

**BAB IV**  
**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**4.1 Deskripsi Data**

**4.3.1 Deskripsi Karakteristik Responden**

**Tabel 4. 1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

| <b>Jenis Kelamin</b> | <b>Frequency (orang)</b> | <b>Presentasi(%)</b> |
|----------------------|--------------------------|----------------------|
| Perempuan            | 73                       | 100%                 |

Pada Tabel 4.1 Karakteristik Responden menurut Jenis Kelamin diketahui berjumlah 73 perawat atau 100% dari total responden adalah perempuan Rumah Sakit Advent Bandar Lampung.

**1. Usia Responden**

Gambaran umum usia perawat pada Rumah Sakit Advent Bandar Lampung yaitu sebagai berikut :

**Tabel 4. 2 Responden Berdasarkan Usia**

| <b>No</b>    | <b>Usia</b> | <b>Frequency (orang)</b> | <b>Persentase (%)</b> |
|--------------|-------------|--------------------------|-----------------------|
| 1.           | 24 – 30     | 22                       | 30,1%                 |
| 2.           | 31 – 37     | 13                       | 17,8%                 |
| 3.           | 38 – 44     | 23                       | 31,5%                 |
| 4.           | 45 – 50     | 14                       | 19,2%                 |
| 5.           | >50         | 1                        | 1,4%                  |
| <b>Total</b> |             | 73                       | 100%                  |

*Sumber :data tahun 2023*

Pada tabel 4.2 dapat diketahui karakteristik responden berdasarkan usia bahwa perawat Rumah Sakit Advent golongan usia 24-30 sebanyak 22 perawat, golongan usia 31-37 sebanyak 13 perawat, golongan usia 38-44 sebanyak 23 perawat, golongan usia 44-50 sebanyak 14 perawat, dan golongan usia >50 sebanyak 1 perawat. Sehingga dapat disimpulkan

bahwa responden yang menjadi sampel didominasi pada usia 38-44 sebanyak 23 atau 31,5% perawat.

## 2. Pendidikan Terakhir Responden

Gambaran umum mengenai pendidikan terakhir perawat Rumah Sakit Advent yaitu :

**Tabel 4. 3 Responden Berdasarkan Latar Belakang Pendidikan Terakhir**

| <b>Pendidikan Terakhir</b> | <b>Frequency (orang)</b> | <b>Persentase (%)</b> |
|----------------------------|--------------------------|-----------------------|
| SMA                        | 2                        | 2,7 %                 |
| Diploma                    | 32                       | 43,8 %                |
| S1                         | 38                       | 52,1 %                |
| S2                         | 1                        | 1,4 %                 |
| <b>Total</b>               | <b>73</b>                | <b>100 %</b>          |

*Sumber: data tahun 2023*

Tabel 4.3 dapat dilihat karakteristik responden dengan latar belakang pendidikan terakhir bahwa perawat Rumah Sakit Advent dengan lulusan SMA atau sederajat sebanyak 2 perawat, lulusan D3 sebanyak 32 perawat, lulusan S1 sebanyak 38 perawat, dan lulusan S2 sebanyak 1 perawat. Sehingga dapat disimpulkan bahwa responden yang menjadi sampel didominasi pada perawat dengan latar belakang Pendidikan S1 sebanyak 38 atau sebesar 52,1%.

## 3. Masa kerja

Masa kerja perawat di Rumah Sakit Advent Bandar Lampung adalah berikut ini :

**Tabel 4. 4 Responden Berdasarkan Masa Kerja**

| <b>Masa kerja</b> | <b>Frequency (orang)</b> | <b>Persentase (%)</b> |
|-------------------|--------------------------|-----------------------|
| < 1 Tahun         | 1                        | 1,4 %                 |
| 1-5 Tahun         | 16                       | 21,9%                 |
| 5-10 Tahun        | 16                       | 21,9%                 |
| >10 Tahun         | 40                       | 54,8%                 |
| <b>Total</b>      | <b>73</b>                | <b>100%</b>           |

*Sumber: data tahun 2023*

Dalam tabel 4.4 terlihat bahwasanya responden dengan masa kerja perawat yakni <1 tahun sebanyak 1 perawat, masa kerja 1-5 tahun sebanyak 16 perawat, masa kerja 5-10 tahun sebanyak 16 perawat, masa kerja >10 tahun sebanyak 40 perawat. Maka disimpulkan bahwa responden yang masa kerja pada penelitian ini rata-rata masa kerja >10 tahun sebanyak 40 perawat atau sebesar 54,8% responden perawat pada Rumah Sakit Advent Bandar Lampung.

#### 4.3.2 Deskripsi Jawaban Responden

Berikut adalah ringkasan dari output tanggapan kuesioner yang diberikan kepada 73 partisipan atau responden:

**Tabel 4. 5 Hasil Jawaban Responden Variabel Keseimbangan Kehidupan Kerja (X1)**

| No | Pernyataan  | Jawaban   |      |          |      |          |      |           |     |            |   |
|----|---|-----------|------|----------|------|----------|------|-----------|-----|------------|---|
|    |   | SS<br>(5) |      | S<br>(4) |      | N<br>(3) |      | TS<br>(2) |     | STS<br>(1) |   |
|    |   | F         | %    | F        | %    | F        | %    | F         | %   | F          | % |
| 1. | Instansi tempat saya bekerja memberikan jam kerja yang fleksibel.           | 12        | 16.4 | 42       | 57.5 | 15       | 20.5 | 4         | 5.5 | 0          | 0 |
| 2. | Pegawai memiliki jam kerja yang cukup dan tidak berlebihan.                 | 18        | 24.7 | 37       | 50.7 | 16       | 21.9 | 2         | 2.7 | 0          | 0 |
| 3. | Dapat menyisihkan waktu diluar pekerjaan untuk keluarga dan aktivitas lain. | 4         | 5.5  | 52       | 71.2 | 13       | 17.8 | 4         | 5.5 | 0          | 0 |
| 4. | Memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan                             | 18        | 24.7 | 32       | 43.8 | 17       | 23.3 | 6         | 8.2 | 0          | 0 |

|    |  |    |      |    |      |    |      |   |     |   |   |
|----|--|----|------|----|------|----|------|---|-----|---|---|
| 5. | Memiliki waktu yang professional dan bekerja (dapat memisahkan masalah pribadi dan masalah pekerjaan). | 6  | 8.2  | 44 | 60.3 | 19 | 26.0 | 4 | 5.5 | 0 | 0 |
| 6. | Aktivitas dalam kehidupan pribadi mendukung dan memotivasi pegawai dalam menjalankan pekerjaan.        | 7  | 9.6  | 39 | 53.4 | 24 | 32.9 | 3 | 4.1 | 0 | 0 |
| 7. | Bekerja dengan baik dan disiplin menimbulkan efek positif dalam perkembangan karir pegawai.            | 20 | 27.4 | 31 | 42.5 | 22 | 30.1 | 0 | 0   | 0 | 0 |
| 8. | Suasana dalam pekerjaan mendukung aktivitas yang pegawai sukai dalam kehidupan pribadi.                | 3  | 4.1  | 45 | 61.6 | 24 | 32.9 | 1 | 1.4 | 0 | 0 |
| 9. | Senang dengan kehidupan pribadi dan pekerjaan yang sekarang dijalani.                                  | 3  | 4.1  | 44 | 60.  | 19 | 26.0 | 7 | 9.6 | 0 | 0 |

*Sumber :data tahun 2023*

Dalam tabel 4.4 hasil jawaban responden yang terbanyak pada variabel Keseimbangan Kehidupan Kerja dengan kriteria jawaban setuju (S) terdapat pada pernyataan nomor 3 yaitu “ Dapat menyisihkan waktu diluar pekerjaan untuk keluarga dan aktivitas lain ”. Dengan jumlah responden sebesar 52 atau 71,2% responden.

**Tabel 4. 6 Hasil Jawaban Responden Variabel Konflik Pekerjaan-Keluarga  
(X2)**

| No | Pernyataan                                      | Jawaban   |      |          |      |          |      |           |      |            |   |
|----|---|-----------|------|----------|------|----------|------|-----------|------|------------|---|
|    |   | SS<br>(5) |      | S<br>(4) |      | N<br>(3) |      | TS<br>(2) |      | STS<br>(1) |   |
|    |   | F         | %    | F        | %    | F        | %    | F         | %    | F          | % |
| 1. | Kurangnya waktu bersama keluarga.               | 10        | 13.7 | 15       | 20.5 | 47       | 64.4 | 1         | 1.4  | 0          | 0 |
| 2. | Saya merasa tidak seimbang dalam membagi waktu. | 8         | 11.0 | 13       | 17.8 | 50       | 68.5 | 2         | 2.7  | 0          | 0 |
| 3. | Melewati urusan penting Bersama keluarga.       | 9         | 12.3 | 15       | 20.5 | 48       | 65.8 | 1         | 1.4  | 0          | 0 |
| 4. | Kurang konsentrasi dalam mengurus rumah tangga  | 7         | 9.6  | 11       | 15.1 | 37       | 50.7 | 18        | 24.7 | 0          | 0 |
| 5. | Saya bekerja didukung oleh keluarga.            | 9         | 12.3 | 13       | 17.8 | 28       | 38.4 | 23        | 31.5 | 0          | 0 |
| 6. | Mengabaikan tanggung jawab didalam keluarga.    | 7         | 9.6  | 18       | 24.7 | 31       | 42.5 | 17        | 23.3 | 0          | 0 |
| 7. | Penyesuaian di lingkungan kerja.                | 4         | 5.5  | 16       | 21.9 | 35       | 47.9 | 18        | 24.7 | 0          | 0 |
| 8. | Penyesuaian dilingkungan keluarga.              | 3         | 4.1  | 20       | 27.4 | 32       | 43.8 | 18        | 24.7 | 0          | 0 |

*Sumber : data tahun 2023*

Dari tabel 4.6 dapat dilihat jawaban responden yang terbesar pada variabel Konflik Pekerjaan-Keluarga dengan kriteria jawaban Netral (N) terdapat pada pernyataan nomor 2 yaitu “Saya merasa tidak seimbang dalam membagi waktu”. Dengan jumlah responden sebesar 50 atau 68.5%

**Tabel 4. 7 Hasil Jawaban Responden Variabel Kinerja Perawat (Y)**

| No | Pernyataan   | Jawaban   |      |          |      |          |      |           |     |            |   |
|----|--|-----------|------|----------|------|----------|------|-----------|-----|------------|---|
|    |  | SS<br>(5) |      | S<br>(4) |      | N<br>(3) |      | TS<br>(2) |     | STS<br>(1) |   |
|    |  | F         | %    | F        | %    | F        | %    | F         | %   | F          | % |
| 1. | Pegawai cakap dalam menguasai bidang pekerjaannya.                                     | 12        | 16.4 | 42       | 57.5 | 15       | 20.5 | 4         | 5.5 | 0          | 0 |
| 2. | Kualitas hasil kerja sangat baik.  | 17        | 23.3 | 38       | 52.1 | 16       | 21.9 | 2         | 2.7 | 0          | 0 |
| 3. | Pegawai cepat tanggap terhadap tugas baru yang diberikan .                             | 4         | 5.5  | 52       | 71.2 | 13       | 17.8 | 4         | 5.5 | 0          | 0 |
| 4. | Kuantitas pekerjaan yang dilakukan pegawai sesuai dengan target yang diberikan.        | 19        | 26.0 | 31       | 42.5 | 17       | 23.3 | 6         | 8.2 | 0          | 0 |
| 5. | Selama bekerja pegawai hasil pekerjaan lebih baik dibandingkan dengan waktu yang lalu. | 5         | 6.8  | 45       | 61.6 | 19       | 26.0 | 4         | 5.5 | 0          | 0 |
| 6. | Selama bekerja pegawai memberikan pelayanan  | 6         | 8.2  | 39       | 53.4 | 25       | 34.2 | 3         | 4.1 | 0          | 0 |

|     |  |    |      |    |      |    |      |    |     |   |   |
|-----|--|----|------|----|------|----|------|----|-----|---|---|
|     | kepada masyarakat lebih cepat.   |    |      |    |      |    |      |    |     |   |   |
| 7.  | Banyaknya hasil kerja yang diselesaikan pegawai dapat dilihat dari waktu kerja.                                | 21 | 28.8 | 29 | 39.7 | 23 | 31.5 | 0  | 0   | 0 | 0 |
| 8.  | Dalam melaksanakan tugas kerja, pegawai tidak sering menunda pekerjaan yang menjadi tugas dan tanggung jawab . | 4  | 5.5  | 44 | 60.3 | 24 | 32.9 | 1  | 1.4 | 0 | 0 |
| 9.  | Dalam melaksanakan proses kegiatan, pegawai memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas orang lain.      | 4  | 5.5  | 43 | 58.9 | 19 | 26.0 | 7  | 9.6 | 0 | 0 |
| 10. | Pegawai menyelesaikan pekerjaan yang ditunjang dengan peralatan dan perlengkapan serta teknologi yang memadai  | 16 | 21.9 | 33 | 45.2 | 18 | 24.7 | 6  | 8.2 | 0 | 0 |
| 11. | Pegawai melaksanakan tugasnya dapat mencapai target dan sasaran terarah sehingga tujuan dapat tercapai.        | 16 | 21.9 | 39 | 53.4 | 14 | 19.2 | 4. | 5.5 | 0 | 0 |
| 12. | Pegawai melakukan perencanaan yang matang dan memilih sasaran  | 15 | 20.5 | 41 | 58.2 | 13 | 17.8 | 4  | 5.5 | 0 | 0 |

|     |  |    |      |    |      |    |      |   |     |   |   |
|-----|--|----|------|----|------|----|------|---|-----|---|---|
|     | yang tercapai.   |    |      |    |      |    |      |   |     |   |   |
| 13. | Pegawai mempunyai bentuk loyalitas tanggung jawaban terhadap pekerjaannya.               | 14 | 19.2 | 38 | 52.1 | 16 | 21.9 | 5 | 6.8 | 0 | 0 |
| 14. | Pegawai akan selalu menerima kritik dan saran atas pekerjaan yang telah dihasilkan.      | 4  | 5.5  | 51 | 69.9 | 13 | 17.8 | 5 | 6.8 | 0 | 0 |
| 15. | Pegawai melayani dengan sungguh-sungguh dan bekerja dari hati untuk membantu masyarakat. | 12 | 16.4 | 41 | 56.2 | 15 | 20.5 | 5 | 6.8 | 0 | 0 |

Sumber : data tahun 2023

Dari tabel 4.7 dapat dilihat dari jawaban responden yang terbesar pada variabel Kinerja dengan kriteria Setuju (S) terdapat pada pernyataan nomor 14 yaitu “Pegawai akan selalu menerima kritik dan saran atas pekerjaan yang telah dihasilkan”. Dengan jumlah responden sebesar 51 atau 69,9%.

#### 4.4 Hasil Uji Persyaratan instrument

Langkah awal untuk memulai analisis ini, pengolahan data dilakukan dengan menggunakan SPSS 20.

##### 4.4.1 Hasil Uji Validitas

Validitas diuji menggunakan korelasi *pearson product moment*. Data diolah menggunakan SPSS 20. kriteria pengujian adalah sebagai berikut :

- a. Apabila probabilitas (sig) < 0,05 (alpha) maka instrumen valid
- b. Apabila probabilitas (sig) > 0,05 (alpha) maka instrumen tidak valid



**Tabel 4. 8 Hasil uji validasi Keseimbangan Kehidupan Kerja (X1)**

| <b>Pertanyaan</b> | <b>Sig</b> | <b>Alpha</b> | <b>Kondisi</b> | <b>Keterangan</b> |
|-------------------|------------|--------------|----------------|-------------------|
| Pernyataan 1      | 0,000      | 0,05         | Sig < Alpha    | Valid             |
| Pernyataan 2      | 0,000      | 0,05         | Sig < Alpha    | Valid             |
| Pernyataan 3      | 0,000      | 0,05         | Sig < Alpha    | Valid             |
| Pernyataan 4      | 0,000      | 0,05         | Sig < Alpha    | Valid             |
| Pernyataan 5      | 0,000      | 0,05         | Sig < Alpha    | Valid             |
| Pernyataan 6      | 0,000      | 0,05         | Sig < Alpha    | Valid             |
| Pernyataan 7      | 0,000      | 0,05         | Sig < Alpha    | Valid             |
| Pernyataan 8      | 0,000      | 0,05         | Sig < Alpha    | Valid             |
| Pernyataan 9      | 0,000      | 0,05         | Sig < Alpha    | Valid             |

*Sumber :data tahun 2023*

Berdasarkan tabel 4.8 semua pernyataan variable mengenai Keseimbangan Kehidupan Kerja (X1) memperoleh hasil yang didapat ialah Sig<Alpha (0,05). Maka seluruh pernyataan variabel Keseimbangan Kehidupan Kerja (X1) dinyatakan valid.

**Tabel 4. 9 Hasil Uji Validitas Konflik Pekerjaan-Keluarga (X2)**

| <b>Pertanyaan</b> | <b>Sig</b> | <b>Alpha</b> | <b>Kondisi</b> | <b>Keterangan</b> |
|-------------------|------------|--------------|----------------|-------------------|
| Pernyataan 1      | 0,000      | 0,05         | Sig < Alpha    | Valid             |
| Pernyataan 2      | 0,000      | 0,05         | Sig < Alpha    | Valid             |
| Pernyataan 3      | 0,000      | 0,05         | Sig < Alpha    | Valid             |
| Pernyataan 4      | 0,000      | 0,05         | Sig < Alpha    | Valid             |
| Pernyataan 5      | 0,000      | 0,05         | Sig < Alpha    | Valid             |
| Pernyataan 6      | 0,000      | 0,05         | Sig < Alpha    | Valid             |
| Pernyataan 7      | 0,000      | 0,05         | Sig < Alpha    | Valid             |
| Pernyataan 8      | 0,000      | 0,05         | Sig < Alpha    | Valid             |

*Sumber :data tahun 2023*

Dari tabel 4.9 menunjukkan bahwa semua pernyataan yang berkaitan dengan variabel Konflik Pekerjaan-Keluarga (X2) memiliki hasil yang didapat dengan nilai  $Sig < \text{Alpha}$  (0,05). Maka dari seluruh pernyataan variabel Konflik Pekerjaan-Keluarga (X2) dinyatakan valid.

**Tabel 4. 10 Hasil Uji Validitas Kinerja Perawat**

| <b>Pertanyaan</b> | <b>Sig</b> | <b>Alpha</b> | <b>Kondisi</b> | <b>Keterangan</b> |
|-------------------|------------|--------------|----------------|-------------------|
| Pernyataan 1      | 0,000      | 0,05         | Sig < Alpha    | Valid             |
| Pernyataan 2      | 0,000      | 0,05         | Sig < Alpha    | Valid             |
| Pernyataan 3      | 0,000      | 0,05         | Sig < Alpha    | Valid             |
| Pernyataan 4      | 0,000      | 0,05         | Sig < Alpha    | Valid             |
| Pernyataan 5      | 0,003      | 0,05         | Sig < Alpha    | Valid             |
| Pernyataan 6      | 0,006      | 0,05         | Sig < Alpha    | Valid             |
| Pernyataan 7      | 0,000      | 0,05         | Sig < Alpha    | Valid             |
| Pernyataan 8      | 0,000      | 0,05         | Sig < Alpha    | Valid             |
| Pernyataan 9      | 0,000      | 0,05         | Sig < Alpha    | Valid             |
| Pernyataan 10     | 0,000      | 0,05         | Sig < Alpha    | Valid             |
| Pernyataan 11     | 0,000      | 0,05         | Sig < Alpha    | Valid             |
| Pernyataan 12     | 0,000      | 0,05         | Sig < Alpha    | Valid             |
| Pernyataan 13     | 0,000      | 0,05         | Sig < Alpha    | Valid             |
| Pernyataan 14     | 0,000      | 0,05         | Sig < Alpha    | Valid             |
| Pernyataan 15     | 0,000      | 0,05         | Sig < Alpha    | Valid             |

*Sumber: data tahun 2023*

Dari tabel 4.10 menjelaskan bahwa keseluruhan pernyataan mengenai Kinerja perawat (Y) mendapatkan hasil yaitu  $Sig < \text{Alpha}$  (0,05). Demikian dari seluruh pernyataan variabel Kinerja (Y) dinyatakan valid.

#### 4.4.2 Hasil Uji Reliabilitas

Sesudah dilakukan uji validitas Langkah berikutnya mencari uji reliabilitas pengujian ini adalah untuk memahami sampai mana pengukuran menghasilkan hasil yang relative konsisten pada subjek yang sama secara berulang kali. Artinya stabil atau konsisten, dan dianggap sebagai alat ukur yang dapat diandalkan karena hasilnya dapat reliabel. Menurut output pengolahan data menggunakan SPSS 23 dalam meninginterpretasikan hasil uji reliabilitas dilakukan perbandingan antara nilai alpha dengan nilai r. Kemudian hasil uji reliabilitas disesuaikan dengan daftar nilai r alpha yang memiliki korelasi sebagai berikut :

**Tabel 4. 11 Interpretasi nilai r Alpa Indeks korelasi**

| Nilai korelasi | Keterangan    |
|----------------|---------------|
| 0,8000-1,0000  | Sangat Tinggi |
| 0,6000-0,7999  | Tinggi        |
| 0,4000-0,5999  | Sedang        |
| 0,2000-0,3999  | Rendah        |
| 0,0000-0,1999  | Sangat Rendah |

*Sumber : Suliyanto (2018)*

Dari informasi yang tertera pada tabel di atas, dapat diamati hasil pengujian sebagai berikut :

**Tabel 4. 12 Hasil Uji Reliabilitas**

| Variabel                          | Cronbach Alpha | Koefisien     | Keterangan |
|-----------------------------------|----------------|---------------|------------|
| Keseimbangan Kehidupan Kerja (X1) | 0,750          | 0,6000-0,8000 | Tinggi     |
| Konflik Pekerjaan-Keluarga (X2)   | 0,942          | 0,6000-0,8000 | Tinggi     |
| Kinerja Perawat (Y)               | 0,832          | 0,6000-0,8000 | Tinggi     |

*Sumber : hasil data tahun 2023*

Dari hasil uji reliabilitas tabel 4.12 ditemukan nilai *crounbach alpha*, untuk masing-masing variabel yaitu pada variabel Keseimbangan Kehidupan Kerja (X1) sebesar 0,750 variabel Konflik Pekerjaan-Keluarga (X2) sebesar 0,942 dan variabel Kinerja Perawat (Y) sebesar 0,832. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat reliabilitas pada ketiga variable tersebut dapat dianggap sangat tinggi.

## 4.5 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data

### 4.5.1 Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan guna mengetahui apakah data sampel yang didapatkan melalui sejumlah populasi terlebih dahulu dapat digunakan atau tidak. Ini dilakukan untuk memastikan sampel tersebut representatif, sehingga peneliti dapat bertanggung jawab atas jumlah sampel. Untuk menguji normalitas peneliti menggunakan SPSS 20.

Rumus Hipotesis :

Ho : Data berasal dari populasi berdistribusi normal

Ha : data dari populasi yang berdistribusi tidak normal

Kriteria uji:

Jika probabilitas ( $\text{sig}$ )  $>$  0,05 maka Ho diterima (Normal)

Jika probabilitas ( $\text{sig}$ )  $<$  0,05 maka Ho ditolak (Tidak Normal)

Berikut ini hasil uji normalitas :

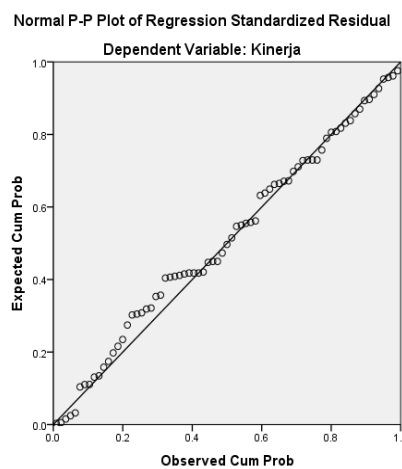
**Tabel 4. 13 Hasil Uji Normalitas**

| Variabel                          | Sig   | Alpha | Simpulan    | Keterangan |
|-----------------------------------|-------|-------|-------------|------------|
| Keseimbangan Kehidupan Kerja (X1) | 0,630 | 0,05  | Sig > Alpha | Normal     |
| Konflik Pekerjaan-Keluarga (X2)   | 0,630 | 0,05  | Sig > Alpha | Normal     |

Sumber : Hasil data tahun 2023

Tabel 4.13. hasil uji normalitas mengatakan bahwa uji Kolmogorov Smirnov (KS) untuk variabel Keseimbangan Kehidupan Kerja (X1) diperoleh signifikan sebesar 0,630 maka data berasal dari populasi berdistribusi normal. Nilai Kolmogorov Smirnov (KS) untuk variabel Konflik Pekerjaan-Keluarga (X2) diperoleh signifikan sebesar 0,630. Dari nilai signifikansi variabel  $0,630 > 0,05$  kemudian bisa disimpulkan bahwa seluruh variabel normal.

**Gambar 4. 1 Grafik normal P-P Plot of Regression Standardized Residual Dependen Variabel : Kinerja**



Berdasarkan grafik scatter plot, tampak bahwa titik-titik mengikuti dan mendekati garis diagonal. Dari sini bisa disimpulkan yaitu model regresi memenuhi asumsi normalitas.

#### 4.5.2 Hasil Uji Linieritas

Uji linieritas dipakai agar memahami apakah uji linieritas terdapat kriteria model yang dipakai sudah benar atau belum, dan data diolah menggunakan program SPSS 23.

Hipotesis yang dikemukakan dan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut :

Kriteria uji:

Jika probabilitas (Sig) < 0,05 (Alpha) maka  $H_0$  ditolak

Jika probabilitas (Sig) > 0,05 (Alpha) maka  $H_0$  diterima

Rumus Hipotesis:

$H_0$  : model regresi berbentuk linier

$H_a$  : model regresi tidak berbentuk linier.

Berikut hasil dari uji linieritas :

**Tabel 4. 14 Hasil Uji Linieritas**

| Variabel                          | Sig   | Alpha | Simpulan    | Keterangan |
|-----------------------------------|-------|-------|-------------|------------|
| Keseimbangan Kehidupan Kerja (X1) | 0,635 | 0,05  | Sig > Alpha | Linier     |
| Konflik Pekerjaan-Keluarga (X2)   | 0,430 | 0,05  | Sig > Alpha | Linier     |

*Sumber : hasil data tahun 2023*

Tabel 4.14 dari hasil uji linieritas menunjukkan agar nilai sig dari variabel Keseimbangan Kehidupan Kerja terhadap Kinerja perawat mendapatkan hasil nilai *Deviation from linearity* sig sebesar  $0,635 > 0,05$  (alpha) maka  $H_0$  dapat diterima yang menjelaskan model regresi linier. Nilai sig dari variabel Konflik Pekerjaan-Keluarga terhadap Kinerja perawat mendapatkan hasil *Deviation from linearity* sig sebesar  $0,430 > 0,05$  (alpha) maka  $H_0$  dapat diterima yang menyatakan model regresi berbentuk linier.

#### 4.5.3 Hasil Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas dilaksanakan dengan membedakan koefisien determinasi simultan beserta koefisien antara variabel. Serta metode tersebut gejala multikolinearitas juga dapat diidentifikasi melalui VIF (*Variance Inflation Factor*). Jika nilai  $VIF > 10$  maka ini merupakan gejala multikolinearitas, sedang unsur  $(1-R^2)$  disebut *Collinierity Tolerance*, artinya jika *Collinierity Tolerance* dibawah 0,1 maka ada gejala multikolinearitas. Olah data dikerjakan menggunakan program SPSS 23.

Rumusan Hipotesis :

$H_0$  : tidak terdapat hubungan antara variabel independent

$H_a$  : terdapat hubungan antara variabel dependen

Prosedur pengujian:

Jika nilai  $VIF > 10$  maka ada gejala multikolinearitas

Jika nilai  $VIF < 10$  maka tidak ada gejala multikolinearitas

Jika nilai tolerance  $< 0,1$  maka ada gejala multikolinearitas

Jika nilai tolerance  $> 0,1$  maka tidak ada gejala multikolinearitas

**Tabel 4. 15 Hasil Uji Multikolinearitas**

| Variabel                          | Tolerance | VIF   | Simpulan                    |
|-----------------------------------|-----------|-------|-----------------------------|
| Keseimbangan Kehidupan Kerja (X1) | 0,580     | 1,723 | Tidak ada multikolinearitas |
| Konflik Pekerjaan-Keluarga (X2)   | 0,580     | 1,723 | Tidak ada multikolinearitas |

*Sumber : hasil data tahun 2023*

Pada tabel 4.15 *coefficient* menunjukkan hasil perhitungan yang disajikan sebagai berikut:

1. Nilai variabel Keseimbangan Kehidupan Kerja nilai VIF = 1,723 < 10 dan nilai tolerance = 0,580 > 0,1 maka tidak ada gejala multikolinearitas.
2. Nilai variabel Konflik Pekerjaan-Keluarga VIF = 1,723 < 10 dan nilai tolerance = 0,580 > 0,1 maka tidak ada gejala multikolinearitas.

Demikian dapat artikan bahwa tidak ada multikolinearitas antara variabel independent terhadap variable dependen.

## 4.6 Hasl Uji Analisis Data

### 4.6.1 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Uji linear berganda digunakan guna mendapatkan pemahaman mengenai arah hubungan antara variabel independent dan variabel dependen,. Selain itu, dengan uji linear dapat mengetahui apakah setiap variabel independent memiliki berhubungan positif atau negatif terhadap variable dependen, serta mempredisikan apakah nilai variabel akan mengalami kenaikan atau penurunan berdasarkan nilai variabel independen. Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan program SPSS 23.

Berikut hasil uji regresi linier berganda:



**Tabel 4. 16 Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

| Nilai Korelasi (R) | R Square (R) |
|--------------------|--------------|
| 0,902              | 0,813        |

Sumber : Hasil data tahun 2023

Hasil uji koefisien regresi linear berganda tabel 4.16 diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,902 artinya hal ini menyatakan tingkat hubungan antara Keseimbangan Kehidupan Kerja (X1), dan Konflik Pekerjaan-Keluarga (X2) mempengaruhi Kinerja (Y). Nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,813 artinya bahwa kinerja perawat berpengaruh terhadap Keseimbangan Kehidupan Kerja (X1), Konflik Pekerjaan-Keluarga (X2) sebesar 0,813% atau 81,3% sedangkan sisanya yaitu 18,7% dipengaruhi variable lain. Nilai R menunjukkan arah hubungan antara Keseimbangan Kehidupan Kerja (X1), Konflik Pekerjaan-Keluarga (X2) dan Kinerja (Y) yaitu positif yang artinya jika Keseimbangan Kehidupan Kerja (X1), Konflik Pekerjaan-Keluarga (X2) naik maka Kinerja (Y) akan meningkat.

**Tabel 4. 17 Hasil Uji Koefisien Regresi**

| Variabel                          | B      | Std. Error |
|-----------------------------------|--------|------------|
| <i>Constanta</i>                  | 20.606 | 5.246      |
| Keseimbangan Kehidupan Kerja (X1) | 1.239  | 0.111      |
| Konflik Pekerjaan-Keluarga (X2)   | -0.221 | 0.074      |

Sumber : Hasil data tahun 2023

Pada tabel 4.17 hasil uji koefisien regresi menunjukkan bahwa output uji persamaan koefisien regresi linier berganda diatas dengan pengolahan data menggunakan program SPSS 20 didapat Persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 20.606 + 1.239 X_1 - 0.221 X_2$$

**Keterangan :**

|       |                                |
|-------|--------------------------------|
| Y     | = Kinerja                      |
| X1    | = Keseimbangan Kehidupan Kerja |
| X2    | = Konflik Pekerjaan-Keluarga   |
| a     | = Konstanta                    |
| b1,b2 | = Koefisien Regresi            |
| e     | = Variabel Pengganggu          |

Persamaan regresi yang tertera di atas dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai dari konstanta sebesar 20.606 menjelaskan bahwa tanpa adanya variabel Keseimbangan Kehidupan Kerja (X1) dan Konflik Pekerjaan Keluarga (X2) terhadap Kinerja pada perawat Rumah Sakit Advent adalah 20.606 satuan.
2. Koefisien regresi untuk X1 = 1.239 menyatakan bahwa setiap peningkatan Keseimbangan Kehidupan Kerja (X1) sebesar satu satuan maka akan meningkatkan Kinerja (Y) pada perawat Rumah Sakit Advent sebesar 1.239 satuan.
3. Koefisien regresi untuk X2 = -0.221 menunjukkan bahwa setiap untuk tambahan Konflik Pekerjaan-Keluarga (X2) sebesar satu satuan maka akan meningkatkan Kinerja (Y) pada perawat Rumah Sakit Advent sebesar -0.221 satuan.

## 4.7 Hasil Pengujian Hipotesis

### 4.7.1 Hasil Uji t

Uji parsial (Uji t) dipakai supaya menguji apakah suatu variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel independen. Data diolah melalui program SPSS 20.

Kriteria pengambilan keputusan:

Jika nilai sig < 0,05 maka Ho ditolak Ha diterima

Jika nilai sig > 0,05 maka Ho diterima Ha ditolak

**1. Keseimbangan Kehidupan Kerja terhadap Kinerja perawat**  
**Tabel 4. 18 Hasil Uji Koefisien Regresi Variabel Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Perawat**

| Variabel   | Sig   | Alpha | Kondisi     | Keterangan  |
|--|-------|-------|-------------|-------------|
| Keseimbangan Kehidupan Kerja (X1) Terhadap Kinerja (Y) | 0,000 | 0,05  | Sig < alpha | Berpengaruh |

*Sumber : olah data tahun 2023*

Merujuk pada tabel 4.18 hasil uji parsial (Uji t) untuk koefisien regresi memperlihatkan bahwa pada Keseimbangan Kehidupan Kerja, diperoleh nilai signifikan (sig) sebesar 0,000. Dengan nilai signifikan (sig) < alpha (0,000 < 0,05) maka Ho ditolak dan menerima Ha sehingga dapat disimpulkan bahwa Keseimbangan Kehidupan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Perawat wanita pada Rumah Sakit Advent Bandar Lampung.

**2. Konflik Pekerjaan-Keluarga terhadap Kinerja perawat**  
**Tabel 4. 19 Hasil Uji Koefisien Regresi Variabel Konflik Pekerjaan-Keluarga Terhadap Kinerja Perawat**

| Variabel   | Sig   | Alpha | Kondisi     | Keterangan  |
|--|-------|-------|-------------|-------------|
| Konflik Pekerjaan-Keluarga (X2) Terhadap Kinerja (Y) | 0,004 | 0,05  | Sig < alpha | Berpengaruh |

*Sumber : diolah data tahun 2023*

Pada uji parsial (Uji t) tabel 4.19 pada konflik pekerjaan-keluarga, diperoleh nilai sig 0,004 oleh sebab itu jika nilai sig < alpha (0,004 < 0,05) maka Ha di terima dan menolak Ho ditolak. Oleh karena itu dapat diambil kesimpulan untuk Konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh terhadap kinerja perawat wanita pada Rumah Sakit Advent Bandar Lampung.

#### 4.7.2 Hasil Uji F

Uji F ialah suatu uji simultan, uji simultan bermaksud guna menguji apakah kedua variabel independen antara keseimbangan kehidupan kerja (X1) dan konflik pekerjaan-keluarga (X2) secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu Kinerja perawat (Y).

Ho = Keseimbangan Kehidupan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat perempuan yang sudah menikah pada Rumah akit Advent Bandar Lampung.

Ha = Keseimbangan Kehidupan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat perempuan yang sudah menikah pada Rumah akit Advent Bandar Lampung.

Kriteria penguji:

- 1) Jika nilai (sig) > (alpha) 0,05 maka Ho diterima dan Ha ditolak
- 2) Jika nilai (sig) < (alpha) 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima
- 3) Menentukan simpulan dan hasil dari uji hipotesis

**Tabel 4. 20 Hasil Uji Simultan**

| Variabel   | Sig   | Alpha | Kondisi     | Keterangan  |
|--|-------|-------|-------------|-------------|
| Keseimbangan kehidupan kerja (X1) dan Konflik Pekerjaan-Keluarga (X2) terhadap Kinerja (Y) | 0,000 | 0,05  | Sig < Alpha | Berpengaruh |

*Sumber : data tahun 2023*

Berdasarkan tabel 4.20 dari hasil uji simultan dapat ditarik kesimpulan bahwa nilai signifikan (sig) < 0,05. Oleh karena itu, hipotesis nol (Ho) ditolak dan hipotesis alternatif (Ha) diterima. Hal ini memperlihatkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja dan konflik pekerjaan-keluarga

berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat wanita yang sudah menikah pada Rumah Sakit Advent Bandar Lampung.

## **4.8 Pembahasan**

### **4.8.1 Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja (X1) terhadap Kinerja Perawat (Y)**

Hasil pengujian menunjukkan bahwa Keseimbangan kehidupan kerja (X1) berpengaruh terhadap Kinerja perawat (Y) pada Rumah Sakit Advent Bandar Lampung. Hal ini dapat ditunjukkan oleh nilai sig 0,000 atau lebih kecil dari nilai alpha 0,05 yang menunjukkan bahwa Keseimbangan Kehidupan Kerja berdampak pada kinerja perawat wanita yang sudah menikah. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yaitu dari Ayu Sutriani Lingga, (2020) dengan judul "Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja (*Work Life Balance*) dan Kepuasan Kerja Karyawan terhadap Kinerja Karyawan", yang menunjukkan bahwa *work life balance* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **4.8.2 Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga (X2) terhadap Kinerja perawat (Y)**

Melalui hasil pengujian menunjukkan terbukti ketika Konflik Pekerjaan-Keluarga (X2) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja perawat (Y) pada Rumah Sakit Advent Bandar Lampung. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji koefisien regresi nialinya -0.221 dan uji t nilai sig 0,004 atau lebih kecil dari nilai alpha 0,05 artinya Konflik Pekerjaan-Keluarga berdampak pada kinerja perawat wanita yang sudah menikah. Temuan ini konsisten dengan penelitian sebelumnya yaitu dari Komang Ary Pratiwi, Wisni Arie Pramuki, dan Putu Atim Purwaningrat (2019) dengan judul Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga, Konflik Keluarga Pekerjaan, dan Stres kerja terhadap Kinerja karyawan, hal ini dapat

menunjukkan bahwa Konflik Pekerjaan-Keluarga memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

#### **4.8.3 Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja (X1) dan Konflik Pekerjaan-Keluarga (X2) terhadap Kinerja perawat (Y)**

Melalui hasil penelitian yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa adanya pengaruh signifikan antara Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Konflik Pekerjaan-Keluarga terhadap Kinerja perawat. Hubungan ini memiliki dampak pengaruh yang dapat diandalkan dalam penelitian ini. Maka bisa disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara Keseimbangan Kehidupan Kerja (X1) dan Konflik Pekerjaan-Keluarga (X2) terhadap Kinerja perawat (Y). Hasil ini sesuai dengan penelitian terdahulu Anisa Minarika, Renny Sri Purwanti, Alin Muhidin (2020) dalam penelitian yang berjudul pengaruh *work family conflict* dan *work life balance* terhadap kinerja karyawan. Yang menunjukkan Keseimbangan Kehidupan Kerja (X1) dan Konflik Pekerjaan-Keluarga (X2) berpengaruh positif terhadap Kinerja perawat (Y).