

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia (sering disingkat SDM) adalah salah satu yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Keefektifan dan keberhasilan suatu organisasi sangat tergantung pada kualitas dan kinerja sumber daya manusia yang ada pada organisasi tersebut. Kinerja merupakan hasil yang telah dicapai dari apa yang telah dilakukan karyawan dalam melaksanakan kerja atau tugas. Kinerja perawat sangat penting bagi sebuah organisasi karena berkaitan dengan pekerjaan yang dijalankan sesuai atau tidak dengan tujuan diawal. Oleh karena itu setiap RS yang baik akan melakukan pengukuran kinerja untuk mengetahui seberapa baik berjalannya suatu organisasi RS. Perawat sebagai salah satu tenaga kesehatan di RS memegang peranan penting dalam upaya mencapai tujuan pembangunan kesehatan. Keberhasilan pelayanan kesehatan bergantung pada partisipasi perawat dalam memberikan asuhan keperawatan yang berkualitas bagi pasien. Kinerja perawat adalah aktivitas perawat dalam mengimplementasikan sebaik-baiknya suatu wewenang, tugas dan tanggung jawabnya dalam rangka pencapaian tujuan tugas pokok profesi dan terwujudnya tujuan dan sasaran unit organisasi. Nikolaus. N. Kewuan (2017: 56) menegaskan bahwa kinerja keperawatan adalah menunjukkan tingkat pencapaian sasaran/tujuan yang telah ditetapkan oleh seorang perawat dalam pelayanan, asuhan, dan praktik keperawatan. Indikator yang berfokus pada hasil asuhan keperawatan pasien dan proses pelayanannya disebut indikator klinis. Indikator klinis adalah ukuran kuantitas sebagai pedoman untuk mengukur dan mengevaluasi kualitas asuhan pasien yang berdampak terhadap pelayanan.

Rumah Sakit Islam Asy-Syifaa (RSAS) mulai berdiri seiring berdirinya Yayasan Rumah Sakit Islam Lampung (YARSI Lampung) yaitu sejak tanggal 01 maret 1981 di Yukum Jaya. Pada Mulanya berupa Balai Pengobatan Asy-Syifaa yang menempati rumah kontrakan di Jalan Negara Yukum Jaya. Pada tahun 1984 mulai dibangun Gedung Rumah Sakit Islam Asy-Syifaa yang sekarang ini yang difungsikan pada

tahun 1986. Setelah memiliki beberapa izin mulai dari izin prinsip, Izin sementara I dan Izin sementara II maka pada tahun 2001 telah mendapat Izin Tetap Penyelenggaraan Rumah Sakit dari Menteri Kesehatan Republik Indonesia. Seiring habisnya masa berlaku Izin Tetap tersebut Selama 5 tahun maka pada tahun 2006 yang lalu telah diberi Izin Perpanjangan I Penyelenggaraan Rumah Sakit Islam Asy-Syifaa dan pada tahun 2011 telah diberi Izin Operasional tetap yang masih berlaku sampai sekarang ini. RSAS merupakan rumah sakit swasta pertama yang ada atau tertua di Lampung Tengah yang beralamatkan di Jalan Jl. Lintas Sumatera KM.65 Yukum Jaya Lampung Tengah – Lampung - INDONESIA

**Tabel 1.1 Tenaga Medis Di RS Islam Asy-Syifaa**

NO	Jenis Tenaga	Laki-Laki	Perempuan	Jumlah
1.	Dokter Spesialis	13	6	19
2.	Dokter Umum	3	7	10
3.	Dokter Gigi	1	2	3
4.	Manajemen	5	5	10
<b>5.</b>	<b>Perawat</b>	<b>26</b>	<b>50</b>	<b>76</b>
6.	Bidan	0	18	18
7.	Penunjang	10	25	35
8.	Non Medis	53	61	114
			Jumlah	285

*Sumber : RS. Asy Syifaa Lampung Tengah*

Berdasarkan tabel 1.2 mendeskripsikan jumlah keseluruhan sebanyak 285 karyawan yang terbagi dari berbagai jenis tenaga kerja baik medis maupun non medis, dengan jumlah tenaga medis (perawat) di RSIA Asy-Syifa Lampung Tengah sebanyak 76 karyawan. Tenaga medis adalah karyawan yang tugas nya melayani dan merawat pasien. Berikut tabel standar penilaian kinerja Perawat RS Islam Asy-Syifaa Lampung Tengah

**Tabel 1.2 Standar Penilaian Kinerja Perawat RS Islam Asy-Syifaa Tahun 2022**

NO.	Uraian Penilaian	AL	AL-1	AL-2	AL-3	AL-4	AL-5	NILAI
1.	Pengetahuan Akan Keagamaan.							
	Selalu melakukan solat wajib, berjamaah bagi laki-laki, solat sunnah, baca al-quran, puasa wajib dan sunnah, mengucapkan salam bila bertemu dengan pasien, rekan kerja, dan atasan.	Atasan Langsung	Kasubag	Kabag	Manager	Direktur	Direktur Utama	86-100 = A-Istimewa 66-85 = B - Baik 51-65 = C - Cukup 19-50 = D - Kurang
2.	Pengetahuan Akan Pekerjaan.							
	Kompeten dalam pekerjaan yang diminta dan tahu cara mengerjakannya.	Atasan Langsung	Kasubag	Kabag	Manager	Direktur	Direktur Utama	86-100 = A-Istimewa 66-85 = B - Baik 51-65 = C - Cukup 19-50 = D - Kurang
3.	Inisiatif Kerja.							
	Mengajukan diri secara sukarela untuk melakukan tugas.	Atasan Langsung	Kasubag	Kabag	Manager	Direktur	Direktur Utama	86-100 = A-Istimewa 66-85 = B - Baik 51-65 = C - Cukup 19-50 = D - Kurang

4.	Produktifitas dan Efisiensi.							
	Selalu mendapatkan hasil kerja yang lebih besar dengan biaya yang lebih rendah.	Atasan Langsung	Kasubag	Kabag	Manager	Direktur	Direktur Utama	86-100 = A-Istimewa 66-85 = B - Baik 51-65 = C - Cukup 19-50 = D - Kurang
5.	Hasil Kerja.							
	Selalu mampu dan melebihi menjaga hasil kerja yang telah ditetapkan.	Atasan Langsung	Kasubag	Kabag	Manager	Direktur	Direktur Utama	86-100 = A-Istimewa 66-85 = B - Baik 51-65 = C - Cukup 19-50 = D - Kurang
6.	Komunikasi.							
	Selalu mampu mengemukakan pendapatannya secara jelas kepada orang lain.	Atasan Langsung	Kasubag	Kabag	Manager	Direktur	Direktur Utama	86-100 = A-Istimewa 66-85 = B - Baik 51-65 = C - Cukup 19-50 = D - Kurang
7.	Kerjasama.							
	Selalu bekerjasama dengan teman atau atasan dalam menyelesaikan pekerjaan	Atasan Langsung	Kasubag	Kabag	Manager	Direktur	Direktur Utama	86-100 = A-Istimewa 66-85 = B - Baik 51-65 = C - Cukup 19-50 =

								D - Kurang
8.	Tanggung jawab.							
	Berani bertanggung jawab atas segala Tindakan, pelaksanaan tugas yang dihadapi.	Atasan Langsung	Kasubag	Kabag	Manager	Direktur	Direktur Utama	86-100 = A-Istimewa 66-85 = B - Baik 51-65 = C - Cukup 19-50 = D - Kurang
9.	Disiplin							
	Taat pada peraturan perusahaan dan perintah atasan dengan kesadaran untuk melaksanakannya.	Atasan Langsung	Kasubag	Kabag	Manager	Direktur	Direktur Utama	86-100 = A-Istimewa 66-85 = B - Baik 51-65 = C - Cukup 19-50 = D - Kurang
10.	Kehadiran							
	Selalu hadir lebih awal 20 menit dari jadwal yang telah ditentukan.	Atasan Langsung	Kasubag	Kabag	Manager	Direktur	Direktur Utama	86-100 = A-Istimewa 66-85 = B - Baik 51-65 = C - Cukup 19-50 = D - Kurang
11.	Absen Kerja.							
	Tetap hadir tanpa absen.	Atasan Langsung	Kasubag	Kabag	Manager	Direktur	Direktur Utama	86-100 = A-Istimewa 66-85 = B - Baik 51-65 = C - Cukup 19-50 =

								D - Kurang
12.	Cuti Tahunan.							
	Cuti tahunan hanya di ambil dua hari.	Atasan Langsung	Kasubag	Kabag	Manager	Direktur	Direktur Utama	86-100 = A-Istimewa 66-85 = B - Baik 51-65 = C - Cukup 19-50 = D - Kurang
13.	Perintah Tugas.							
	Menaati perintah tugas yang diberikan.	Atasan Langsung	Kasubag	Kabag	Manager	Direktur	Direktur Utama	86-100 = A-Istimewa 66-85 = B - Baik 51-65 = C - Cukup 19-50 = D - Kurang
14.	Tata Krama							
	Selalu bersikap sopan.	Atasan Langsung	Kasubag	Kabag	Manager	Direktur	Direktur Utama	86-100 = A-Istimewa 66-85 = B - Baik 51-65 = C - Cukup 19-50 = D - Kurang
15.	Hubungan Antara Karyawan.							
	Memberikan pelayanan dengan sebaik-baiknya sesuai dengan pekerjaan.	Atasan Langsung	Kasubag	Kabag	Manager	Direktur	Direktur Utama	86-100 = A-Istimewa 66-85 = B - Baik 51-65 = C - Cukup

								19-50 = D - Kurang
16.	Perencanaan (Diisi/dinilai bila mempunyai bawahan.							
	Selalu membuat perencanaan dengan manual dan menerapkannya kepada bawahan.	Atasan Langsung	Kasubag	Kabag	Manager	Direktur	Direktur Utama	86-100 = A-Istimewa 66-85 = B - Baik 51-65 = C - Cukup 19-50 = D - Kurang
17.	Organisasi (Diisi/dinilai bila mempunyai bawahan.							
	Dapat menjelaskan secara sistematis tentang organisasi perusahaan terhadap bawahan.	Atasan Langsung	Kasubag	Kabag	Manager	Direktur	Direktur Utama	86-100 = A-Istimewa 66-85 = B - Baik 51-65 = C - Cukup 19-50 = D - Kurang
18.	Penyelesaian Permasalahan.							
	Mengerti tentang permasalahan dan menyelesaikan permasalahan dengan bijak sana	Atasan Langsung	Kasubag	Kabag	Manager	Direktur	Direktur Utama	86-100 = A-Istimewa 66-85 = B - Baik 51-65 = C - Cukup 19-50 = D - Kurang

19.	Inovasi							
	Mengertin tentang permasalahan dan menyelesaikan permasalahan dengan bijaksana.	Atasan Langsung	Kasubag	Kabag	Manager	Direktur	Direktur Utama	86-100 = A-Istimewa 66-85 = B - Baik 51-65 = C - Cukup 19-50 = D - Kurang
20.	Kepribadian							
	Penguasaan diri dalam bekerja cukup baik.	Atasan Langsung	Kasubag	Kabag	Manager	Direktur	Direktur Utama	86-100 = A-Istimewa 66-85 = B - Baik 51-65 = C - Cukup 19-50 = D - Kurang
21.	Loyalitas							
	Mengutamakan kepentingan pelaksanaan tugas dari pada kepentingan pribadi.	Atasan Langsung	Kasubag	Kabag	Manager	Direktur	Direktur Utama	86-100 = A-Istimewa 66-85 = B - Baik 51-65 = C - Cukup 19-50 = D - Kurang
22.	Setor Hapalan Juz 30.							
	Minimal 28 surat, maksimal 37 surat.	Atasan Langsung	Kasubag	Kabag	Manager	Direktur	Direktur Utama	86-100 = A-Istimewa 66-85 = B - Baik 51-65 = C - Cukup 19-50 =

								D - Kurang
--	--	--	--	--	--	--	--	------------

Sumber : RS. Asy Syifaa Lampung Tengah

Berdasarkan pada di atas, dapat diketahui standar penilaian kinerja Perawat RS Islam Asy-Syifaa Lampung Tengah. Keterangan AL = Atasan langsung, AL-1 = Kasubid/Kasubag, AL-2 = Kabid/kabag, AL-3 = Manajer, AL-4 = Direktur, AL-5 = Direktur utama. Klasifikasi nilai 86-100 : A = Istimewa, 66-85 : B = Baik, 51-65 : c = Cukup, 19-50 : D = Kurang. Penilaian kinerja perawat dilakukan untuk melihat kinerja perawat dalam melaksanakan tugas utamanya sebagai seorang perawat.

Berdasarkan standar penilaian kinerja yang dijabarkan melalui tabel 1.2 yang akan di perjelas dengan penilai kinerja perawat yang ada di lapangan berdasarkan data

**Tabel 1.3 Hasil Penilaian Kinerja Perawat RS As Syifa Tahun 2023**

NO.	Uraian Penilaian	AL	AL-1	AL-2	AL-3	AL-4	AL-5	NILAI
1.	Pengetahuan Akan Keagamaan.							
	Selalu melakukan solat wajib, berjamaah bagi laki-laki, solat sunnah, baca al-quran, puasa wajib dan sunnah, mengucapkan salam bila bertemu dengan pasien, rekan kerja, dan atasan.	4	4	4	4	4	4	24
2.	Pengetahuan Akan Pekerjaan.							
	Kompeten dalam pekerjaan yang diminta dan tahu cara mengerjakannya.	4	5	4	4	4	4	25
3.	Inisiatif Kerja.							
	Mengajukan diri secara sukarela untuk melakukan tugas.	4	3	4	4	4	5	24
4.	Produktifitas dan Efisiensi.							
	Selalu mendapatkan hasil kerja yang lebih besar dengan biaya yang lebih rendah.	5	5	5	4	4	4	24
5.	Hasil Kerja.							
	Selalu mampu dan melebihi menjaga hasil kerja yang telah ditetapkan.	4	4	3	4	4	4	23
6.	Komunikasi.							

	Selalu mampu mengemukakan pendapatannya secara jelas kepada orang lain.	4	3	4	4	4	4	23
7.	Kerjasama.							
	Selalu bekerjasama dengan teman atau atasan dalam menyelesaikan pekerjaan	4	4	4	3	4	4	23
8.	Tanggung jawab.							
	Berani bertanggung jawab atas segala Tindakan, pelaksanaan tugas yang dihadapi.	4	3	4	4	4	4	23
9.	Disiplin							
	Taat pada peraturan perusahaan dan perintah atasan dengan kesadaran untuk melaksanakannya.	4	4	4	3	3	4	22
10.	Kehadiran							
	Selalu hadir lebih awal 20 menit dari jadwal yang telah ditentukan.	4	4	4	3	3	4	22
11.	Absen Kerja.							
	Tetap hadir tanpa absen.	3	4	4	4	3	3	21
12.	Cuti Tahunan.							
	Cuti tahunan hanya di ambil dua hari.	4	4	4	4	4	4	24
13.	Perintah Tugas.							
	Menaati perintah tugas yang diberikan.	3	3	3	4	4	4	21
14.	Tata Krama							
	Selalu bersikap sopan.	4	4	4	3	3	3	21
15.	Hubungan Antara Karyawan.							
	Memberikan pelayanan dengan sebaik-baiknya sesuai dengan pekerjaan.	4	4	4	4	4	4	24
16.	Perencanaan (Diisi/dinilai bila mempunyai bawahan.							
	Selalu membuat perencanaan dengan manual dan menerapkannya kepada bawahan.	4	4	3	3	3	4	21
17.	Organisasi (Diisi/dinilai bila mempunyai bawahan.							

	Dapat menjelaskan secara sistematis tentang organisasi perusahaan terhadap bawahan.	3	4	4	4	4	3	22
18.	Penyelesaian Permasalahan.							
	Mengerti tentang permasalahan dan menyelesaikan permasalahan dengan bijak sana	4	4	3	4	4	4	23
19.	Inovasi							
	Mengerti tentang permasalahan dan menyelesaikan permasalahan dengan bijaksana.	4	4	4	4	4	4	24
20.	Kepribadian							
	Penguasaan diri dalam bekerja cukup baik.	4	4	4	3	4	3	22
21.	Loyalitas							
	Mengutamakan kepentingan pelaksanaan tugas dari pada kepentingan pribadi.	4	4	4	4	3	3	21
22.	Setor Hapalan Juz 30.							
	Minimal 28 surat, maksimal 37 surat.	4	4	4	4	4	4	24
TOTAL NILAI								504
KLASIFIKASI NILAI								B

Sumber : RS. Asy Syifaa Lampung Tengah

Berdasarkan tabel di atas, terlihat bahwa hasil penilaian kinerja perawat di RS Islam Asy-Syifaa Lampung Tengah dengan total nilai kinerja perawat 504 yang dikategorikan dengan nilai baik. Karena penilaian kinerja perawat dilakukan untuk melihat kinerja perawat dalam melaksanakan tugas utamanya yaitu memberikan perawatan terhadap pasien, memantau kondisi pasien, terlibat dalam perencanaan perawatan pasien dan edukasi tentang manajemen penyakit atau tugas lain yang relevan dengan fungsi rumah sakit. Artinya penilaian kinerja perawat di RS Islam Asy-Syifaa Lampung Tengah kurang memuaskan untuk kinerja seorang perawat. Jika dilihat dari hasil penilaian kinerja perawat masih belum memenuhi harapan bagi pihak rumah sakit dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sebagai seorang perawat. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu *Work Life Balance*. McDonald and Bradley dalam Ayu (2020) adalah merupakan sejauh mana individu

merasa puas dan terlibat secara seimbang pada peran-perannya dalam pekerjaan maupun kehidupan lainnya diluar pekerjaan. Perawat yang berkeluarga belum mampu mencapai keseimbangan antara pekerjaan dengan kehidupan, baik kehidupan pribadi maupun keluarga. Kondisi seperti ini menuntut perawat harus dapat menyeimbangkan kehidupan rumah tangga dan pekerjaan atau yang biasa disebut sebagai *Work Life Balance*. Jika seorang perawat tidak mampu mencapai *Work Life Balance* maka konsekuensi yang dapat terjadi adalah berkurangnya kepuasan kerja, produktivitas dan kinerja yang menurun dalam kehidupan pribadi dan keluarga. Oleh karena itu, *Work Life Balance* sangat diperlukan dalam keberlangsungan sebuah sekolah sehingga penting untuk diteliti lebih lanjut. Keseimbangan antara kehidupan di dalam pekerjaan merupakan faktor penting yang perlu dipertimbangkan oleh pihak rumah sakit dalam membuat suatu kebijakan agar kinerja dan produktivitas kerja tetap terjaga.

Sedangkan variabel lain juga bersinggungan dengan masalah yang sedang dihadapi oleh pihak rumah sakit adalah *Work Spirituality*. Menurut Stiadi et al (2017), *workplace spirituality* adalah persepsi seseorang mengenai tempat kerja mereka yang dapat membantu mereka untuk menemukan tujuan hidup, mengembangkan hubungan dengan rekan kerja dan orang lain yang berhubungan dengan pekerjaan dan memiliki keselarasaantara keyakinan mereka dengan organisasi tempat mereka bekerja. Suasana spiritual dan religiusitas dimana mayoritas perawat ingin menemukan makna dalam pekerjaannya. Akibatnya meskipun orang yang bekerja memiliki keinginan untuk memenuhi kebutuhan rohaninya, karyawan tersebut tidak dapat melakukannya karena keterbatasan waktu. Menanggapi hal ini, banyak organisasi mulai fokus pada penciptaan lingkungan kerja yang membawa rasa makna dan tujuan yang lebih besar.

Dalam perkembangannya *Work Spiritualitas* memberikan efek dalam kehidupan seseorang baik dari cara orang hidup, berperilaku dan bekerja. Keyakinan agama dapat membuat perbedaan dalam perilaku dan kinerja karyawan, dalam memberikan kerangka acuan untuk memandu pengambilan keputusan khususnya di lingkungan multicultural dan multireligius. Dalam seluruh siklus hidup seseorang memiliki keterkaitan dan menjadi fenomena sosial-psikologis yang terintegrasi dalam hal meningkatkan kinerja Perawat.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, penulis ingin mendapatkan gambaran yang lebih mendalam mengenai permasalahan diatas secara rinci dan menyeluruh yaitu mengenai *Work Life Balance* dan *Work Spirituality* dalam Kinerja KPerawat. Sehingga penulis akan melakukan penelitian dengan judul

**“PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* DAN *WORK SPIRITUALITY* TERHADAP KINERJA PERAWAT RS. ISLAM ASY-SYIFAA LAMPUNG TENGAH”**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas maka diidentifikasi masalahnya adalah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kinerja Perawat RS. Islam Asy-Syifaa Lampung Tengah?
2. Apakah terdapat pengaruh *Work Spirituality* terhadap Kinerja Perawat RS. Islam Asy-Syifaa Lampung Tengah?
3. Apakah terdapat pengaruh *Work Life Balance* dan *Work Spirituality* terhadap Kinerja Perawat RS. Islam Asy-Syifaa Lampung Tengah?

## **1.3 Ruang Lingkup Penelitian**

Berdasarkan perumusan masalah diatas maka ruang lingkup penelitian sebagai berikut :

### **1.3.1 Ruang Lingkup Subjek**

Subjek dalam penelitian ini adalah tiga puluh lima (35) Perawat Klinis (PK) yang bekerja di RS. Islam Asy-Syifaa Lampung Tengah.

### **1.3.2 Ruang Lingkup Objek**

Ruang lingkup Objek penelitian ini adalah *Work Life Balance* dan *Work Spirituality* berpengaruh terhadap Kinerja Perawat RS. Islam Asy-Syifaa Lampung Tengah.

### **1.3.3 Ruang Lingkup Tempat**

Ruang lingkup tempat atau lokasi penelitian ini adalah RS. Islam Asy-Syifaa Lampung Tengah yang beralamat di Jalan Negara No. 65, Yukum Jaya Kec. Terbanggi Besar Kabupaten Lampung Tengah, Lampung, Indonesia.

### **1.3.4 Ruang Lingkup Waktu**

Waktu yang ditentukan pada penelitian ini didasarkan pada kebutuhan penelitian yang diteliti pada bulan November 2022 sd Maret 2023.

#### **1.4 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang disebabkan diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh *Work Life Balance* berpengaruh terhadap Kinerja Perawat RS. Islam Asy-Syifaa Lampung Tengah?
2. Untuk mengetahui pengaruh *Work Spirituality* berpengaruh terhadap Kinerja Perawat RS. Islam Asy-Syifaa Lampung Tengah?
3. Untuk mengetahui pengaruh *Work Life Balance* dan *Work Spirituality* berpengaruh terhadap Kinerja Perawat RS. Islam Asy-Syifaa Lampung Tengah?

#### **1.5 Manfaat Penelitian**

##### **1.5.1 Bagi Peneliti**

Menghasilkan bahan untuk menyusun skripsi yang merupakan syarat guna mencapai Gelar Sajarna Fakultas Ekonomi INSTITUT IFORMATIKA DAN BISNIS DARMAJAYA

##### **1.5.2 Bagi Rumah Sakit**

Memberikan sumbangan penelitian bagi pihak rumah sakit terutama tentang peningkatan kinerja karyawan yang diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi dan informasi akan hal yang membuat kinerja karyawan semakin meningkat.

#### **1.6 Sistematika Penelitian**

Untuk memberikan gambaran yang jelas mengenai penelitian yang dilakukan maka susunlah suatu sistematika penelitian langkah-langkah tiap bab adapun penulisan penelitian adalah sebagai berikut :

##### **BAB I Pendahuluan**

Pada bab ini menjelaskan gambaran singkat mengenai penelitian dengan di jabarkan latar belakang, perumusan masalah, ruang lingkup penelitian ,tujuan penelitian, manfaat penelitian melalui latar belakang ruang lingkung penelitian rumusan masalah penelitian manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

##### **BAB II Landasan Teori**

Bab ini mencantumkan tentang kajian teori pengertian *Work Life Balance* dan *Work Spirituality* dan pengertian Kinerja Perawat selain itu bab ini juga membahas kerangka pikir dan hipotesis.

### **BAB III Metode Penelitian**

Pada bab ini berisikan tentang jenis dari penelitian, sumber data, metode pengumpulan data, populasi, sampel membahas tentang sumber data metode definisi operasional variabel dan metode analisis data tentang *Work Life Balance* dan *Work Spirituality* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan RS. Islam Asy-Syifaa Lampung Tengah.