		Y.3	0,684	0,2353	Valid
		Y.4	0,631	0,2353	Valid
		Y.5	0,514	0,2353	Valid
		Y.6	0,91	0,2353	Valid
		Y.7	0,869	0,2353	Valid
		Y.8	0,709	0,2353	Valid
		Y.9	0,823	0,2353	Valid
		Y.10	0,809	0,2353	Valid

Sumber : Data diolah SPSS v 25

Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Cronbach's Alpha	rtabel	Hasil Uji Reliabilitas
1.	Beban Kerja	0,549	0,2353	Reliabel
2.	Work Life Balance	0,853	0,2353	Reliabel
3.	Sistem Reward	0,883	0,2353	Reliabel
4.	Kepuasan Kerja	0,826	0,2353	Reliabel
5.	Kinerja Perawat	0,915	0,2353	Reliabel

Sumber : Data diolah SPSS v 25

Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		48
Normal Parameters[a,b,c]	Mean	.00000000
	Std. Deviation	.19235153
Most Extreme Differences	Absolute	.254
	Positive	.254
	Negative	-.021
Test Statistic		.254
Asymp. Sig. (2-tailed)		.124

Sumber : Data diolah SPSS v 25

Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients[a]			
		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	Beban kerja	0,844	1,185
	Work life balance	0,498	2,009
	Sistem reward	0,502	1,991
	Kepuasan kerja	0,573	1,746

Sumber : Data diolah SPSS v 25

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,159	3,141		1,006	0,320
	Beban kerja	0,004	0,096	0,006	0,038	0,970
	Work life balance	0,099	0,093	0,216	1,061	0,294
	Sistem reward	-0,107	0,078	-0,278	-1,371	0,177
	Kepuasan kerja	-0,055	0,106	-0,099	-0,523	0,604

Sumber : Data diolah SPSS v 25

Hasil Uji Linieritas Variabel Beban Kerja (X1) dan (Y)

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerjaperawat * Beban kerja	Between Groups	(Combined)	135,594	9	15,066	1,533	0,170
		Linearity	21,064	1	21,064	2,144	0,151
		Deviation from Linearity	114,530	8	14,316	1,457	0,204
	Within Groups		392,986	40	9,825		
	Total		528,580	49			

Sumber : Data diolah SPSS v 25

Hasil Uji Linieritas Variabel Beban Kerja (X2) dan (Y)

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerjaperawat Work life balance	Between Groups	(Combined)	358,087	13	27,545	5,816	0,000
		Linearity	105,857	1	105,857	22,352	0,000
		Deviation from Linearity	252,231	12	21,019	4,438	0,000
	Within Groups		170,493	36	4,736		
	Total		528,580	49			

Sumber : Data diolah SPSS v 25

Hasil Uji Linieritas Variabel Beban Kerja (X3) dan (Y)

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja perawat Sistem reward	Between Groups	(Combined)	286,809	14	20,486	2,966	0,005
		Linearity	55,587	1	55,587	8,047	0,008
		Deviation from Linearity	231,221	13	17,786	2,575	0,013
	Within Groups		241,771	35	6,908		
	Total		528,580	49			

Sumber : Data diolah SPSS v 25

Hasil Uji Linieritas Variabel Beban Kerja (M) dan (Y)

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja perawat Kepuasan kerja	Between Groups	(Combined)	331,797	12	27,650	5,199	0,000
		Linearity	254,807	1	254,807	47,910	0,000
		Deviation from Linearity	76,990	11	6,999	1,316	0,255
	Within Groups		196,783	37	5,318		
	Total		528,580	49			

Sumber : Data diolah SPSS v 25

Hasil Uji Regresi Linier Berganda Variabel X dan Y

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16,559	5,292		3,129	0,003
	Beban kerja	0,102	0,180	0,080	0,564	0,575
	Work life balance	0,339	0,169	0,359	2,001	0,051
	Sistem reward	0,082	0,134	0,103	0,608	0,546

Sumber : Data diolah SPSS v

Hasil Uji Regresi Linier Berganda Variabel X dan M

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13,068	3,926		3,329	0,002
	Beban kerja	0,081	0,134	0,073	0,605	0,548
	Work life balance	0,232	0,126	0,282	1,848	0,071
	Sistem reward	0,293	0,100	0,425	2,944	0,005

Sumber : Data diolah SPSS v 25

Hasil Uji Regresi Linier Berganda Variabel X, M dan Y

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,676	4,686		1,211	0,232
	Beban kerja	0,034	0,144	0,027	0,239	0,812
	Work life balance	0,145	0,139	0,154	1,043	0,302
	Sistem reward	-0,163	0,116	-0,205	-1,397	0,169
	Kepuasan kerja	0,833	0,158	0,726	5,271	0,000

Sumber : Data diolah SPSS v 25

Hasil Uji Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinan Variabel X dan Y

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,458[a]	0,210	0,158	3,013

Sumber : Data diolah SPSS v 25

Hasil Uji Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinan Variabel X dan M

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,654[a]	0,427	0,390	2,235

Sumber : Data diolah SPSS v 25

Hasil Uji Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinan (R^2) Variabel X, M, dan Y

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,715[a]	0,512	0,468	2,395

Sumber : Data diolah SPSS v 25

Hasil Uji Simultan (Uji F) Variabel X dan Y

ANOVA[a]						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	110,968	3	36,989	4,074	,012[b]
	Residual	417,612	46	9,079		
	Total	528,580	49			

Sumber : Data diolah SPSS v 25

Hasil Uji Simultan (Uji F) Variabel X dan M

ANOVA[a]						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	171,386	3	57,129	11,434	,000[b]
	Residual	229,834	46	4,996		
	Total	401,220	49			

Sumber : Data diolah SPSS v 25

Hasil Uji Simultan (Uji F) Variabel X, M, dan Y

ANOVA[a]						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	270,372	4	67,593	11,780	,000[b]
	Residual	258,208	45	5,738		
	Total	528,580	49			

Sumber : Data diolah SPSS v 25

Hasil Uji Uji Parsial (Uji T) Variabel X dan Y

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16,559	5,292		3,129	0,003
	Beban kerja	0,102	0,180	0,080	0,564	0,575
	Work life balance	0,339	0,169	0,359	2,001	0,051
	Sistem reward	0,082	0,134	0,103	0,608	0,546

Sumber : Data diolah SPSS v 25

Hasil Uji Uji Parsial (Uji T) Variabel X dan M

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13,068	3,926		3,329	0,002
	Beban kerja	0,081	0,134	0,073	0,605	0,548
	Work life balance	0,232	0,126	0,282	1,848	0,071
	Sistem reward	0,293	0,100	0,425	2,944	0,005

Sumber : Data diolah SPSS v 25

Hasil Uji Parsial (Uji T) Variabel X,M dan Y

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,676	4,686		1,211	0,232
	Beban kerja	0,034	0,144	0,027	0,239	0,812
	Work life balance	0,145	0,139	0,154	1,043	0,302
	Sistem reward	-0,163	0,116	-0,205	-1,397	0,169
	Kepuasan kerja	0,833	0,158	0,726	5,271	0,000

Sumber : Data diolah SPSS v 25