



**KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN NASIONAL "VETERAN" JAWA TIMUR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jl. Raya Rungkut Madya Gunung Anyar Surabaya 60294 Telp. Fax (031) 8722432
Email: feb@upnjatim.ac.id web: http://febis.upnjatim.ac.id/

Surabaya, 14 Agustus 2023

Nomor : B/ 1401 /UN.63.1/ VIII / 2023
Lampiran : -
Perihal : **Permohonan Ijin Penelitian**

K E P A D A

Yth. Rumah Sakit Mata Undaan

**Jl. Undaan Kulon No,19 Peneleh, Kec. Genteng, kota Surabaya, Jawa Timur
60274**

Di.

Tempat

1. Dengan ini kami hadapkan Mahasiswa Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UPN "Veteran" Jawa Timur Surabaya :

| No. | Nama Mahasiswa | NPM | Program Studi | Alamat/ No. HP/Email |
|-----|------------------------------|-------------|---------------|---|
| 1. | Muhammad Rizaldi Ega Pratama | 19012010328 | Manajemen | Jl sampit no 14 GKB Gresik 082131207717 Rizaldiega@gmail.com |

Bermaksud untuk melakukan Penelitian guna keperluan Skripsi dengan judul **"PENGARUH WORK LIFE BALANCE, STRES KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA RUMAH SAKIT MATA UNDAAN"** dengan Dosen Pembimbing Drs. Ec. BOWO SANTOSO,M.M. Nomor Handphone : 0895368639620.

2. Perlu kami jelaskan pula, bahwa bahan-bahan yang dimaksud bukan rahasia dan tidak akan dipergunakan untuk hal-hal yang akan dapat merugikan Instansi. Oleh karena itu kami mengharap agar mahasiswa tersebut di atas mendapatkan bantuan seperlunya.

3. Demikian atas bantuan serta perhatiannya, kami sampaikan terima kasih.

Dekan



**Dr. Dra. Ec. Tri Kartika P, M.Si,CRP
NIP. 196304201991032001**

**PENGARUH WORK LIFE BALANCE, STRES KERJA DAN KEPUASAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA RUMAH SAKIT MATA
UNDAAN**

USULAN PENELITIAN

**Diajukan Kepada Fakultas Ekonomi
Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur
Untuk Menyusun Skripsi S-1 Program Studi Manajemen**



Diajukan Oleh :

MUHAMMAD RIZALDI EGA PRATAMA

19012010328/FEB/EM

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN NASIONAL “VETERAN”
JAWA TIMUR
2023**

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pandemi Covid-19 adalah peristiwa menyebarnya penyakit Corona virus 2019 (Coronavirus Disease 2019 atau disingkat Covid-19) diseluruh dunia. Penyakit ini disebabkan oleh corona virus jenis baru yang diberi nama SARSCoV-2. Wabah Covid-19 pertama kali dideteksi di Kota Wuhan, Provinsi Hubei, Tiongkok pada bulan Desember 2019, dan ditetapkan sebagai pandemi oleh Organisasi Kesehatan Dunia (WHO) pada 11 Maret 2020 (Wikipedia, 2020). Virus ini dapat menyebar dengan cepat dan telah menginfeksi kebanyakan negara salah satunya Indonesia. Pemerintah menyatakan status darurat pada tanggal 14 Maret 2020, dan pada awal April pemerintah mulai memberlakukan Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB). Pemerintah mulai membatasi beberapa sarana transportasi dan fasilitas umum, kegiatan sosial atau kegiatan diluar rumah seperti sekolah dan berkerja dilakukan dirumah masing-masing. Akibatnya perekonomian masyarakat di Indonesia menurun karena keadaan yang memaksa mereka untuk berdiam diri dirumah, sementara kebanyakan mata pencaharian masyarakatnya berada di luar rumah. Pembatasan Kegiatan Masyarakat ini menyebabkan kepanikan di tengah masyarakat. Banyak masyarakat di Indonesia yang mengeluh dampak yang dialami seperti kesulitan ekonomi karena tidak dapat bekerja seperti biasanya dan segala kebutuhan hidup tidak dapat terpenuhi dengan baik khususnya adalah masyarakat kelas bawah.

Di masa pandemi Covid-19 yang melanda dunia, hampir seluruh industri terkena dampaknya. Wabah ini kemudian masuk ke Indonesia memberikan dampak yang cukup besar bagi industri rumah sakit dan pelayanan kesehatan. Industri rumah sakit pun harus menghadapi berbagai tantangan untuk tetap dapat memberikan pelayanan kesehatan, baik pada penderita Covid-19 maupun pasien umum (I. Handayani, 2020). Dampak lain yang terjadi pada rumah sakit khususnya manajemen pelayanan kesehatan yaitu ketidakseimbangan kebutuhan sumber daya dan sarana prasarana pendukung pelayanan

dengan jumlah pasien yang terus mengalami lonjakan (Dhamanti, 2020). Akibatnya rumah sakit menjadi salah satu tempat aktivitas yang tinggi dikarenakan banyaknya pasien yang terkena covid. Selain itu dampak psikologis yang dialami sebagian besar petugas kesehatan selama merawat pasien Covid-19 yang terjadi pada rumah sakit rujukan Covid-19 seperti gangguan kecemasan, depresi dan insomnia serta dampak fisik seperti risiko tertular hingga kematian tenaga kesehatan (Hanggoro & Suwarni, 2020; Rosyanti & Hadi, 2020). Wijono (2010) berpendapat para pekerja perusahaan mempersepsikan lingkungan kerja yang bising sebagai pembangkit stres yang membahayakan. Selain itu faktor shift kerja yang berubah-ubah pada karyawan dapat berdampak pada timbulnya stress. Yuriko (2005) kerja malam diduga menyebabkan terjadinya gangguan tidur pada karyawan berupa kekurangan tidur. Kim HC et.al (2011) menambahkan bahwa gangguan tidur diduga dapat menyebabkan stres pada karyawan. Gustafsson (dalam Maurits dan Imam, 2008) menyatakan bahwa berkurangnya kualitas tidur pada karyawan berpengaruh terhadap stres dan perubahan mood. Stres kerja yang kronis dapat menyebabkan seseorang cenderung membawa masalah pekerjaan ke rumah atau bahkan memikirkan pekerjaan di luar jam kerja. Ini bisa mengakibatkan waktu dan perhatian terbatas untuk keluarga, teman-teman, dan kegiatan di luar pekerjaan hal ini bisa mengakibatkan work life balance karyawan tidak seimbang.

Saat ini Indonesia telah memasuki masa postcovid yang menandakan pandemi Covid-19 telah berakhir tetapi aktivitas Rumah Sakit tetap masih tinggi dikarenakan masih banyak orang sakit yang ingin berobat, maka dari itu mobilitas yang tinggi dari perawat tetap dibutuhkan agar mencapai kinerja terbaik dan diimbangi dengan work life balance yang baik, karena salah satu faktor yang berpengaruh dalam kinerja pelayanan kesehatan adalah sumber daya manusia yang terlibat. *Work Life Balance* yg baik bisa dicapai ketika seseorang dapat menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, pekerja cenderung merasa lebih puas dengan pekerjaannya. menghabiskan waktu berkualitas di luar pekerjaan, seperti bersama keluarga atau melakukan hobi, dapat memberikan kebahagiaan dan rasa pencapaian yang tidak hanya didasarkan pada aspek pekerjaan semata. Mencapai keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi

memang berhubungan erat dengan tingkat kepuasan kerja. Ketika seseorang merasa puas dengan pekerjaannya, mereka cenderung memiliki keseimbangan yang lebih baik antara waktu dan energi yang dihabiskan untuk pekerjaan dan kehidupan pribadi. Tunjungsari (2011) menyatakan bahwa kepuasan kerja sangatlah penting sebab karyawan dalam sebuah organisasi merupakan faktor yang paling dominan dalam menentukan berhasil atau tidaknya kegiatan organisasi. Kepuasan kerja karyawan harus diciptakan sebaik-baiknya agar tercipta moral kerja, dedikasi, kecintaan dan kedisiplinan kerja tinggi. Kepuasan yang tinggi akan menciptakan suasana kerja yang menyenangkan dan akan mendorong karyawan untuk berprestasi.

Karyawan merupakan sumberdaya utama suatu organisasi karena tanpa keikutsertaannya, aktivitas organisasi tidak akan terlaksana. Karyawan memiliki peran aktif dalam menetapkan rencana, sistem, proses, dan tujuan yang ingin dicapai oleh organisasi, sehingga Notoadmodjo (2003) menyebutkan bahwa pengelolaan sumberdaya manusia dalam suatu organisasi menjadi suatu hal yang sangat penting. Dalam hal ini, pekerja rumah sakit merupakan suatu pekerjaan yang mempunyai pengaruh yang sangat penting untuk menentukan keberhasilan rumah sakit dalam memberikan pelayanan kesehatan terhadap pasien yang membutuhkan. Apabila kepuasan kerja karyawan tercapai maka karyawan dapat lebih menjadi lebih setia dengan organisasi.

Kepuasan kerja adalah tingkat kebahagiaan, kepuasan, atau kecenderungan positif lainnya yang dirasakan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini mencakup sejauh mana individu merasa puas dengan lingkungan kerja, tugas-tugas yang diemban, hubungan dengan rekan kerja, dukungan dari atasan, dan kesempatan pengembangan karir. Tingkat kepuasan kerja yang tinggi dapat berdampak positif pada produktivitas, kreativitas, dan motivasi seseorang. Karyawan juga akan lebih puas apabila mereka mendapatkan apa yang mereka harapkan dengan kondisi *Work Life Balance* yang seimbang agar dapat bekerja secara efektif dan efisien sehingga meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja yang tinggi dari pekerja rumah sakit sangat penting untuk memberikan perawatan yang terbaik terhadap tiap pasien, karena dalam waktu 24 jam, pekerja rumah sakit diharuskan selalu siap serta siaga dalam melaksanakan tugas pelayanan dan juga

harus selalu memantau perkembangan kondisi pasien selama jam operasional. Maka dari itu kepuasan kerja sangat berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Apabila kepuasan kerja karyawan tidak tercapai maka bisa terjadi gangguan kerja seperti stress. Stres kerja merupakan fenomena yang dihadapi oleh setiap karyawan ketika bekerja dan diatasi secara berbeda menggunakan cara mereka sendiri. Pada dasarnya hal tersebut terjadi karena adanya ketidaksesuaian antara kemampuan individu dengan tuntutan dari organisasi (Pediwal, dalam Naqvi dkk, 2013). Stres kerja adalah situasi emosi yang tidak menyenangkan yang dialami individu ketika persyaratan dari sebuah pekerjaan tidak seimbang dengan kemampuannya untuk mengatasi situasi tersebut. Rollinson (dalam Coetzee dan Velliers, 2010) mendefinisikan stres di tempat kerja sebagai kondisi yang timbul dari interaksi antara orang-orang dengan pekerjaan mereka, yang mana ditandai dengan adanya perubahan pada orang yang memaksakan diri mereka untuk menyimpang dari fungsi normal mereka. Jika seseorang mengalami stres kerja yang berlebihan karena tekanan atau beban kerja yang tinggi, maka *work life balance* bisa terganggu. Stres kerja yang kronis dapat menyebabkan seseorang cenderung membawa masalah pekerjaan ke rumah atau bahkan memikirkan pekerjaan di luar jam kerja. Ini bisa mengakibatkan waktu dan perhatian terbatas untuk keluarga, teman-teman, dan kegiatan di luar pekerjaan, sehingga mengganggu keseimbangan kehidupan. Jika seseorang memiliki *work life balance* yang baik, pekerja mungkin lebih mampu mengatasi stres kerja dengan lebih baik karena memiliki waktu dan ruang untuk melakukan kegiatan yang membantu mengurangi stres, seperti berolahraga, bermeditasi, atau bersantai bersama keluarga.

Menurut Swift (dalam Atheya & Arora, 2014) keseimbangan kehidupan kerja merupakan suatu masalah yang penting untuk diperhatikan bagi seluruh karyawan dan organisasi, karena menghadapi dua atau lebih tuntutan yang bersaing untuk dipenuhi sangatlah melelahkan, selain dapat menimbulkan stres, keadaan tersebut juga dapat membuat produktivitas karyawan menurun. Ross dan Vasantha (dalam Atheya & Arora, 2014) menambahkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja dan stres kerja berjalan beriringan. Bagian penting dalam hal ini adalah bagaimana karyawan menyeimbangkan

hidup mereka dan bagaimana efektivitas kebijakan dan praktek di tempat mereka bekerja untuk mendukung karyawan mencapai tujuan ini. Tujuan perusahaan tidak lain adalah untuk menciptakan kinerja karyawan yang tinggi.

Kinerja menurut Fahmi (2014) adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu. Selain itu, kinerja diartikan sebagai suatu potensi yang wajib dimiliki tiap individu karyawan untuk menjalankan setiap tugas dan rasa tanggung jawab yang telah diberikan oleh perusahaan. Dengan kinerja karyawan yang baik maka setiap karyawan bisa menyelesaikan tugas dan pekerjaan dengan efektif dan efisien sehingga bisa menghemat waktu dan biaya. Dalam suatu perusahaan kinerja karyawan perlu ditingkatkan agar terciptanya pengelolaan dan strategi yang baik serta profesional. Untuk itu, perusahaan diharapkan bisa mengeluarkan kemampuan kinerja dari karyawan semaksimal mungkin agar bisa mencapai tujuan perusahaan. Sedangkan menurut Mangkunegara (2009) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja (*performance*) dapat diartikan juga sebagai hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok (organisasi) dalam waktu tertentu. Suatu organisasi yang mampu meningkatkan kinerja pegawainya, maka organisasi akan memperoleh banyak keuntungan. Pegawai yang mempunyai kinerja tinggi, akan berdampak pada pekerjaan lebih cepat diselesaikan, kerusakan akan dapat diperkecil. Penilaian sumber daya manusia dapat dilihat dari hasil kerja yang telah dilakukannya melalui kinerja yang dihasilkannya. Sehingga dapat dikatakan sumber daya manusia yang efektif itu menghasilkan kinerja yang baik. Salah satu masalah yang sering muncul mengenai Sumber Daya Manusia adalah menurunnya kinerja karyawan yang bisa disebabkan oleh beberapa faktor, baik itu faktor dari dalam lingkungan perusahaan sendiri, maupun faktor dari luar perusahaan. Tinggi rendahnya kinerja seorang pegawai tentunya ditentukan oleh faktor yang mempengaruhinya baik secara langsung ataupun tidak langsung. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Handoko (2001:193)

yaitu : a) Motivasi, b) Kepuasan kerja, c) Tingkat stress, d) Kondisi pekerjaan, e) Sistem kompensasi, f) Desain pekerjaan.

Selain faktor tersebut, penurunan kinerja karyawan salah satunya bisa disebabkan oleh tidak adanya keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan atau *Work Life Balance*. Salah satu upaya menjaga dan mempertahankan kinerja karyawan yang baik adalah dengan system *Work Life Balance*. Menurut Delecta (dalam Hafid, 2017), *Work Life Balance* adalah kemampuan individu untuk menjaga keseimbangan antara kewajiban mereka di tempat kerja dengan kebutuhan pribadi diluar pekerjaan. *Work life balance* merupakan konsep yang mendukung upaya karyawan untuk membagi waktu dan energi antara kerja serta aspek-aspek penting lain dalam kehidupan mereka. *Work life balance* juga berpengaruh pada kepuasan kerja seseorang. Ketika seseorang dapat menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, dia cenderung merasa lebih puas dengan pekerjaannya. Menghabiskan waktu berkualitas di luar pekerjaan, seperti bersama keluarga atau melakukan hobi, dapat memberikan kebahagiaan dan rasa pencapaian yang tidak hanya didasarkan pada aspek pekerjaan semata.

Work-life balance mengacu pada keseimbangan antara tanggung jawab profesional seseorang (pekerjaan) dan kehidupan pribadi, termasuk keluarga, rekreasi, dan aktivitas sosial. Ketika seseorang mencapai pendekatan yang seimbang untuk mengelola aspek-aspek kehidupan mereka, hal itu dapat meningkatkan kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah tingkat kebahagiaan, kepuasan, dan kebanggaan yang dirasakan oleh para pekerja terhadap pekerjaan yang mereka lakukan. Hal ini melibatkan persepsi positif tentang tugas-tugas yang dilakukan, lingkungan kerja, keseimbangan kerja-hidup, pengakuan atas prestasi, dan peluang untuk berkembang dalam karier.

Dalam *work life balance* yang tidak seimbang bisa menimbulkan konflik bagi pekerja. Menurut Handoko (dalam Nawawi, 2010) mengemukakan bahwa konflik kerja adalah ketidaksesuaian dua orang atau lebih anggota atau kelompok-kelompok organisasi yang timbul karena adanya kenyataan bahwa mereka harus membagi sumber daya - sumber daya yang terbatas atau kegiatan kerja atau karena kenyataan bahwa mereka

mempunyai perbedaan status, tujuan nilai dan persepsi. Konflik dapat menimbulkan dampak baik ataupun tidak tergantung bagaimana manajer mengontrol konflik yang terjadi. Sedangkan menurut Malayu Hasibuan (2009:199) konflik adalah persaingan yang kurang sehat berdasarkan ambisi dan sikap emosional dalam memperoleh kemenangan. Konflik akan menimbulkan ketegangan, konfrontasi, perkelahian, dan frustrasi jika tidak dapat diselesaikan. Pada dasarnya konflik yang terjadi didalam suatu perusahaan sangatlah berpengaruh terhadap penurunan kinerja karyawan sehingga dapat menyebabkan tidak tercapainya tujuan. Maka dari itu untuk mencapainya tujuan yang diharapkan oleh perusahaan, dapat menggunakan konsep *work life balance*, dan kepuasan kerja sebagai bentuk dari upaya dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Setiap perusahaan yang bergerak dalam bidang apapun pasti menginginkan suatu perkembangan dalam perusahaan tersebut. Untuk mendukung itu, setiap perusahaan harus memperhatikan *work life balance*, kepuasan kerja dan meminimalisir gangguan kerja yang terjadi pada karyawan. Dengan penerapan *work life balance* yang baik untuk setiap karyawan, diharapkan adanya kepuasan kerja pada karyawan, peningkatan kinerja secara signifikan yang berimbas pada meningkatnya profit perusahaan. Salah satu program *work life balance* yang bisa diberikan oleh perusahaan yaitu mengadakan acara yang berhubungan dengan hobi karyawan, seperti kegiatan olahraga yang dilakukan rutin setiap bulan sehingga bisa memberikan dampak pada menurunnya stres yang timbul akibat beban kerja, serta menurunkan konflik kerja yang terjadi di lingkungan kerja, hal ini dapat berdampak untuk meningkatkan kinerja karyawan karena keseimbangan pekerjaan telah tercapai. Program kepuasan kerja adalah serangkaian kegiatan dan inisiatif yang dilakukan oleh suatu organisasi atau perusahaan untuk meningkatkan tingkat kepuasan dan kesejahteraan karyawan di tempat kerja. Tujuan utamanya adalah untuk menciptakan lingkungan kerja yang positif, memotivasi karyawan, meningkatkan produktivitas, dan mengurangi tingkat turnover atau perputaran karyawan. Salah satu contoh program yang bisa diberikan yaitu memberi apresiasi dengan layanan seperti memberi kopi gratis dan makan siang gratis tiap 3 bulan sekali agar karyawan tidak merasa stres ditengah rutinitas pekerjaan. Program stres kerja adalah rangkaian strategi

dan kegiatan yang dirancang untuk mengelola dan mengurangi tingkat stres yang dialami oleh karyawan atau anggota tim dalam lingkungan kerja. Dengan mengadakan liburan setiap 1 tahun sekali untuk menimalisir stres kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh (Smith et al., 2016) mengemukakan bahwa akuntan saat ini dan masa depan percaya bahwa *work life balance* yang sehat berdampak positif pada kepuasan kerja, kinerja, dan pengambilan keputusan etis mereka. Selain itu, temuan menunjukkan bahwa akuntan saat ini dan masa depan sama-sama menganggap masalah keseimbangan kehidupan kerja sebagai hal yang sangat penting untuk pengambilan keputusan karir. Penelitian yang dilakukan oleh Soomro (2018) Hasil menunjukkan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitiannya Helmle et al. (2014) menemukan bahwa inisiatif organisasi dalam *work life balance* memiliki korelasi negatif dengan stres kerja. Hasil penelitian di fakultas perempuan di pusat universitas Delhi, India, menunjukkan bahwa ada hubungan negatif yang kuat antara stres kerja dan *work life balance* di kehidupan kerja (Zaheer et al., 2015). Penelitian yang dilakukan oleh (Aruldoss et., 2019) menunjukkan bahwa (1) stres kerja berhubungan negatif dengan *Work Life Balance*, (2) kepuasan kerja berhubungan positif dengan *Work Life Balance* dan (3) komitmen kerja berhubungan positif dengan *Work Life Balance*.

Topik mengenai pengaruh *work life balance*, stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan merupakan topik yang menarik untuk dikaji. Namun, beberapa penelitian terdahulu memberikan hasil yang berbeda seperti penelitian yang dilakukan oleh (Aruldoss et., 2019) penelitian ini mengindikasikan bahwa konsep afektif dan sikap seperti stres kerja, kepuasan kerja, dan komitmen kerja merupakan variabel penting dalam hubungan antara *quality of work life* dan *work life balance*. Seperti penelitian sebelumnya, penelitian ini secara khusus membahas tentang pengaruh *work life balance*, stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan Rumah Sakit Mata Undaan sebagai objek penelitian. Rumah Sakit Mata Undaan yang disingkat RSMU adalah rumah sakit swasta khusus mata kelas B yang terletak di Kota Surabaya Jawa Timur. RSMU Surabaya telah mampu memberikan pelayanan kedokteran spesialis dan subspesialis. RSMU

Surabaya memperoleh akreditasi tingkat paripurna dari Komite Akreditasi Rumah Sakit (KARS) pada tahun 2013. Perolehan akreditasi paripurna membuat RSMU Surabaya bersiap untuk memberikan pelayanan berstandar Internasional. Sumber daya manusia yang berkualitas merupakan faktor utama bagi RSMU Surabaya karena karyawan sebagai kendali dalam melaksanakan berbagai aktivitas. Salah satu faktor yang mempengaruhi aktivitas kinerja karyawan yaitu *work life balance*, stres kerja dan kepuasan kerja.

Rumah sakit Mata Undaan mulai menyadari pentingnya *work life balance*, stres kerja dan kepuasan kerja dalam kehidupan karyawan, hal ini bukan tanpa alasan, karena dalam praktek nya seringkali karyawan tidak fokus dalam pekerjaannya, bahkan beberapa mengeluhkan bahwa mereka tidak mampu membagi waktu antara kehidupan pribadi atau keluarga dan urusan pekerjaan, sehingga sering terjadi karyawan lebih mementingkan urusan pekerjaan dibanding urusan pribadi ataupun sebaliknya, dalam hal ini mereka tidak mampu memilih mana yang harus di prioritaskan dan gangguan stres kerja seperti tekanan waktu, tuntutan pekerjaan yang berat, kurangnya dukungan sosial di lingkungan kerja membuat tekanan saat bekerja bagi karyawan. Akibatnya banyak diantara mereka yang mengalami penurunan kinerja. Dari latar belakang diatas peneliti akan mengukur sejauh mana peran *work life balance*, stres kerja dan kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai di Rumah Sakit dengan mengangkat judul Pengaruh *work life balance*, stres kerja dan kepuasan kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Mata Undaan Surabaya.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan fenomena yang dijabarkan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah *Work Life Balance* berpengaruh terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Mata Undaan Surabaya?

2. Apakah stres kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Mata Undaan ?

3. Apakah kepuasan kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Mata Undaan ?

1.3. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui:

1. Untuk menganalisis pengaruh *Work Life Balance* terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Mata Undaan Surabaya.

2. Untuk menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Mata Undaan Surabaya.

3. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Mata Undaan Surabaya

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian yang dilakukan adalah sebagai berikut :

1. Bagi Peneliti

- a. Menambah wawasan penulis untuk berfikir secara kritis dan sistematis dalam menghadapi permasalahan yang terjadi.
- b. Sebagai proses implementasi ilmu yang didapatkan selama kuliah. Untuk mengimplementasikan ilmu yang di dapat dari bangku kuliah, untuk dihadapkan pada dunia kerja yang nyata sehingga nantinya dapat dijadikan

bekal untuk terjun di dunia nyata.

- c. Mengetahui seberapa besar perbandingan antara teori-teori yang didapat dengan kenyataan yang ada dalam praktek.

2. Bagi perusahaan

Sebagai bahan perbandingan atas langkah-langkah yang telah atau yang sedang diambil perusahaan dalam mencapai tujuannya.

3. Bagi Pihak Lain

- a. Hasil penelitian ini dapat dipergunakan sebagai bahan referensi untuk pengembangan penelitian berikutnya.
- b. Sebagai bahan bacaan tambahan perbendaharaan kepustakaan penelitian ilmiah dalam bidang manajemen sumber daya manusia yang bermanfaat bagi yang memerlukan sehingga dapat menambah pengetahuan

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian terkait dengan *work life balance*, stres kerja dan kepuasan kerja terhadap Kinerja Karyawan sudah diteliti oleh peneliti-peneliti sebelumnya. Peneliti tersebut banyak memberikan masukan serta kontribusi tambahan sebagai acuan untuk peneliti yang akan datang.

Yuliya Ahmad¹ Bernhard Tewa² Rita N. Taroreh³ penelitian yang berjudul Pengaruh Stres Kerja, Beban kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT FIF Group Manado berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan hasil penelitian 1. Secara simultan stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. FIF Group Manado. 2. Secara parsial stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. FIF Group Manado. 3. Secara parsial beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. FIF Group Manado. 4. Secara parsial lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. FIF Group Manado.

Ischevell Vialara SainaRiane Johnly PioW. Rumawas penelitian yang berjudul Pengaruh Work Life Balance dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) wilayah Suluttenggo area Manado berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: 1. *Work life balance* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan karena keselarasan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan merupakan kebutuhan penting setiap karyawan yang dapat mempengaruhi suasana hati, fokus pikiran, dan tindakan dalam bekerja oleh karena itu semakin tinggi kepuasan karyawan terhadap *Work life Balance*

semakin tinggi pula kualitas Kinerja Karyawan. 2) Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebagai hak mendasar karyawan bekerja, selain itu pemberian kompensasi yang adil dan tepat membuat karyawan merasa dihargai, dan memunculkan semangat dalam melaksanakan tugas terhadap perusahaan.

Chadek Novi Charisma Dewil¹, I Wayan Bagia², Gede Putu Agus Jana Susila³ penelitian yang berjudul Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada bagian tenaga penjualan UD Surya Raditya Negara berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan hasil penelitian pada bab sebelumnya maka dapat ditarik simpulan sebagai berikut (1) ada pengaruh positif dan signifikan stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, (2) ada hubungan negatif dan signifikan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan, (3) ada pengaruh negatif dan signifikan stres kerja terhadap kinerja karyawan, dan (4) ada pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian tenaga penjualan UD Surya Raditya Negara.

Demak Claudia Yosephine Simanjuntak, Arfi Hafiz Mudrika dan Andre Syahputra Tarigan penelitian yang berjudul Pengaruh Stres Kerja, Beban kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Jasa Marga (Persero) TBK cabang Belmera Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: Stres kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Jasa Marga (Persero) TBK, Cabang Belmera, Medan. Beban kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Jasa Marga (Persero) TBK, Cabang Belmera, Medan. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Jasa Marga (Persero) TBK, Cabang Belmera, Medan. Dan Stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap

terhadap kinerja karyawan PT. Jasa Marga (Persero) TBK, Cabang Belmera, Medan

Eric Hermawan penelitian yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja PT. Sakti Mobile Jakarta Hasil dari pengujian statistik pengaruh 3(tiga) variabel bebas, lingkungan kerja, stres kerja dan beban kerja terhadap kinerjaPT. Sakti Mobile Jakarta adalah ketiga variabel bebas memiliki pengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Sakti Mobile Jakarta.

2.2 Tinjauan Teori

2.2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Human Resource Management (arif yusuf hamali , 2018) adalah proses berkelanjutan yang di rancang untuk menyediakan organisasi dan kelompok atau organisasi dengan personel yang sesuai dengan mereka untuk dapat ditempatkan pada suatu porsi atau tempat yang sesuai dengan organisasi yang sedang membutuhkannya.”

Menurut pendapat Prasadja Ricardianto (2018: 15), menyatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga (goal) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat maksimal.

Menurut pendapat Arif Yusuf Hamali (2018: 2), menyatakan bahwa Manajemen SDM merupakan suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan, dan manajemen pengorganisasian sumber daya.

Menurut Hasibuan (2018:10) “manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat”.

Sumber daya manusia menurut Kasmir (2019:6) adalah proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian Researchkompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan stakeholder

2.2.2 Work Life Balance

Work Life Balance adalah kondisi di mana seseorang berhasil mencapai keselarasan antara komitmen dan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi dan keluarga. Ini mencakup seimbangannya waktu, energi, dan perhatian yang diberikan pada berbagai aspek kehidupan, termasuk pekerjaan, keluarga, kesehatan, rekreasi, dan perkembangan pribadi.

Work-life balance merupakan kapabilitas seorang individu dapat memenuhi tugas dari pekerjaannya serta tuntutan dari luar pekerjaan, dan hal tersebut membuat individu bahagia. *Work-life balance* juga merupakan suatu cara untuk karyawan memiliki gaya hidup sehat dan bermanfaat, sehingga hal tersebut dapat memengaruhi peningkatan kinerja mereka (Larasati et al., 2019).

Work Life Balance adalah menggambarkan keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi. Seorang karyawan yang telah mencapai kondisi keseimbangan dalam bekerja atau kondisi *work life balance* ketika ada kondisi keselarasan dalam menjalankan pekerjaan, tanggung jawab keluarga, serta kebutuhan pribadi, sehingga apa yang dilakukan dalam pekerjaan tidak mempengaruhi aspek di luar pekerjaan, begitu juga sebaliknya (Sismawati & Lataruva, 2020).

2.2.2.1 Indikator *Work Life Balance*

Menurut McDonald dan Bradley (2017) dalam Pangemanan et al., (2017) terdapat tiga indikator yang mampu mengukur *work life balance* yaitu:

1. *Time Balance*

Merujuk kepada jumlah waktu yang mampu diberikan oleh individu bagi pekerjaannya maupun hal – hal yang ada di luar pekerjaannya

2. *Involvement Balance*

Merujuk kepada tingkat komitmen yang diberikan oleh suatu individu dalam pekerjaannya maupun hal – hal yang ada di luar pekerjaannya

3. *Satisfaction Balance*

Merujuk kepada tingkat kepuasan suatu individu terhadap kegiatan pekerjaannya maupun hal – hal yang ada di luar pekerjaannya

2.2.3 Stres kerja

Definisi stres kerja adalah suatu kondisi di mana seseorang mengalami tekanan fisik atau psikologis yang berlebihan akibat tuntutan atau beban pekerjaan yang dihadapinya. Stres kerja bisa muncul ketika seseorang merasa sulit untuk mengatasi tuntutan pekerjaan dengan sumber daya yang dimiliki, baik berupa waktu, pengetahuan, keterampilan, atau dukungan sosial.

Stres sebagai akibat ketidakseimbangan antara tuntutan dan sumber daya yang dimiliki individu, semakin tinggi kesenjangan terjadi semakin tinggi juga stress yang dialami individu, dan akan mengancam. Stres merupakan reaksi negatif dari orang-orang yang mengalami tekanan berlebih yang dibebankan kepada mereka akibat tuntutan, hambatan, atau peluang yang terlampaui banyak (Yuli Asih dkk 2018:1).

Menurut King (dalam Asih, et al., 2018:2) “Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan. Stres pada pekerjaan (Job Stress) adalah pengalaman stres yang berhubungan dengan pekerjaan”.

Menurut Nusran (2019 : 72) definisi stres adalah suatu keadaan yang bersifat internal karena oleh tuntutan fisik (badan), lingkungan, dan situasi sosial yang berpotensi merusak dan tidak terkontrol. Keadaan ini dapat menghambat kegiatan aktivitas sehari-hari termasuk saat bekerja

Menurut Handoko yang dikutip oleh Yusup dan Faruq (2021:17) "Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi proses berpikir, emosi dan kondisi psikis seseorang. Hasilnya, stres yang terlalu berlebihan dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan pada akhirnya akan mengganggu pelaksanaan tugas dan kewajibannya".

Sedangkan Menurut Vanchapo (2020:37) "Stres kerja adalah keadaan emosional yang timbul karena adanya ketidaksesuaian beban kerja dengan kemampuan individu untuk menghadapi tekanan-tekanan yang dihadapinya. Stres juga bisa diartikan sebagai suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang memengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seorang karyawan".

Menurut (Hasibuan, 2016) menyatakan bahwa stres kerja adalah suatu ketegangan yang mengakibatkan tidak seimbang nya keadaan psikologis karyawan yang dapat mempengaruhi cara berpikir, emosi dan kondisi dirinya sendiri.

Stres merupakan hasil interaksi antara individu dan lingkungan kerja, dimana hal ini dapat mengancam dan member tekanan secara fisiologis dan psikologis. Stres dapat berdampak positif baik bagi perusahaan maupun bagi individu yang bersangkutan, hal ini tergantung pada tingkatan stres yang dialami dan cara mempersepsikan lingkungan kerjanya.

Stres adalah suatu kondisi yang dinamik di mana seseorang dihadapkan dengan kesempatan, permintaan, atau sumber yang berhubungan dengan apa yang diinginkan oleh individu tersebut dan di mana hasilnya adalah merasa sama-sama tidak pasti dan penting.

2.2.3.1 Indikator Stres Kerja

Menurut (Hasibuan, 2016) menyatakan bahwa, adapun model stres kerja yang menjadi indikator stres kerja adalah sebagai berikut:

1. Beban kerja, diukur dari persepsi responden mengenai beban kerja yang dirasakan berlebihan.
- 2) Sikap pemimpin, diukur dari persepsi responden mengenai sikap pemimpin yang kurang adil dalam memberikan tugas.
- 3) Waktu kerja, diukur dari persepsi responden mengenai waktu kerja yang dirasakan berlebihan.
- 4) Konflik, diukur dari persepsi responden mengenai konflik antara karyawan dengan pimpinan.
- 5) Komunikasi, diukur dari persepsi responden mengenai komunikasi yang kurang baik antara karyawan.
- 6) Otoritas kerja, diukur dari persepsi responden mengenai otoritas kerja yang berhubungan dengan tanggung jawab.

2.2.4 Kepuasan Kerja

kepuasan kerja adalah "perasaan positif yang muncul dari penilaian seseorang terhadap pekerjaannya atau pengalaman kerjanya." Ia mengatakan bahwa kepuasan kerja tergantung pada sejauh mana karyawan merasa pencapaian dan pengakuan atas usaha mereka.

Menurut Edy Sutrisno, (2019, P.74) Kepuasan kerja merupakan sebuah sikap yang ditunjukkan oleh karyawan terhadap pekerjaan yang memiliki hubungan dengan kondisi yang ada dalam tempat kerja, seperti situasi lingkungan kerja, tingkat kompensasi atau upah yang diterima, serta beberapa hal lain yang menyangkut dengan faktor fisik serta psikologis karyawan.

Menurut Handoko, (2020:193) kepuasan kerja adalah perilaku yang menyenangkan atau tidak mengenai pekerjaannya terhadap pendapatan yang diterimanya,

hal ini terlihat dari perasaan dan perilaku baik karyawan terhadap hasil pekerjaan dan semua hal yang dialami dalam lingkungan kerja.

Menurut Afandi, (2021:73) bahwa kepuasan kerja merupakan efektifitas atau respons emosional terhadap aspek pekerjaan serta seperangkat prasaan karyawan tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Umumnya terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima

Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian dari hasil pekerjaan, penempatan, perlakuan, peralatan, dan suasana lingkungan kerja yang baik. Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasan kerja yang ada di dalam pekerjaan akan lebih mengutamakan pekerjaannya daripada balas jasa walaupun balas jasa itu penting (Hasibuan, 2018).

kepuasan kerja merupakan perasaan positif tentang suatu pekerjaan yang diwujudkan dari evaluasi perseorangan secara luas dan jelas. Melakukan pekerjaan memerlukan interaksi antara atasan dan rekan kerja, tertib akan aturan dan kebijakan perusahaan yang telah diterapkan, memenuhi standar kinerja, dan sejenisnya.

Kepuasan kerja adalah respon emosional terhadap penilaian oleh seorang individu berdasarkan dari hasil nilai-nilai yang dirasakan pada suatu pekerjaan. Kepuasan kerja atau job satisfaction adalah penilaian terhadap lingkungan kerja, karakteristik pekerjaan, dan pengalaman emosional ditempat kerja.

Kepuasan kerja adalah ketika tidak ada perbedaan antara yang diinginkan dan kenyataan yang dirasakan, karena batas minimum yang diinginkan telah tercapai. Dengan kata lain, kepuasan kerja juga menunjukkan tingkat harapan atas terpenuhinya kontrak psikologis seseorang.

Kepuasan respon emosional terhadap penilaian oleh seorang individu berdasarkan dari hasil nilai-nilai yang dirasakan pada suatu pekerjaan. Kepuasan kerja atau job

satisfaction adalah penilaian terhadap lingkungan kerja, karakteristik pekerjaan, dan pengalaman emosional ditempat kerja

2.2.4.1 Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Afandi (2021:82), adapun indikator-indikator kepuasan kerja sebagai berikut:

1. Pekerjaan Isi pekerjaan yang dilaksanakan seseorang dapat menjadi faktor kepuasan dalam bekerja.
2. Upah Jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai hasil dari melakukan pekerjaannya apakah sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil.
3. Pengawas Seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau arahan dalam pelaksanaan kerjanya.
4. Rekan Kerja Seseorang yang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaannya dapat membuat pekerjaan menjadi menyenangkan atau tidak menyenangkan.

2.2.5 Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan dibutuhkan di dalam suatu organisasi maupun perusahaan, karena sumber daya manusia sebagai aset penting bagi lembaga perlu dipelihara dengan baik (Nurjaya et al., 2021).

Karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi. Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja karyawannya. Kinerja adalah sebuah kata dalam bahasa Indonesia dasar “kerja” yang menerjemahkan dari bahasa asing yaitu prestasi, bisa pula yang berarti prestasi, bisa pula yang berarti hasil kerja (Komarudin, 2018).

Putri (2020) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil-hasil fungsi pekerjaan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi pada periode waktu tertentu yang merefleksikan

seberapa baik seseorang atau kelompok tersebut memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi.

Lilyana, De Yusa, dan Yatami (2021) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai dengan menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan dalam jangka waktu tertentu.

Farisi, Irnawati, dan Fahmi (2020) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Arisanti, Santoso, dan Wahyuni (2019) menyatakan bahwa kinerja merupakan kesediaan seseorang atau suatu kelompok untuk melakukan kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan

2.2.5.1 Indikator Kinerja Karyawan

Nurjaya (2021) menyatakan bahwa indikator yang dapat mengukur kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Kuantitas hasil kerja, yaitu segala macam bentuk jumlah tenaga kerja yang dilaksanakan dapat terlihat dari hasil kinerja pegawai dalam waktu tertentu dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya dengan waktu yang ditentukan..

2. Kualitas hasil kerja, yaitu segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.

3. Efisiensi, yaitu dalam melaksanakan tugas berbagai sumber `daya secara bijaksana dan dengan cara yang hemat biaya.

4. Disiplin kerja, yaitu taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku.

5. Inisiatif, yaitu kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberi tahu, mampu menemukan apa yang seharusnya dikerjakan terhadap sesuatu yang ada di sekitar, berusaha untuk terus bergerak untuk melakukan beberapa hal walau keadaan terasa semakin sulit.

6. Ketelitian, yaitu tingkat kesesuaian hasil pengukuran kerja apakah kerja itu sudah mencapai tujuan apa belum.

7. Kepemimpinan, yaitu proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

8. Kejujuran, yaitu salah satu sifat manusia yang cukup sulit untuk diterapkan.

9. Kreativitas, yaitu proses mental yang melibatkan pemunculan gagasan atau yang melibatkan pemunculan gagasan.

2.3 Teori Kausalitas

2.3.1 Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan

Work Life Balance dapat digambarkan sebagai keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi. Seorang karyawan yang telah mencapai kondisi keseimbangan dalam bekerja atau kondisi work life balance ketika ada kondisi keselarasan dalam menjalankan pekerjaan, tanggung jawab keluarga, serta kebutuhan pribadi, sehingga apa yang dilakukan dalam pekerjaan tidak mempengaruhi aspek di luar pekerjaan, begitu juga sebaliknya (Sismawati & Lataruva, 2020). Adapun menurut Larasati et. al. (2019) Work-life balance merupakan kapabilitas seorang individu dapat memenuhi tugas dari pekerjaannya serta tuntutan dari luar pekerjaan, dan hal tersebut membuat individu bahagia. Work-life balance juga merupakan suatu cara untuk karyawan memiliki gaya hidup sehat dan bermanfaat, sehingga hal tersebut dapat memengaruhi peningkatan kinerja mereka.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Aslam (2015), Saina et al. (2016), Johari et al. (2018), Soomro et al. (2018), Isse et al. (2018), Rene & Wahyuni (2018), Bataineh (2019), dan Dousin et al. (2019), menerangkan bahwa work-life balance berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Saat karyawan memiliki kepuasan yang tinggi terhadap keseimbangan kehidupan dan pekerjaan mereka, hal tersebut dapat berpengaruh pada peningkatan kualitas performance atau kinerja karyawan tersebut. Namun penelitian lain yang dilakukan oleh Rafsanjani et al (2019) menerangkan jika work-life balance tidak berpengaruh pada kinerja karyawan, hal tersebut karena karyawan mendapatkan fasilitas yang memadai di tempat kerja, sehingga masalah keluarga atau pribadi tidak berpengaruh pada kinerja mereka.

2.3.2 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Nusran (2019 : 72) definisi stres adalah suatu keadaan yang

bersifat internal karena oleh tuntutan fisik (badan), lingkungan, dan situasi sosial yang berpotensi merusak dan tidak terkontrol. Keadaan ini dapat menghambat kegiatan aktivitas sehari-hari termasuk saat bekerja. Sedangkan Menurut Vanchapo (2020:37) “Stres kerja adalah keadaan emosional yang timbul karena adanya ketidaksesuaian beban kerja dengan kemampuan individu untuk menghadapi tekanan tekanan yang dihadapinya. Stres juga bisa diartikan sebagai suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang memengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seorang karyawan”. Dari pengertian diatas dapat diartikan bahwa tingginya stress kerja yang dirasakan oleh karyawan mampu menurunkan kinerja karyawan tersebut.’

Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Ekhsan & Septian (2012) yang menunjukkan bahwa stress kerja pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian lain yang dilakukan oleh Simanjuntak et. al. (2021) menunjukkan bahwa stress kerja pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun terdapat penelitian lain yang dilakukan oleh Ahmad et. al. (2019) yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif dan signifikan antara stress kerja terhadap kinerja karyawan.

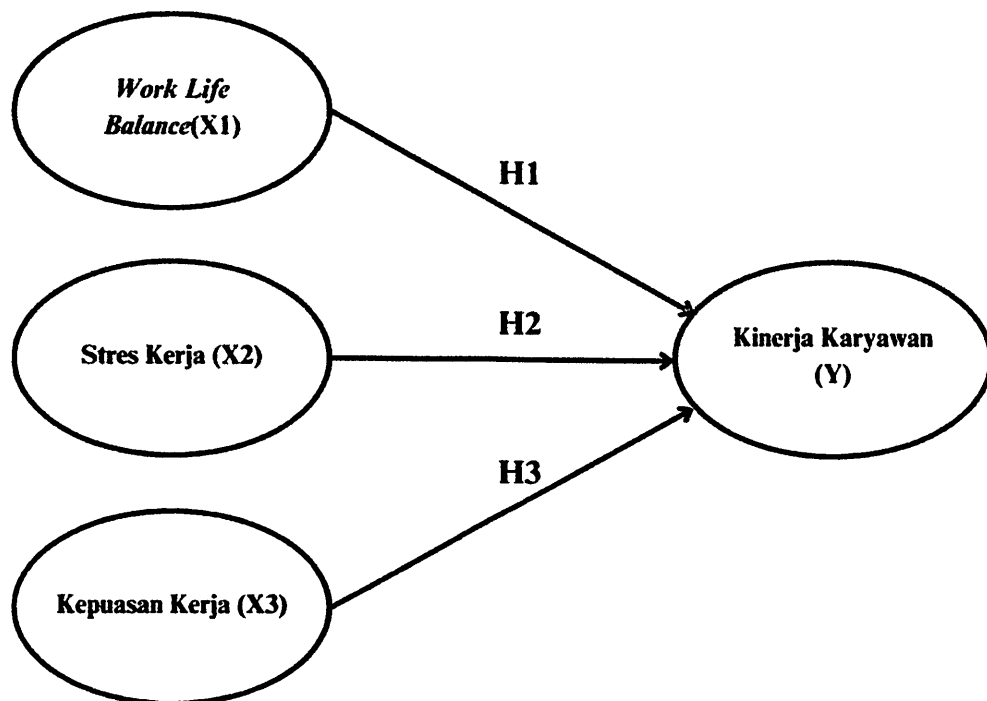
2.3.3 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Handoko (2020:193) kepuasan kerja adalah perilaku yang menyenangkan atau tidak mengenai pekerjaannya terhadap pendapatan yang diterimanya, hal ini terlihat dari perasaan dan perilaku baik karyawan terhadap hasil pekerjaan dan semua hal yang dialami dalam lingkungan kerja. Menurut Afandi, (2021:73) bahwa kepuasan kerja merupakan efektifitas atau respons emosional terhadap aspek pekerjaan serta seperangkat prasaan karyawan tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Dapat di artikan bahwa semakin seorang puas akan apa

yang diterima atas pekerjaan yang dilakukannya maka akan mendorong kinerja seorang karyawan untuk bisa mendapatkan sesuatu yang lebih dari itu.

Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Dewi et. al. (2018) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian lainnya yang dilakukan oleh Sohaloho & Siregar (2020) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Adapun penelitian yang dilakukan oleh Handayani & Daulay (2021) juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.4 Kerangka Konseptual



2.5 Hipotesis

H1 : Diduga *Work Life Balance* memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Mata Undaan.

H2 : Diduga Stres Kerja memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Mata Undaan.

H3 : Diduga Kepuasan Kerja memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Mata Undaan.

BAB III

METODE PENELITIAN

1.1 Definisi Operasional dan Pengukuran Variable.

1.1.1 Definisi Operasional

Definisi operasional berisi pernyataan tentang pendefinisian konsep penelitian terhadap variabel yang diteliti agar sesuai dengan hasil perumusan masalah dan tidak terjadi kesalahan penafsiran pengertian variabel yang diungkap dalam definisi konsep tersebut, secara operasional, secara praktik, secara nyata dalam lingkup obyek penelitian yang diteliti. Dalam penelitian ini digunakan dua variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y). Adapun definisi operasional dari masing masing variabel tersebut yaitu sebagai berikut :

1. Variabel Bebas (Independen Variabel)

Merupakan variabel yang berpengaruh atau menjadi sebab timbulnya atau berubahnya variabel terikat (dependen variabel). Independent Variable sering disebut sebagai variabel stimulus, predictor, dan antecedent. Dalam bahasa Indonesia sering disebut variabel bebas. Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat) Sugiyono, (2019). Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini adalah work life balance, stress kerja, dan kepuasan kerja.

2. Variabel Terikat (dependen variabel)

Merupakan variabel yang terjadi karena adanya variabel bebas. Menurut Sugiyono, (2019) *Dependent Variable* sering disebut sebagai variabel output, kriteria, konsekuen. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel terikat yang digunakan dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan.

Mengutip buku *Pengantar Metode Penelitian* karya Maryam B Gainau (2021), definisi operasional sering didefinisikan sebagai judul penelitian kata demi kata, padahal definisi operasional adalah penjelasan variabel yang akan diamati dalam pemecahan masalah. Berikut ini adalah definisi operasional variabel yang digunakan dalam penelitian ini :

1. **Work Life Balance (X1)**

Larasati et. al. (2019) *Work-life balance* merupakan kapabilitas seorang individu dapat memenuhi tugas dari pekerjaannya serta tuntutan dari luar pekerjaan, dan hal tersebut membuat individu bahagia. *Work-life balance* juga merupakan suatu cara untuk karyawan memiliki gaya hidup sehat dan bermanfaat, sehingga hal tersebut dapat memengaruhi peningkatan kinerja mereka. Adapun beberapa indikator *work life balance* adalah sebagai berikut :

1. **Time Balance (X1.1)**

Merujuk kepada jumlah waktu yang mampu diberikan oleh individu bagi pekerjaannya maupun hal – hal yang ada di luar pekerjaannya

2. **Involvement Balance(X1.2)**

Merujuk kepada tingkat komitmen yang diberikan oleh suatu individu dalam pekerjaannya maupun hal – hal yang ada di luar pekerjaannya

3. **Satisfaction Balance(X1.3)**

Merujuk kepada tingkat kepuasan suatu individu terhadap kegiatan pekerjaannya maupun hal – hal yang ada di luar pekerjaannya

2. Stres Kerja (X2)

Menurut (Hasibuan, 2016) menyatakan bahwa stres kerja adalah suatu ketegangan yang mengakibatkan tidak seimbangnya keadaan psikologis karyawan yang dapat mempengaruhi cara berpikir, emosi dan kondisi dirinya sendiri. Adapun beberapa indikator stres kerja sebagai berikut :

1. Beban kerja(X2.1)

Diukur dari persepsi responden mengenai beban kerja yang dirasakan berlebihan.

2) Sikap pemimpin(X2.2) diukur dari persepsi responden mengenai sikap pemimpin yang kurang adil dalam menberikan tugas.

3) Waktu kerja(X2.3)

Diukur dari persepsi responden mengenai waktu kerja yang dirasakan berlebihan.

4) Konflik(X2.4)

Diukur dari persepsi responden mengenai konflik antara karyawan dengan pimpinan.

5) Komunikasi(X2.5)

Diukur dari persepsi responden mengenai komunikasi yang kurang baik antara karyawan.

6) Otoritas kerja(X2.6)

Diukur dari persepsi responden mengenai otoritas kerja yang berhubungan dengan tanggung jawab.

3. Kepuasan Kerja (X3)

Menurut Afandi, (2021:73) bahwa kepuasan kerja merupakan efektifitas atau respons emosional terhadap aspek pekerjaan serta seperangkat prasaan karyawan tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Dapat diartikan bahwa semakin seorang puas akan apa yang diterima atas pekerjaan

yang dilakukannya makan akan mendorong kinerja seorang karyawan untuk bisa mendapatkan sesuatu yang lebih dari itu.

Beberapa contoh indikator kepuasan kerja Affandi (2021:82), meliputi:

1. Pekerjaan(X3.1)

Isi pekerjaan yang dilaksanakan seseorang dapat menjadi faktor kepuasan dalam bekerja.

2. Upah(X3.2)

Jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai hasil dari melakukan pekerjaannya apakah sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil.

3. Pengawas(X3.3)

Seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau arahan dalam pelaksanaan kerjanya.

4. Rekan Kerja(X3.4)

Seseorang yang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaannya dapat membuat pekerjaan menjadi menyenangkan atau tidak menyenangkan.

4. Kinerja Karyawan (Y)

Samsuddin (2018 : 77) Menyatakan bahwa penilaian atas kinerja karyawan perlu dilakukan oleh suatu perusahaan. Hal ini bertujuan untuk memotivasi pegawai dalam memperbaiki kinerjanya maupun memberi kemudahan manajemen dalam menyalurkan reward dari organisasi pada karyawan. Penilaian kinerja karyawan tentu saja akan membantu karyawan menjalankan tugasnya sesuai dengan target yang telah ditetapkan sehingga apabila karyawan menyimpang dari target yang telah ditetapkan maka karyawan akan memperbaiki diri sehingga akan dapat mencapai target. Adapun beberapa indikator Kinerja karyawan sebagai berikut :

1. Kesetiaan (Y.1)

yaitu tekad dan kesanggupan untuk menaati, melaksanakan, dan

mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesabaran dan tanggung jawab.

2. Prestasi kerja (Y.2)

yaitu hasil kerja yang dicapai pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya.

3. Tanggung jawab (Y.3)

yaitu kesanggupan pegawai dalam melakukan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat waktu, serta berani menanggung resiko atas keputusan yang telah diambil.

4. Ketaatan (Y.4)

yaitu kesanggupan pegawai untuk menaati segala peraturan perundang-undangan dan peraturan kedinasan yang berlaku.

5. Kejujuran (Y.5)

yaitu ketulusan hati pegawai dalam melaksanakan dan kemampuan untuk tidak menyalahgunakan wewenang yang diembannya.

6. Kerjasama (Y.6)

yaitu kemampuan pegawai untuk bekerjasama dengan orang lain dalam melakukan tugasnya.

7. Prakarsa (Y.7)

yaitu kemampuan pegawai untuk mengambil keputusan langkah-langkah atau melaksanakan semua tindakan yang diperlukan dalam melaksanakan tugas pokok tanpa menunggu perintah dari atasan.

8. Kepemimpinan (Y.8)

yaitu kemampuan untuk mempengaruhi orang lain sehingga dapat diarahkan secara maksimal untuk melaksanakan tugas.

1.1.2 Pengukuran Variable

Skala pengukuran yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah skala ukur ordinal yang merupakan skala pengukuran yang dimana tidak saja menyatakan kategori tetapi juga menyatakan peringkat construct yang diukur dengan menggunakan teknik skala likert. Menurut Sugiyono, (2019) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Kuesioner yang dibagikan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan skala likert. dengan menggunakan teknik skala likert variabel yang akan diukur dapat dijadikan indikator dalam suatu variabel yang di teliti skala likert ini menggunakan responden untuk menilai item pada skala yang telah ditentukan tergantung pada perjanjian dan kesepakatan mereka pada item tersebut kemudian indikator ini menjadikan tolak ukur untuk membuat pertanyaan pertanyaan yang ditujukan untuk responden dengan menggunakan pertanyaan 1-5 yang berbeda. Berikut adalah rincian dan kriteria pengukurannya sebagai berikut :

Tabel 3.1 Pemberian Skor Untuk Jawaban Kuisisioner

Pada penelitian ini responden di beri pilihan dan memilih salah satu jawaban

| NO | Jawaban | Kode | Nilai Skor |
|----|---------------------|------|------------|
| 1 | Sangat Setuju | SS | 5 |
| 2 | Setuju | S | 4 |
| 3 | Netral | N | 3 |
| 4 | Tidak Setuju | TS | 2 |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | STS | 1 |

dari kategori yang tersedia kemudian dari jawaban tersebut diberi skor skor tersebut nanti menunjukkan nilai terendah mulai dari 1-5 total skor inilah yang nantinya ditafsirkan sebagai posisi responden dalam skala likert.

1.2 Teknik Pengumpulan Sampel

1.2.1 Populasi

Menurut Sugiyono, (2019) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dengan demikian populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT MMP (Morowali Mitra Perkasa) yang berjumlah 602 orang karyawan .

1.2.2 Sampel

Teknik sampel yang digunakan adalah sensus, dengan menjadikan semua anggota populasi menjadi sampel penelitian (Nasution, Fitri Yani Lie, Darwin Halim, Fitria Nainggolan, 2019) Penentuan sampel dari penelitian ini menggunakan desain “Probability Sampling” memakai metode “Simple Random Sampling” dengan menggunakan perhitungan rumus slovin. Setelah menggunakan perhitungan dengan menggunakan rumus Slovin ditemukan jumlah sampel yang dianggap mewakili populasi yakni 86 responden. Perhitungan rumus Slovin sebagai berikut:

$$n = \frac{266}{1+266 (0.10)^2}$$

= 72,67 dibulatkan menjadi 73

1.3 Teknik Pengumpulan Data

3.3.1 Jenis Data

Jenis data yang digunakan penulis dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder yaitu sebagai berikut :

1. Data primer

Data primer merupakan data yang diperoleh peneliti secara langsung dari responden data tersebut berhubungan langsung dengan permasalahan pada variabel penelitian yang kemudian dikumpulkan untuk diolah. Data primer sendiri meliputi dari wawancara dan penyebaran kuesioner kepada karyawan Rumah Sakit Mata Undaan.

2. Data sekunder

Data sekunder merupakan data yang telah diolah lalu disajikan dalam bentuk tertentu oleh pihak tertentu data sekunder ini diperoleh dari objek penelitian dan dikumpulkan oleh pihak lain yang berkaitan langsung dengan tujuan penelitian. Data sekunder sendiri meliputi dari studi literature teori serta data penjualan dan data absensi karyawan pada Rumah Sakit Mata Undaan.

3.3.2 Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan berbagai cara yang dapat dilakukan karena pengumpulan data merupakan suatu cara yang dilakukan peneliti untuk mendapatkan beberapa komponen yang diperlukan. Adapun metode pengumpulan data dalam penelitian sebagai berikut :

1. Studi Kepustakaan

Studi kepustakaan adalah kegiatan membaca dan mencatat serta mengolah bahan penelitian dapat diartikan juga sebagai metode pengumpulan data pustaka studi kepustakaan juga dapat dikumpulkan melalui mempelajari buku referensi serta hasil penelitian sebelumnya yang dapat digunakan untuk landasan teori mengenai permasalahan pada variabel penelitian.

2. Wawancara

Wawancara merupakan metode yang digunakan penulis agar memperoleh data secara langsung untuk pengumpulan data melalui tanya jawab secara lisan kepada perwakilan Rumah Sakit Mata Undaan pertanyaan seputar topik dari permasalahan pada variabel penelitian.

3. Kuesioner

Pengumpulan data yang dilakukan dengan cara menyebarkan beberapa pertanyaan kepada responden yang digunakan untuk memperoleh data secara tertulis. Kuesioner yang diberikan berkaitan langsung dengan permasalahan pada variabel penelitian dan obyek yang diteliti kuesioner di berikan kepada karyawan Rumah Sakit Mata Undaan.

1.4 Teknik Analisis dan Uji Hipotesis

1.4.1 Teknik Analisis

Validitas merupakan pengujian yang menunjukkan sejauh mana alat pengukur yang kita gunakan mampu mengukur apa yang kita ingin ukur dan sehingga hasil ukurnya valid. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner yang telah diisi oleh responden. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut secara riil Ghozali, (2018). Uji Validitas dapat dikatakan valid apabila signifikan $< 0,05$ apabila uji validitas niali hitung > 0.05 dinyatakan tidak valid sehingga apabila nilai signifikansinya sebesar $0,05$ berarti data tersebut dinyatakan valid.

3.4.2 Uji Reliabilitas

Dalam penelitian ini menggunakan rumus Cornbach Alpha dengan bantuan software smart PLS. Menurut Ghozali (2018), reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk yang akan diteliti. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu dan tidak ada perubahan. 36 Butir kuisisioner dikatakan reliable (layak) jika Cronbach's alpha $> 0,7$ dan dikatakan tidak reliable (layak) jika cronbach's alpha $< 0,7$.

1.5 Uji Hipotesis

3.5.1 Teknik Analisis

Penelitian ini menggunakan metode analisis data dengan menggunakan software smart PLS yang dibuat dengan media komputer. Partial Least Square adalah sebuah metode yang digunakan untuk mengkonstruksi model model yang diramalkan ketika faktor faktor terlalu banyak. Menurut Ghozali dan Latan dalam Hamid, (2019) Model dasar PLS diselesaikan Wold pada tahun 1979. PLS kemudian dilanjutkan oleh Jan Bernd Lohmoller (1984), dalam bentuk Latent Variable Partial Least Squares (LVPLS) dan merupakan software pertama untuk PLS. Metode Partial Least Square (PLS) dijelaskan sebagai model persamaan strukturan berbasis variance PLS mampu menggambarkan variabel laten (tak terukur langsung) dan diukur menggunakan indikator-indikator Partial Least Square PLS juga dapat dikatakan sebagai metode analisis yang powerful oleh karena PLS tidak mengasumsikan data harus dengan pengukuran skala tertentu, jumlah sampel kecil. Tujuan Partial Least Square PLS adalah membantu peneliti untuk mendapatkan nilai variabel laten untuk tujuan prediksi. Model ini dikembangkan sebagai alternatif untuk situasi dimana dasar teori pada perancangan model lemah atau indikator yang tersedia tidak memenuhi model pengukuran refleksif. PLS selain dapat digunakan sebagai konfirmasi teori juga dapat digunakan untuk membangun hubungan yang belum ada landasan teorinya untuk pengujian proposisi.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa metode analisis menggunakan PLS dapat digunakan tanpa harus ada data yang berdistribusi tertentu, model tidak harus pada teori, dapat menganalisis dengan indikator yang banyak dan dapat menggunakan jumlah sampel yang kecil.

3.5.2 Cara Kerja PLS

Estimasi parameter yang didapat dengan PLS dapat dikategorikan menjadi tiga. Dimana kategori pertama yaitu *Weight Estimate* yang digunakan untuk menciptakan skor atau nilai variabel laten. Kemudian kategori kedua yaitu Mencerminkan estimasi jalur (*path estimate*) yang menghubungkan variabel laten dan antar variabel laten dan indikatornya (*loading*). Dan kategori ketiga Berkaitan

dengan means dan lokasi parameter (nilai konstanta regresi) untuk indikator dan variabel laten. Untuk memperoleh ketiga estimasi ini, PLS menggunakan proses iterasi tiga tahap dan setiap tahap iterasi menghasilkan estimasi.

Tahap pertama menghasilkan *weight estimate*, tahap kedua menghasilkan estimasi untuk *inner model* dan *outer model*, tahap ketiga menghasilkan estimasi *means* dan lokasi (konstanta). Selama iterasi berlangsung inner model estimate digunakan untuk mendapatkan *outside approximation weight*, sementara itu *outer model estimate* digunakan untuk mendapatkan *inside approximation weight*. Prosedur iterasi ini akan berhenti ketika presentase perubahan setiap *outside approximation weight relative* terhadap proses iterasi sebelumnya kurang dari 0,01.

Cara kerja PLS sendiri tidak membutuhkan beberapa asumsi. Dimana data tidak harus berdistribusi normal multivariate dan jumlah sampel tidak harus besar (Ghozali merekomendasikan antara 30-100). Karena jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini kecil (<100) maka digunakannya PLS tersebut sebagai alat analisisnya. PLS mengenal dua macam komponen dalam model kausal yaitu model pengukuran (*measure models*) dan model struktural (*structural models*).

3.5.3 Model Spesifikasi PLS

PLS terdiri atas hubungan eksternal (*outer model* atau model pengukuran) dan hubungan internal (*inner model* atau model struktural). Hubungan tersebut didefinisikan sebagai dua persamaan linier, yaitu model pengukuran yang menyatakan hubungan antara perubah laten dengan sekelompok perubah penjas dan model struktural yaitu hubungan antar perubah-perubah laten (Gefen 2000).

Model analisis jalur semua variabel laten dalam PLS terdiri dari tiga set hubungan : (1) inner model yang menspesifikasi hubungan anatar variabel laten (*structural model*), (2) inner model yang mespesifikasi hubungan antara variabel laten dengan indikator atau variabel manifestasinya (*measurement model*), dan (3) *weight relation* dalam mana nilai kasus dari variabel laten dapat diestimasi.

3.5.4 Penduga PLS

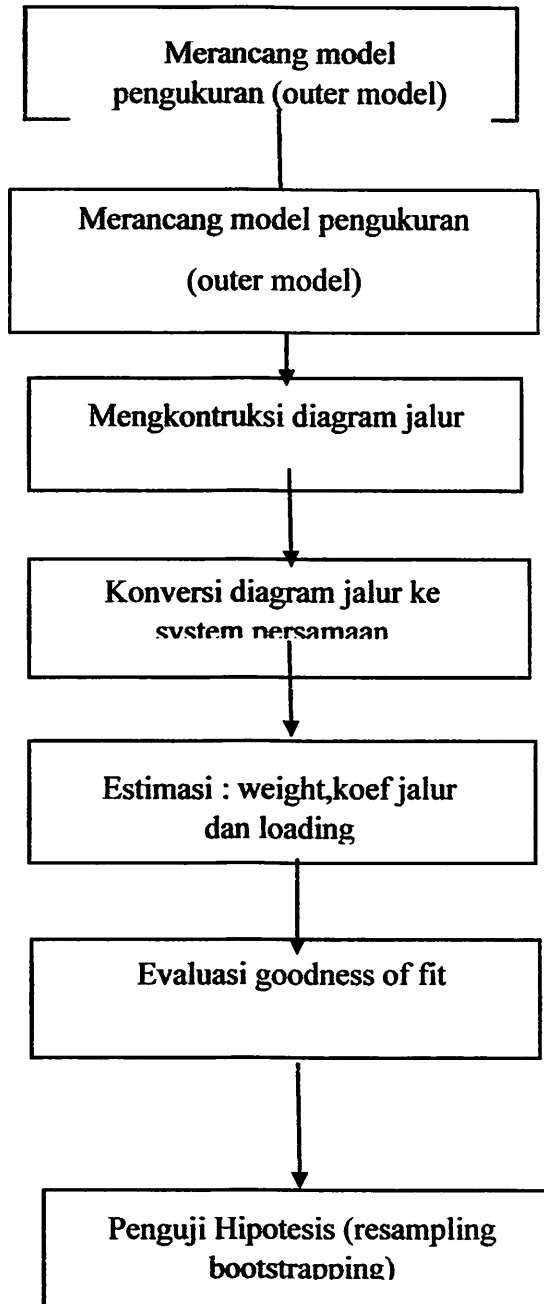
Dimana dapat diketahui dalam (Gefen, 2000) disebutkan prosedur penduga PLS melalui dua tahapan dasar. Tahap pertama adalah dengan menggunakan interactive dan didapat peubah – peubah laten sebagai kombinasi linier dari sekelompok perubah-perubah penjelasnya. Tahap kedua menggunakan pendugaan noniterasi untuk koefisien model structural dari model pengukuran.

3.5.5 Evaluasi PLS

Oleh karenanya PLS tidak mengasumsikan adanya distribusi tertentu untuk estimasi parameter, maka teknik untuk menguji signifikansi parameter tidak diperlukan. Model evaluasi PLS berdasarkan pada pengukuran prediksi yang mempunyai sifat non parametric. Model pengukuran atau outer model dengan indikator reflektif dievaluasi dengan convergent dan discriminant validity dari indikatornya dan composite reliability untuk blok indikator. Sedangkan outer model dengan formatif indikator dievaluasi berdasarkan pada substantif kontennya yaitu dengan membandingkan dan besarnya relative weight dan melihat signifikansi dari ukuran weight tersebut. Model struktural atau inner model dievaluasi dengan melihat presentase varians yang dijelaskan yaitu dengan melihat nilai R² untuk konstruk laten dependen dengan menggunakan ukuran Stone_Geiser Q Square.

3.5.6 Langkah Langkah PLS

Langkah-langkah permodelan persamaan structural PLS dengan software adalah seperti dapat dilihat pada gambar di bawah ini :



Gambar 3.1 Langkah Langkah Analisis PLS

Gambar 3.1 Langkah Analisis PLS

1. Langkah Pertama : Merancang Model Struktural (Inner Model)

Perancangan model struktural hubungan antar variabel laten pada PLS didasarkan pada rumusan masalah atau hipotesis penelitian.

- a. Teori kalau sudah ada
- b. Hasil penelitian empiris.
- c. Analogi, hubungan antar variabel pada bidang ilmu yang lain.
- d. Normatif, misal peraturan pemerintah, undang-undang.
- e. Rasional

Dimana dapat diketahui, pada PLS dimungkinkan untuk melakukan eksplorasi hubungan antar variabel laten, sehingga dasar perancangan model struktural bisa berupa proposi.

2. Langkah Kedua : Merancang Model Pengukuran (Outer Model)

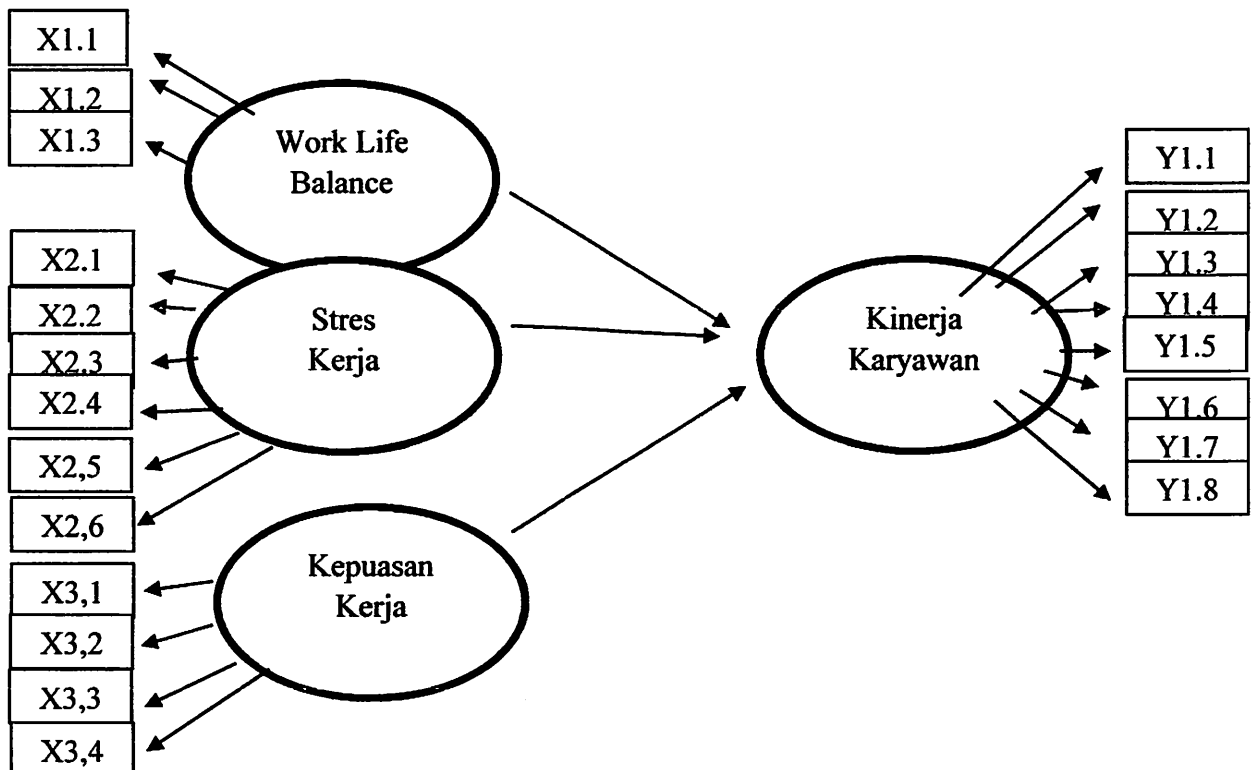
Pada PLS perancangan model pengukuran (outer model) menjadi sangat penting, yaitu terkait dengan apakah indikator bersifat refleksif atau formatif. Merancang model pengukuran yang dimaksud di dalam PLS adalah menentukan sifat indikator dari masing-masing variabel laten, apakah refleksif atau formatif. Kesalahan dalam menentukan model pengukuran ini akan bersifat fatal, yaitu memberikan hasil analisis yang salah.

Dasar yang digunakan sebagai rujukan untuk menentukan sifat indikator apakah refleksif atau formatif adalah : teori, penelitian empiris sebelumnya, atau kalau belum ada adalah rasional. Pada tahap awal penerapan PLS, tampaknya rujukan berupa teori atau penelitian empiris sebelumnya masih jarang, atau bahkan belum ada. Oleh karena itu, dengan merujuk pada definisi konseptual dan definisi operasional variabel, diharapkan sekaligus dapat dilakukan identifikasi sifat indikatornya, bersifat refleksif atau formatif.

3. Langkah Ketiga : Mengkonstruksi Diagram Jalur

Apabila langkah satu dan dua sudah dilakukan, maka agar mendapat hasil yang lebih mudah di pahami, hasil perancangan inner model dan

outer model tersebut, selanjutnya dinyatakan dalam bentuk diagram jalur. Contoh bentuk diagram jalur untuk PLS dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 3.2 Contoh diagram jalur untuk PLS

4. Langkah keempat : Konservasi Diagram Jalur Ke Dalam Sistem Persamaan

- a. Outer model, yaitu spesifikasi hubungan antara variabel laten dengan indikatornya, disebut juga dengan outer relation atau measurement model, mendefinisikan karakteristik variabel laten dengan indikatornya. Model indikator reflektif dapat ditulis persamaannya sebagai berikut :

$$x = \Lambda x \xi + \delta$$

$$y = \Lambda y \eta + \varepsilon$$

Di mana X dan Y adalah indikator untuk variabel laten eksogen (ξ) dan endogen (η). Sedangkan Λx dan Λy merupakan matriks loading yang menggambarkan seperti koefisien regresi sederhana yang menghubungkan variabel laten dengan indikatornya. Residual regresi sederhana yang menghubungkan variabel laten dengan indikatornya. Residual yang diukur dengan δ dan ε dapat diinterpretasikan sebagai kesalahan pengukuran atau noise. Model indikator formatif persamaannya dapat ditulis sebagai berikut:

$$\xi = \Pi \xi X + \delta$$

$$\eta = \Pi \eta Y + \varepsilon$$

Dimana ξ , η , X, dan Y sama dengan persamaan sebelumnya. $\Pi \xi$ dan $\Pi \eta$ adalah seperti koefisien regresi berganda dari variabel laten terhadap indikatornya, sedangkan δ dan ε adalah residual dari regresi. Pada model PLS Gambar 3 terdapat outer model sebagai berikut : Untuk variabel laten eksogen 1 (reflektif)

$$X_1 = \lambda_{x1} \xi_1 + \delta_1$$

$$X_2 = \lambda_{x2} \xi_1 + \delta_2$$

$$X_3 = \lambda_{x3} \xi_1 + \delta_3$$

Untuk variabel laten eksogen 2 (formatif)

$$\xi_2 = \lambda_{x4} X_4 + \lambda_{x5} X_5 + \lambda_{x6} X_6 + \delta_4$$

Untuk variabel laten endogen 1 (reflektif)

$$y_1 = \lambda_{y1} \eta_1 + \varepsilon_1$$

$$y_2 = \lambda_{y2} \eta_2 + \varepsilon_2$$

Untuk variabel laten endogen 2 (reflektif)

$$y_3 = \lambda_{y3} \eta_3 + \varepsilon_3$$

$$y_4 = \lambda_{y4} \eta_4 + \varepsilon_4$$

- b. Inner model, yaitu spesifikasi hubungan antar variabel laten (structural model), disebut juga dengan inner relation, menggambarkan hubungan antar variabel laten berdasarkan teori substansif penelitian. Tanpa kehilangan sifat umumnya diasumsikan bahwa variabel laten dan indikator atau variabel manifest diskala zero means dan unit varian sama dengan satu, sehingga parameter lokasi (parameter konstanta) dapat dihilangkan dari model. Model persamaanya dapat ditulis seperti di bawah ini:

$$\eta = \beta\eta + \Gamma\xi + \zeta$$

Dimana menggambarkan vektor variabel endogen (dependen), adalah vektor variabel laten eksogen dan adalah vektor residual (unexplained variance). Oleh karena PLS didesain untuk model rekursif, maka hubungan antar variabel laten, berlaku bahwa setiap variabel laten dependen atau sering disebut causal chain system dari variabel laten dapat dispesifikasikan sebagai berikut :

$$\eta_1 = \gamma_1\xi_1 + \gamma_2\xi_2 + \zeta_1$$

$$\eta_2 = \beta_1\eta_1 + \gamma_3\xi_1 + \gamma_4\xi_2 + \zeta_2$$

- c. Weight relation, estimasi nilai variabel laten. Inner dan outer model memberikan spesifikasi yang diikuti dengan estimasi weight relation dalam algoritma PLS :

$$\xi_b = \sum_k w_{kb} x_{kb}$$

Dimana w_{kb} dan w_{ki} adalah k weight yang digunakan untuk membentuk estimasi variabel laten ξ_b dan η_i . Estimasi data variabel laten adalah linier agregat dari indikator yang nilai weight-nya didapat dengan prosedur estimasi PLS.

5. Langkah Kelima : Estimasi

Metode pendugaan parameter (estimasi) di dalam PLS adalah metode kuadrat terkecil (least square methods). Proses perhitungan dilakukan dengan cara iterasi, dimana iterasi akan berjalan jika telah tercapai kondisi konvergen. Pendugaan parameter di dalam PLS meliputi 3 hal, yaitu :

- a. Weight estimate yang digunakan untuk menghitung data variabel laten.
- b. Estimasi jalur (path estimate) yang menghubungkan antar variabel laten dan estimasi loading antara variabel laten dengan indikatornya.
- c. Means dan parameter lokasi (nilai konstanta regresi, intersep) untuk indikator dan variabel laten.

6. Langkah Keenam : Goodnes Of Fit

Model pengukuran atau autermodel dengan indikator refleksif dievaluasi dengan convergent dan discriminant validity dari indikatornya dan compositereability untuk keseluruhan indikator. Sedangkan outer model dengan indikator formatif dievaluasi berdasarkan pada substantive content-nya yaitu dengan membandingkan besarnya relative weight dan melihat signifikansi dari ukuran weight tersebut. Model struktural atau inner model dievaluasi dengan melihat persentase varian yang dijelaskan yaitu dengan melihat R² untuk variabel laten dependen dengan menggunakan ukuran Stone-Geisser Q Square Test dan juga melihat besarnya koefisien jalur strukturalnya. Stabilitas dari estimasi ini dievaluasi dengan menggunakan uji t-statistik yang didapat lewat prosedur bootstrapping.

- a. Outer model, bilamana indikator refleksif, maka diperlukan evaluasi berupa kalibrasi instrumen, yaitu dengan pemeriksaan validitas dan realibilitas instrumen. Oleh karena itu, penerapan PLS pada data hasil uji coba (try ouf) pada prinsipnya adalah suatu kegiatan kalibrasi instrumen penelitian, yaitu pelaksanaan uji validitas dan realibilitas. Dengan kata lain, PLS dapat digunakan untuk uji validitas dan reliabilitas instrumen penelitian, seperti halnya SEM.

- Convergent Validity

Kolerasi antara skor indikator refleksif dengan skor variabel latennya. Untuk hal ini loading 0.5 sampai 0.6 dianggap cukup, pada jumlah indikator per variabel laten tidak besar, berkisar antara 3 sampai 7 indikator.

- Discriminant Validity

Pengukuran indikator refleksif berdasarkan cross loading dengan variabel latennya. Bilamana nilai cross loading setiap indikator pada variabel bersangkutan tersebut dibandingkan dengan cross loading pada variabel laten lainnya maka dikatakan valid. Metode lain dengan membandingkan nilai Square Root of Average Extracted (AVE) setiap variabel laten dengan korelasi antar variabel laten lainnya dalam model, jika square root of average variance extracted (AVE) variabel laten lebih besar dari kolerasi dengan seluruh variabel laten lainnya maka dikatakan memiliki discriminant validity yang baik. Direkomendasikan nilai pengukuran harus lebih besar dari 0.50.

$$AVE = \frac{\sum \lambda_i^2}{\sum \lambda_i^2 + \sum Var \epsilon_i}$$

- Composite Reliability

Kelompok indikator yang mengukur sebuah variabel memiliki realibilitas komposit yang baik jika memiliki composite reliability $\geq 0,7$ walaupun bukan merupakan standar absolut.

$$AVE = \frac{(\sum \lambda_i)^2}{\sum \lambda_i^2 + \sum Var \epsilon_i}$$

a. Inner Model

Goodness of Fit Model diukur menggunakan R-square variabel laten dependen dengan interpretasi yang sama dengan regresi: Q-Square predictiverelevance untuk model struktural, mengukur seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameternya. Nilai Q-square > 0 menunjukkan model memiliki

predictive relevance, sebaliknya jika nilai $Q. Square \leq 0$ menunjukkan model kurang memiliki predictive relevance.

7. Langkah Ketujuh : Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis (β , γ , dan λ) dilakukan dengan metode resampling Bootstrap yang dikembangkan oleh Geisser & Stone. Statistik uji yang digunakan adalah statistik t atau uji t, dengan hipotesis statistik sebagai berikut : Hipotesis statistik untuk outer model adalah :

- $H_0 : \lambda_1 = 0$ lawan $H_1 : \lambda_1 \neq 0$

Sedangkan hipotesis statistik untuk inner model : pengaruh variabel laten eksogen terhadap endogen :

- $H_0 : \gamma_1 = 0$ lawan $H_1 : \gamma_1 \neq 0$

Sedangkan hipotesis statistik untuk inner model : pengaruh variabel laten endogen terhadap endogen :

- $H_0 : \beta_1 = 0$ lawan $H_1 \neq 0$

Penerapan metode resampling. Memungkinkan berlakunya data terdistribusi bebas, tidak memerlukan asumsi distribusi normal, dan tidak memerlukan sampel yang besar (direkomendasikan sampel minimum 30). Pengujian dilakukan dengan t-test, bilamana diperoleh $p\text{-value} \leq 0.05$ (alpha 5%), maka disimpulkan signifikan, dan sebaliknya. Bilamana hasil pengujian hipotesis pada outer model signifikan, hal ini menunjukkan bahwa indikator dipandang dapat digunakan sebagai instrumen pengukuran variabel laten. Sedangkan hasil pengujian pada inner model adalah signifikan, maka dapat diartikan bahwa pengaruh yang bermakna variabel laten terhadap variabel laten lainnya. Sampel bootstrap disarankan sebesar 500, hal ini disarankan beberapa kajian yang ada pada berbagai literatur, bahwa dengan sampel bootstrap 500 sudah dihasilkan panduga parameter yang bersifat stabil. Sedangkan besar sampel pada masing-masing sampel bootstrap disarankan lebih kecil sedikit dari sampel orisinal. Misal jika data yang dianalisis dengan sampel $n = 40$, maka sampel bootstrap

sebesar 500 (number of samples) dan sampel pada masing-masing sampel bootstrap sebesar 35 (case per sample).

3.5.7 Asumsi PLS

Asumsi pada PLS hanya berkait dengan permodelan persamaan structural dan tidak terkait dengan pengujian hipotesis, yaitu :

1. Hubungan antar variabel laten dalam inner model adalah linier dan aditif.
2. Model structural bersifat rekursif.

3.5.8 Ukuran Sampel

Dasar yang digunakan untuk pengujian hipotesis pada PLS adalah resampling dengan Bootstrapping yang dikembangkan oleh Geisser dan Stone. Ukuran sampel dalam PLS dengan perkiraan sebagai berikut :

1. Sepuluh kali jumlah indikator formatif (mengabaikan indikator refleksif)
2. Sepuluh kali jumlah jalur structural (structural paths pada inner model)
3. Sampel size kecil 30-50 atau sampel besar lebih dari 200.