

**PENGARUH *WORK LIFE BALANCE*, IKLIM ORGANISASI DAN
REWARD MASA PANDEMI TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI
PADA RSUD CUT NYAK DHIEH MEULABOH**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan
Syarat-Syarat Guna Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi**

OLEH :

**JESKIE SEPTANA RAJ
NPM: 1902120350**



**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
BANDA ACEH
2022**



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI

JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 10 September 2022

TANDA PERSETUJUAN/PENGESAHAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

JESKIE SEPTANA RAJ
NPM : 1902120350

Dengan judul:

**PENGARUH *WORK LIFE BALANCE*, IKLIM ORGANISASI DAN *REWARD* PADA
MASA PANDEMI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA RSUD CUT
NYAK DHIEN MEULABOH**

Yang diajukan untuk memenuhi sebagian dari syarat-syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.

Menyetujui / Mengesahkan :

Ketua Program Studi
Manajemen

Arvani Murad, SE, M.Si
N. 19720205 200103 2 001

Pembimbing I

Drs. Tarmizi Gadeng, SE, M.Si, MM
NIK. 19700408 199401 1 001

Pembimbing II

Husnaina Mailisa Safitri, B.M.(Hons), MM
NIK. 19870913 201309 2 001



Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi

Drs. Tarmizi Gadeng, SE., M.Si., MM
NIK: 19700408 199401 1 001



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI

JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 10 September 2022

TANDA PERSETUJUAN KOMISI UJIAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

JESKIE SEPTANA RAJ
NPM : 1902120350

Dengan judul:

**PENGARUH *WORK LIFE BALANCE*, IKLIM ORGANISASI DAN *REWARD* PADA
MASA PANDEMI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA RSUD CUT
NYAK DHEN MEULABOH**

Yang telah dipertahankan di depan Komisi Ujian, pada tanggal 27 AGUSTUS 2022

Menyetujui / Mengesahkan :
Komisi Ujian

Ketua

Drs. Tarmizi Gadeng, SE, M.Si, MM
NIK. 19700408 199401 1 001

Sekretaris

Sulfitra, S.Si, M.Si
NIK. 19751027 201001 1 001

Anggota

Mimiasri, SE, MM
NIK. 19840211 200802 1 001

Anggota

Husnaina Mailisa Safitri, B.M. (Hons), MM
NIK. 19870913 201309 2 001

Mengetahui
Ketua Program Studi Manajemen

Suryani Murad, SE, M.Si
NIK. 19720205 200103 2 001

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

“SAYA YANG BERTANDA TANGAN DI BAWAH INI MENYATAKAN BAHWA SKRIPSI INI TELAH DITULIS DENGAN SESUNGGUH-SUNGGUHNYA DAN TIDAK ADA BAGIAN YANG MERUPAKAN PENJIPLAKAN KARYA ORANG LAIN DI PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH, APABILA DI KEMUDIAN HARI TERBUKTI BAHWA PERNYATAAN INI TIDAK BENAR MAKA SAYA SANGGUP MENERIMA HUKUMAN/SANKSI SESUAI PERATURAN YANG BERLAKU”

Banda Aceh, 10 September 2022

Yang Menyatakan



Jeskie Septana Raj

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai civitas akademik Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh, saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Jeskie Septana Raj
NPM : 1902120350
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh **Hak Bebas Royalty Non Eksklusif (*Non-Exclusive Royalty Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul :

PENGARUH *WORK LIFE BALANCE*, IKLIM ORGANISASI DAN *REWARD* PADA MASA PANDEMI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA RSUD CUT NYAK DHIEEN MEULABOH

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan) dengan Hak Royalty Non-Eksklusif ini Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Banda Aceh
Pada Tanggal : 10 September 2022



Yang Menyatakan,

Jeskie Septana Raj

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr.Wb

Dengan segala kerendahan hati, penulis menyampaikan syukur Alhamdulillah keharibaan Allah SWT yang telah memberikan kesehatan dan kesempatan sehingga penulis telah dapat menyelesaikan skripsi ini. Tidak luput penulis menyampaikan selawat dan salam kepada junjungan Nabi Besar Muhammad SAW yang telah membawa umat manusia dari alam kebodohan ke alam ilmu pengetahuan di bawah ajaran agama Islam.

Penulis menyadari bahwa penyusunan dan penyelesaian skripsi ini tidak luput dari bantuan, bimbingan dan dorongan dari semua pihak. Untuk itu pada kesempatan ini penulis menyampaikan terima kasih yang tak terhingga kepada Drs. Tarmizi Gadeng, SE, MSi, MM selaku Pembimbing I dan ibu Husnaina Mailisa Safitri, B.M (Hons), MM selaku Pembimbing II yang telah banyak memberikan pengarahan dan bimbingannya semenjak dari pertama hingga selesainya skripsi ini. Ucapan terima kasih yang sama juga penulis sampaikan kepada :

1. Yang Mulia Ayahanda Jaya RaJ dan ibunda tercinta Asiah atas segala doa, semangat, ridho dan kasih sayang yang selalu tercurah.
2. Bapak Drs. Tarmizi Gadeng, SE, M.Si, M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh dan merangkap sebagai Dosen pembimbing I yang telah meluangkan waktu untuk membimbing sejak awal hingga hingga selesainya skripsi ini.

3. Ibu Suryani Murad, SE, M.Si selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh beserta para Staf Pengajar yang telah membekali penulis dengan ilmu Pengetahuan.
4. Pegawai RSUD Cut Nyak Dhien Meulaboh yang telah berkenan mengisi kuesioner.
5. Buat keluarga besar yang telah memberi perhatian dan dukungan selama penulis melaksanakan studi di Kota Banda Aceh.
6. Buat sahabat-sahabat se angkatan yang telah banyak memberikan bantuan moril.

Demikianlah mudah-mudahan skripsi ini dapat memberikan manfaat kepada kita semua, terutama kepada penulis sendiri. Namun penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, baik dalam penyajian maupun dalam pembahasannya, oleh karena itu penulis sangat mengharapkan kritikan dan saran untuk kesempurnaan skripsi ini, semoga Allah SWT akan membalasNya dikemudian hari. *Amin ya Rabbal A'lam.*

Banda Aceh, 18 Mei 2021
Penulis

JESKIE SEPTANA RAJ

DAFTAR ISI

Halaman

KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI.....	iii
DAFTAR TABEL	iv
DAFTAR GAMBAR.....	v
ABSTRAK	vi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Rumusan Masalah	7
1.3. Tujuan Penelitian.....	7
1.4. Manfaat Penelitian.....	8
1.5. Ruang Lingkup Penelitian	8
BAB II TINJAUAN KEPUSTAKAAN.....	9
2.1 Landasan Teoritis	9
2.1.1 Kepuasan Kerja	9
2.1.1.1 Pengertian Kepuasan Kerja	9
2.1.1.2 Faktor Penyebab Kepuasan Kerja	11
2.1.1.3 Indikator Kepuasan Kerja.....	13
2.1.2 Work Life Balance	15
2.1.2.1 Pengertian <i>Work Life Balance</i>	15
2.1.2.2 Manfaat <i>Work Life Balance</i>	16
2.1.2.3 Indikator <i>Work Life Balance</i>	16
2.1.3. Iklim Organisasi	17
2.1.3.1 Pengertian Iklim Organisasi	17
2.1.3.2 Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Iklim Orga- sasi	18
2.1.3.3 Indikator Iklim Organisasi.....	19
2.1.4. Interaksi <i>Reward</i>	21
2.1.4.1 Pengertian <i>Reward</i>	21
2.1.4.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi <i>Reward</i>	22
2.1.4.3 Alternatif Norma Pemberian <i>Reward</i>	24
2.1.4.4 Indikator <i>Reward</i>	24
2.2. Penelitian Sebelumnya	25
2.3. Kerangka Pemikiran.....	28
2.4. Hipotesis.....	29
BAB III METODE PENELITIAN	31
3.1 Desain Penelitian.....	31
3.1.1 Lokasi dan Objek Penelitian	31
3.1.2 Jenis Penelitian.....	31

3.1.3 Horizon Waktu	31
3.1.4. Unit Analisis	32
3.2 Populasi dan Sampel	32
3.3 Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data	33
3.4 Operasional Variabel	34
3.5 Peralatan Analisis Data	36
3.6 Pengujian Data	37
3.6.1 Pengujian Validitas dan Reliabilitas	37
3.6.2 Pengujian Asumsi Klasik	38
3.7 Pengujian Hipotesis	41
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	43
4.1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian	43
4.1.1 Sejarah Singkat RSUD Cut Nyak Dhien Meulaboh	43
4.1.2 Struktur Organisasi RSUD Cut Nyak Dhien Meulaboh	44
4.2. Karakteristik Responden	44
4.3. Deskriptif Variabel Penelitian	46
4.3.1 Variabel Kepuasan Kerja	46
4.3.2 Variabel <i>Work Life Balance</i>	48
4.3.3 Variabel Iklim Organisasi	50
4.3.4 Variabel <i>Reward</i>	51
4.4. Hasil Pengujian Data	53
4.4.1 Hasil Pengujian Validitas dan Reliabilitas	53
4.4.2 Hasil Pengujian Asumsi Klasik	56
4.5. Hasil Analisis dan Pembahasan	59
Pengaruh <i>Work Life Balance</i> , Iklim Organisasi dan Reward Terhadap Kepuasan kerja Pegawai	57
4.5.1. Koefisien Regresi Linier Berganda	57
4.5.2. Koefisien Korelasi dan Determinasi	69
4.5.3. Pengujian Hipotesis	62
4.5.4.1 Pengujian Secara Simultan	62
4.5.4.2 Pengujian Secara Parsial	63
4.6. Implikasi Hasil Penelitian	64
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	64
5.1. Kesimpulan	64
5.2. Saran-saran	64
DAFTAR PUSTAKA	65

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya.....	27
Tabel 3.1 Horizon Waktu.....	32
Tabel 3.2 Skala Pengukuran	33
Tabel 3.3 Operasionalisasi Variabel	34
Tabel 4.1 Karakteristik Responden/ Pegawai RSUD Cut Nyak Dhien Meulaboh Selama Pandemi Covid 19.....	45
Tabel 4.2 Gambaran Kepuasan Kerja Pegawai pada RSUD Cut Nyak Dhien Meulaboh Selama Pandemi Covid 19.....	46
Tabel 4.3 Gambaran Kegiatan <i>Work life balance</i> Pegawai pada RSUD Cut Nyak Dhien Meulaboh Selama Pandemi Covid 19	48
Tabel 4.4 Gambaran Iklim Organisasi pada RSUD Cut Nyak Dhien Meu- laboh Selama Pandemi Covid 19	50
Tabel 4.5 Gambaran Kebijakan Pemberian <i>Reward</i> pada RSUD Cut Nyak Dhien Meulaboh Selama Pandemi Covid 19	51
Tabel 4.6. Hasil Uji Validitas	53
Tabel 4.7. Hasil Uji Reliabilitas.....	55
Tabel 4.8. Hasil Uji Multikolinieritas	57
Tabel 4.9. Hasil Analisis Model Regresi	59
Tabel 4.10. Hasil Analisis Korelasi dan Diterminasi.....	61
Tabel 4.11. Hasil Analisis Uji F.....	62
Tabel 4.12. Hasil Analisis Uji t.....	63

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.2 Kerangka Pemikiran	29
Gambar 4.1 Grafik Uji Normalitas	56
Gambar 4.1 Hasil Uji Heterokedastisitas.....	58

**PENGARUH *WORK LIFE BALANCE*, IKLIM ORGANISASI DAN *REWARD*
MASA PANDEMI TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI
PADA RSUD CUT NYAK DHIE MEULABOH**

OLEH

NAMA : JESKIE SEPTANA RAJ
NIM : 1902120350

Pembimbing :

1. Drs. Tarnizi Gadeng, SE, MSi, MM
2. Husnaina Mailisa Safitri, B.M (Hons), MM

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *work life balance*, iklim organisasi dan *reward* baik secara parsial maupun secara simultan terhadap kepuasan kerja pegawai pada RSUD Cut Nyak Dhien Meulaboh di masa Pandemi Covid 19. Populasi penelitian seluruh pegawai pada RSUD Cut Nyak Dhien Meulaboh yang berjumlah sebanyak 439 pegawai. Jumlah sampel penelitian ditetapkan sebanyak 81 pegawai. Penarikan sampel dilakukan dengan formulasi sampel minimal dengan menggunakan metode Slovin. Hasil penelitian menjelaskan secara parsial *work life balance*, iklim organisasi dan *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada RSUD Cut Nyak Dhien Meulaboh di masa Pandemi Covid 19. Secara simultan *work life balance*, iklim organisasi dan *reward* berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada RSUD Cut Nyak Dhien Meulaboh di masa Pandemi Covid 19. Kemampuan variabel *work life balance*, iklim organisasi dan *reward* dalam menjelaskan kepuasan kerja pegawai pada RSUD Cut Nyak Dhien Meulaboh sudah relatif dominan, sehingga hanya sedikit peran variabel lainnya di luar model yang ikut mempengaruhi kepuasan kerja pegawai di masa Pandemi Covid 19 pada rumah sakit ini.

Kata kunci: ***Work life balance* , Iklim organisasi , *Reward* dan kepuasan kerja.**

**THE INFLUENCE OF WORK LIFE BALANCE, ORGANIZATIONAL
CLIMATE AND REWARDS IN THE PANDEMIC ON EMPLOYEE
SATISFACTION AT CUT NYAK DHIEH
MEULABOH HOSPITAL**

BY

NAME : JESKIE SEPTANA RAJ
ID Number : 190120350

Supervisor :

1. Drs. Tarmizi Gadeng, SE, MSi, MM
2. Husnaina Mailisa Safitri, B.M (Hons), MM

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of work life balance, organizational climate and rewards both partially and simultaneously on employee job satisfaction at the Cut Nyak Dhien Meulaboh Hospital during the Covid 19 Pandemic. The research population of all employees at Cut Nyak Dhien Meulaboh Hospital was 439. employee. The number of research samples was set at 81 employees. Sampling was carried out with a minimal sample formulation using the Slovin method. The results of the study partially explain that work life balance, organizational climate and rewards have a positive and significant effect on employee job satisfaction at the Cut Nyak Dhien Meulaboh Hospital during the Covid 19 Pandemic. Simultaneously work life balance, organizational climate and rewards affect employee job satisfaction at the RSUD. Cut Nyak Dhien Meulaboh during the Covid 19 Pandemic. The ability of work life balance variables, organizational climate and rewards in explaining employee job satisfaction at the Cut Nyak Dhien Meulaboh Hospital is already relatively dominant, so only a few other variables outside the model play a role in influencing employee job satisfaction during the Covid 19 Pandemic at this hospital.

Keywords: Work life balance, organizational climate, reward and job satisfaction.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Rumah sakit merupakan salah satu bagian penting dari sistem pemerintahan dalam mewujudkan tujuan negara. Pasal 34 Undang-undang Negara Republik Indonesia mengatakan bahwa Negara bertanggungjawab atas penyediaan fasilitas pelayanan kesehatan dan fasilitas pelayanan yang layak. Tujuan tersebut di wujudkan dengan hadirnya pusat layanan kesehatan maupun Badan Layanan Umum Daerah (BLUD) di seluruh Indonesia yang di kenal dengan Rumah Sakit Umum Daerah.

Rumah Sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat. Tugas pokok rumah sakit adalah memberikan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna dengan fungsi utamanya antara lain (1) penyelenggaraan pelayanan pengobatan dan pemulihan kesehatan dan (2) pemeliharaan dan peningkatan kesehatan perorangan (Undang-undang No. 44 tahun 2009). Namun sebagai sentra pelayanan kesehatan masyarakat, maka Rumah sakit menjadi garda terdepan dalam upaya pencegahan dan penanggulangan COVID-19.

Sejak pemerintah menetapkan COVID-19 sebagai bencana nasional tepatnya pada bulan April 2020, atau satu bulan setelah Organisasi Kesehatan Dunia (WHO) resmi mengumumkan wabah Covid-19 sebagai pandemi global yang mematikan. Maka Rumah sakit telah menyiapkan diri sebagai sentral utama dalam pelayanan COVID 19. Rumah sakit akan menjadi sumber penularan infeksi bagi staf medis dan infeksi nosocomial bagi pasien dan keluarganya, serta orang-orang yang bekerja di rumah sakit. Kondisi ini membuat rumah sakit menjadi lingkungan kerja yang tidak

aman dari resiko tertularnya virus COVID 19. Dengan kondisi kerja yang tidak aman dan penuh resiko membuat rumah sakit menjadi masalah bagi Aparatur Sipil Negara untuk datang dan bekerja secara memuaskan. Kondisi tersebut telah terjadi di berbagai Rumah Sakit Umum Pemerintah di Indonesia termasuk di lingkungan kerja Rumah Sakit Umum.

RSUD Cut Nyak Dhien Meulaboh adalah salah satu rumah sakit Pemerintah Kelas B di Indonesia yang telah terakreditasi. Rumah sakit ini menjadi pusat utama dalam melayani pasien Rujukan COVID-19 di Kota Meulaboh. Tingginya lonjakan kasus Covid-19 di Indonesia membuat tenaga kesehatan maupun pegawai administrasi pada rumah sakit ini bersama-sama dengan bersusah payah dalam menangani pasien Covid-19. Namun sayangnya, tingginya resiko terhadap kesehatan kerja justru membuat peran mulia tersebut sering terhalang oleh meningkatnya ketidakpuasan kerja pegawai di saat pandemi Covid-19.

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menggambarkan sikap senang atau tidak senang, puas atau tidak puas pegawai RSUD Cut Nyak Dhien Meulaboh dalam bekerja. Kondisi tersebut dapat terdeteksi dari perilaku kepribadian pegawai seperti adanya perilaku menghindari sebagian tugas-tugas yang biasa dikerjakannya sebelum pandemi Covid 19, ada pegawai yang sering mengeluh, menjadi tak patuh, atau bertentangan pendapat dengan pimpinan. Namun tidak semua orang dapat memahaminya secara jelas karena kepuasan kerja pegawai pada RSUD Cut Nyak Dhien Meulaboh relatif terselubung. Dari hasil survei awal yang dilakukan pada tanggal 2 November 2021 terhadap 20 Aparatur Sipil Negara dapat di ketahui bahwa ada 15 pegawai atau 75,0% dari jumlah responden pegawai yang dipilih untuk survei awal pada RSUD Cut Nyak Dhien Meulaboh merasa tertekan dan tidak menyenangkan dalam bekerja selama kondisi pandemi Covid 19, namun mereka tetap

patuh pada aturan kerja. Selebihnya terdapat 5 pegawai atau 25,0% dari jumlah responden pegawai pada RSUD Cut Nyak Dhien Meulaboh berperilaku tidak patuh dan sering menghindari tugas-tugas yang biasa mereka kerjakan sebelum Covid 19 sebagai akibat dari ketidak puasan kerja. Kepuasan kerja pegawai pada RSUD Cut Nyak Dhien Meulaboh di masa pandemi Covid 19 sangat berkaitan dengan berapa faktor eksternal yang berkaitan dengan kebijakan dan lingkungan kerja termasuk diantaranya yaitu *Work life balance*, iklim organisasi dan reward.

Work life balance yang baik didefinisikan sebagai situasi dimana pekerja merasa mampu menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadi atau komitmen lain (Moore dalam Moedy, 2013 dalam Ganapathi, 2016). Adanya persaingan waktu dan energi individu untuk menjalankan peran yang berbeda dalam kehidupannya yaitu bekerja mendapatkan penghasilan disatu sisi serta menjalankan aktivitas dan kebutuhan lainnya di luar pekerjaan seperti aktivitas keluarga, komunitas, pengembangan diri wisata dan rekreasi telah membuat *Work life balance* menjadi salah satu masalah yang sering berdampak terhadap perubahan perilaku dan sikap kerja pegawai pada RSUD Cut Nyak Dhien Meulaboh.

Hakikat sebagai manusia, pegawai tidak hanya menghabiskan sebahagian waktunya hanya untuk pekerjaan semata, namun juga mempunyai kehidupan lain di luar dunia pekerjaan, seperti berseremonial dengan keluarga, melakukan aktivitas kegamaan dan sosial di lingkungan tempat tinggalnya, serta melakukan hal-hal untuk kesenangan hidup dengan berbagai macam cara. Jika keseimbangan kehidupan ini dapat tercapai maka pegawai akan merasa bahagia, ceria dan mendapatkan kepuasan dalam bekerja. Namun sebaliknya jika tingkat keseimbangan kehidupan ini tidak tercapai secara seimbang, maka pegawai tidak akan pernah merasa bahagia dan

kepuasan dalam bekerja bahkan akan ada pegawai yang merasa tertekan dan defresi.

Pada saat Covid 19, *work life balance* telah muncul secara tidak seimbang di RSUD Cut Nyak Dhien Meulaboh. Bagi sebahagian pegawai pandemi Covid 19 telah mengkondisikan pegawai untuk tetap bekerja di rumah dan akan pergi ke kantor pada saat dibutuhkan, namun bagi pegawai lainnya khususnya pegawai medis pandemi Covid 19 telah memaksa mereka untuk bekerja secara penuh siaga dan ekstra keras dengan menggunakan pelengkapan pelindung diri. Walaupun pemerintah menambahkan isentif untuk pegawai yang terlibat dalam program kerja penanganan Covid 19, namun kondisi ini telah membuat ketidakpuasan kerja pegawai muncul secara cepat di RSUD Cut Nyak Dhien Meulaboh.

Dari hasil survei awal yang dilakukan pada tanggal 2 November 2021 terhadap 20 Aparatur Sipil Negara dapat diketahui bahwa ada sebanyak 10 pegawai atau 50,0% dari jumlah responden pegawai yang dipilih untuk survei awal pada RSUD Cut Nyak Dhien Meulaboh merasakan beban waktu kerja selama pandemi Covid 19 lebih banyak digunakan di rumah bersama keluarga. Ada sebanyak 8 pegawai atau 40,0% dari jumlah pegawai menggunakan beban waktu kerja selama pandemi Covid 19 secara seimbang sebagaimana sebelum Covid 19. Selebihnya sebanyak 2 (dua) pegawai atau 10,0% dari jumlah pegawai lebih banyak menggunakan beban waktu kerja di kantor selama pandemi Covid 19.

Disamping *work life balance*, iklim organisasi pada saat Covid 19 juga menjadi masalah yang sering membuat perilaku kerja pegawai pada RSUD Cut Nyak Dhien Meulaboh menjadi berubah secara dratis dan kemudian mempengaruhi kepuasan kerja pegawai. Iklim organisasi merupakan suatu konsep yang melukiskan sifat subjektif atau kualitas lingkungan organisasi. Iklim organisasi juga dapat

diartikan sebagai persepsi pegawai mengenai dimensi-dimensi lingkungan organisasi baik dalam bentuk fisik maupun non fisik (Stringer dan Owen dalam Wirawan, 2018:122).

Pandemi Covid 19 telah membuat perasaan dan pikiran-fikiran subjektif pegawai di RSUD Cut Nyak Dhien Meulaboh terhadap buruknya lingkungan kerja lebih cenderung muncul. Disaat ribuan orang telah kehilangan nyawa akibat virus corona serta puluhan tenaga medis di berbagai daerah di Indonesia juga telah kehilangan nyawanya karena Covid 19 dan belum ada obat yang secara efektif untuk pencegahannya, membuat kondisi kerja di RSUD Cut Nyak Dhien Meulaboh disaat pandemi Covid 19 sangat mencekam. Kondisi ini membuat pegawai di rundung dengan rasa ketakutan dan rasa was-was dalam bekerja sehingga berdampak pada munculnya ketidakpuasan.

Dari hasil survei awal yang dilakukan pada tanggal 2 November 2021 terhadap 20 Aparatur Sipil Negara dapat di ketahui bahwa ada sebanyak 18 pegawai atau 90,0% dari jumlah responden pegawai yang dipilih untuk survei awal pada RSUD Cut Nyak Dhien Meulaboh mengatakan merasakan iklim organisasi selama pandemi Covid 19 sangat mencekam, selebihnya sebanyak 2 pegawai atau 10,0% dari jumlah pegawai merasakan iklim organisasi di RSUD Cut Nyak Dhien Meulaboh selama pandemi Covid 19 tidak terlalu mencekam karena dapat di kendalikan dengan kebijakan protokoler kesehatan.

Kemudian disamping *work life balance* dan iklim organisasi, *reward* juga menjadi salah satu faktor yang ikut mempengaruhi kepuasan kerja pegawai di RSUD Cut Nyak Dhien Meulaboh. *Reward* atau penghargaan baik yang berbentuk finansial ataupun non finansial adalah insentif yang diberikan pemerintah kepada pegawai dalam rangka pelaksanaan tugas-tugas pemerintah dalam pelayanan kesehatan

masyarakat. Kepuasan kerja pegawai sangat ditentukan oleh kesenjangan antara berapa *reward* yang diberikan rumah sakit dengan nilai *reward* yang di layak diharapkan pegawai dari pekerjaannya (Busro, 2018:107)

Pegawai di RSUD Cut Nyak Dhien Meulaboh menjadi bagian yang penting dalam pelaksanaan tugas-tugas pemerintah dalam pelayanan publik khususnya bidang pelayanan kesehatan. Untuk itu RSUD Cut Nyak Dhien Meulaboh telah mendesain berbagai bentuk *reward* sebagai sebuah penghargaan dan balas jasa atas pengabdianya. Selain gaji dan tunjangan kinerja, RSUD Cut Nyak Dhien Meulaboh juga telah memberikan insentif kepada pegawai sebagai hasil balas jasa pelayanan jasa medis dan non medis. Namun di saat Covid 19, banyak insentif yang di potong oleh pemerintah dan dialihkan untuk penanganan Covid 19. Sementara bagi pegawai yang terlibat dalam program penanganan Covid 19 akan diberikan insentif tambahan dari pemerintah. Kondisi ini akan ikut mempengaruhi kepuasan kerja pegawai pada RSUD Cut Nyak Dhien Meulaboh.

Dari hasil survei awal yang dilakukan pada tanggal 2 November 2021 terhadap 20 Aparatur Sipil Negara dapat di ketahui bahwa ada sebanyak 16 pegawai atau 80% dari jumlah responden pegawai yang dipilih untuk survei awal pada RSUD Cut Nyak Dhien Meulaboh mengatakan *reward* yang diterima dalam bentuk insentif jasa layanan kesehatan mengalami pemotongan selama pandemi Covid 19. Selebihnya sebanyak 4 (empat) pegawai atau 20% dari jumlah pegawai yang didata mengatakan *reward* yang diterima dalam bentuk insentif jasa layanan kesehatan selama pandemi Covid 19 mengalami peningkatan sejalan dengan dilaksanakannya program penanganan Covid 19.

Berdasarkan masalah di atas maka penulis tertarik untuk mengadakan suatu penelitian secara komprehensif dalam bentuk skripsi dengan judul **“Pengaruh Work**

***life balance*, Iklim Organisasi dan *Reward* Masa Pandemi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai RSUD Cut Nyak Dhien Meulaboh ”.**

1.2 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan di atas, maka dapat diidentifikasi masalah penelitian adalah:

1. Seberapa besar *work life balance* berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada masa pandemi Covid 19 di RSUD Cut Nyak Dhien Meulaboh.
2. Seberapa besar iklim organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada masa pandemi Covid 19 di RSUD Cut Nyak Dhien Meulaboh.
3. Seberapa besar *reward* berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada masa pandemi Covid 19 di RSUD Cut Nyak Dhien Meulaboh .
4. Seberapa besar *work life balance*, iklim organisasi dan *reward* berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada masa pandemi Covid 19 di RSUD Cut Nyak Dhien Meulaboh.

1.3 Tujuan Penelitian

Yang menjadi tujuan penelitian adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh *work life balance* terhadap kepuasan kerja pegawai pada masa pandemi Covid 19 di RSUD Cut Nyak Dhien Meulaboh.
2. Untuk menganalisis pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada masa pandemi Covid 19 di RSUD Cut Nyak Dhien Meulaboh .
3. Untuk menganalisis pengaruh *reward* terhadap kepuasan kerja pegawai pada masa pandemi Covid 19 di RSUD Cut Nyak Dhien Meulaboh .

4. Untuk menganalisis pengaruh *work life balance*, iklim organisasi dan *reward* terhadap kepuasan kerja pegawai pada masa pandemi Covid 19 di RSUD Cut Nyak Dhien Meulaboh .

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat dipetik dari hasil penelitian ini adalah :

1. Manfaat Teoritis

- a. Penelitian ini diharapkan dapat melengkapi temuan-temuan empiris di bidang manajemen sumber daya manusia dan dapat menjadi referensi bagi penelitian yang akan datang.
- b. Penelitian ini dapat menjadi aplikasi ilmu teori yang diharapkan dapat mempertajam daya pikir ilmiah para akademisi.

2. Manfaat Praktis

- a. Penelitian ini dapat meningkatkan kompetensi keilmuan penulis dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya mengenai *work life balance*, iklim organisasi dan *reward* dengan kepuasan kerja pada masa pandemi Covid 19 di RSUD Cut Nyak Dhien Meulaboh.
- b. Penelitian ini dapat menjadi informasi yang bermanfaat bagi RSUD Cut Nyak Dhien Meulaboh untuk pengambilan keputusan dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini dibatasi pada pola hubungan variabel *work life balance*, iklim organisasi dan *reward* dengan kepuasan kerja yang telah terjadi pada masa pandemi Covid 19.

BAB II

KAJIAN KEPUSTAKAAN

2.1 Landasan Teoritis

2.1.1 Kepuasan Kerja

2.1.1.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan sikap umum yang terjadi di tempat kerja. Kepuasan kerja merupakan ungkapan emosional yang bersifat positif atau menyenangkan sebagai hasil dari penilaian terhadap sesuatu pekerjaan. Menurut Sopiah (2017:170) menjelaskan pengertian kepuasan secara rinci adalah :

1. Kepuasan kerja merupakan suatu tanggapan emosional pegawai terhadap situasi dan kondisi kerja. Tanggapan emosional dapat berupa perasaan puas (positif) atau tidak puas (negatif). Bila seseorang pegawai puas berarti harapannya tercapai atau sebaliknya.
2. Kepuasan kerja dirasakan pegawai setelah pegawai tersebut membandingkan antara apa yang dia harapkan akan diperoleh dari hasil kerjanya dengan apa yang sebenarnya dia peroleh dari hasil kerjanya tersebut.
3. Kepuasan kerja mencerminkan beberapa sikap yang berhubungan.

Kepuasan kerja menurut Yustini dan Yuliza (2021:33) merupakan persepsi yang dirasakan individu terhadap pekerjaan yang dilakukan mereka, Kepuasan kerja bersifat individu. Setiap individu memiliki sistem nilai yang berlaku dalam dirinya. Kepuasan kerja menunjukkan kesesuaian antara harapan seorang yang timbul dan imbalan yang disediakan perusahaan. Kemudian pengertian kepuasan kerja menurut Rivai (2018:856) adalah sebagai berikut:

”merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja. Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan

sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut”.

Kepuasan kerja menurut Hastutik et al., (2021:123) pada dasarnya merupakan gambaran kesesuaian antara apa yang ingin di capai dengan apa yang diterima, sehingga tingkat kepuasan kerja karyawan berbeda satu sama lain. Kepuasan kerja karyawan sangat penting untuk meningkatkan kinerja, mengurangi niat berpindah, meningkatkan komitmen organisasi dan mengurangi kelelahan kerja.

Menurut Kreitner dan Kinichi (2019:271) menjelaskan kepuasan kerja adalah ”suatu efektivitas atau respon emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Definisi ini berarti bahwa kepuasan kerja bukanlah suatu konsep tunggal, tetapi sebaliknya seseorang dapat relatif puas dengan suatu aspek dari pekerjaannya dan tidak puas dengan salah satu atau lebih aspek lainnya”.

Siagian (2018:34) menjelaskan kepuasan kerja merupakan ”suatu cara pandang seseorang, baik yang bersifat positif maupun bersifat negatif, tentang pekerjaannya”. Menurut Moorse, Panggabean (2020:129) menjelaskan lebih rinci bahwa kepuasan kerja ”tergantung pada apa yang diinginkan seseorang dari pekerjaannya dan apa yang mereka peroleh. Orang yang paling tidak merasa puas adalah mereka yang memiliki keinginan paling banyak, namun mendapat apa yang diharapkan paling sedikit atau sebaliknya untuk orang yang mendapat kepuasan maka akan sangat puas”.

Judge dan Klinger (2008) dalam Hastutik et al., (2021:123) menggambarkan konsep kepuasan kerja sebagai keceria dan kebahagiaan subjektif di tempat kerja. Pada umumnya kepuasan kerja mengacu pada kepuasan individu akan faktor-faktor yang berhubungan dengan pekerjaannya. Sementara itu, Blau (1998), Panggabean (2016: 129) juga mengemukakan kriteria dari kepuasan kerja adalah:

- (1) kepuasan kerja adalah kepuasan terhadap setiap perlakuan yang mereka terima di tempat kerja, termasuk kepuasan terhadap evaluasi pekerjaan, seleksi, pemberian fasilitas dan tunjangan (benefits), insentif, atau pemberhentian, dan
- (2) kepuasan kerja bukan merupakan konsep yang berdimensi tunggal, melainkan berdimensi jamak. Seseorang bisa saja merasa puas dengan dimensi yang satu, namun tidak puas dengan dimensinya yang lain.

Kepuasan kerja didefinisikan sebagai keadaan emosional yang menyenangkan yang dihasilkan dari penilaian terhadap pekerjaan seseorang; reaksi afektif terhadap pekerjaan seseorang dan sikap terhadap pekerjaan seseorang.

2.1.1.2 Faktor Penyebab Kepuasan Kerja

Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, baik yang berasal dari internal perusahaan, eksternal maupun dari dalam diri pegawai. Menurut Rivai (2018:860) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja sangat beragam antara lain: “jumlahnya seperti gaya interaksi sosial, produktivitas kerja, perilaku, pengendalian diri (*locus of control*), pemenuhan harapan penggajian dan efektivitas kerja”.

Sopiah (2017:171) menjelaskan ada beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai menurut pendapat para ahli yaitu:

1. Menurut As'ad faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai terdiri dari promosi, keamanan kerja, gaji, kebijakan perusahaan, kondisi kerja, aspek sosial dalam pekerjaan, komunikasi dan rekan kerja.
2. Menurut Wexley dan Yulk faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai terdiri dari upah, pekerjaan, pengawasan, teman kerja, isi pekerjaan, jaminan kerja dan promosi.
3. Luthans mengemukakan ada 5 (lima) dimensi yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan untuk maju, supervisi dan rekan kerja
4. Timothy dan Watanabe mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu kesempatan untuk maju/berkembang/promosi, faktor intrinsik, kondisi kerja, pendidikan, usaha pribadi, system gaji, jam kerja, dan hakikat pekerjaan.

Terdapat sejumlah faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan baik yang berasal dari faktor individu, organisasi maupun lingkungan. Bisen dan Priya (2010) dalam Hastutik et al., (2021:125) menjelaskan ada tiga hal yang menjadi penentu kepuasan kerja karyawan yaitu:

1. Faktor individu seperti usia, jenis kelamin, masa kerja, jumlah tanggungan, ambisi dan kemampuan mental.
2. Faktor organisasi seperti gaji, kesempatan promosi, rasa aman dan pengawasan
3. Faktor pekerjaan itu sendiri seperti kondisi kerja, keterampilan, lokasi tempat kerja dan karakteristik pekerjaan.

Menurut Kreitner dan Kinicki (2019:271) ada lima faktor yang dapat mempengaruhi timbulnya kepuasan kerja seorang pegawai yaitu :

1. Pemenuhan kebutuhan. Kepuasan ditentukan oleh tingkat karakteristik dari sebuah pekerjaan yang memungkinkan seorang individu untuk memenuhi kebutuhannya.
2. Perbedaan, menyatakan bahwa kepuasan merupakan suatu hasil memenuhi harapan. Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan yang diperoleh individu dari pekerjaan. Apabila harapan lebih besar daripada apa yang diterima, orang akan tidak puas. Sebaliknya diperkirakan individu akan puas apabila mereka menerima manfaat diatas harapan.
3. Pencapaian nilai. Kepuasan merupakan hasil dari persepsi pekerjaan memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting.
4. Keadilan. Disini dimaksudkan bahwa kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan di tempat kerja. Kepuasan merupakan hasil dari persepsi orang bahwa perbandingan antara hasil kerja dan inputnya relatif lebih menguntungkan dibandingkan dengan perbandingan antara keluaran dan masukkan pekerjaan lainnya.
5. Komponen Genetik. Beberapa rekan kerja atau teman tampak puas terhadap variasi iklim organisasi , sedangkan lainnya kelihatan tidak puas. Model ini didasarkan pada keyakinan bahwa kepuasan kerja sebagian merupakan fungsi sifat pribadi dan faktor genetik. Model menyiratkan perbedaan individu hanya mempunyai arti penting untuk menjelaskan kepuasan kerja seperti halnya karakteristik lingkungan pekerjaan

Dalam kaitannya dengan faktor-faktor penentu kepuasan kerja, beberapa peneliti (seperti misalnya, Glison dan Durick, 1988; Rousseau, 1978) dalam Panggabean (2020:129) mengemukakan bahwa ada banyak variabel yang

mempengaruhi kepuasan kerja, variabel-variabel tersebut dapat dikelompokkan ke dalam tiga (3) kelompok, yaitu:

1. Karakteristik pekerjaan,
Karakteristik pekerjaan terdiri atas keanekaragaman keterampilan (*skill variety*), identitas tugas (*task identity*), keberartian tugas (*task significance*), otonomi (*autonomy*), dan umpan balik pekerjaan (*feedback*). Karakteristik pekerjaan mempengaruhi tingkat motivasi, kinerja pegawai, kepuasan kerja, tingkat absensi, dan tingkat perputaran kerja.
2. Karakteristik organisasi
Karakteristik organisasi mencakup skala usaha, kompleksitas, formalisasi, sentralisasi, jumlah anggota kelompok, anggaran anggota kelompok, lamanya beroperasi, usia kelompok kerja, dan interaksi sosial.
3. Karakteristik individu.
Karakteristik individu terdiri atas jenis kelamin, tingkat pendidikan, usia, masa kerja, status perkawinan, dan jumlah tanggungan.

Menurut As'ad dalam Priansa (2018: 301) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah berikut:

1. Faktor psikologi.
Merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan pegawai, yang meliputi: minat; ketentraman dalam bekerja, sikap terhadap kerja, bakat, dan keterampilan.
2. Faktor social.
Merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi social, baik antara sesama pegawai, dengan atasannya maupun pegawai yang berbeda jenis pekerjaannya.
3. Faktor fisik.
Merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik pegawai, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja, dan istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangnya, suhu udara, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan pegawai, umur dan sebagainya.
4. Faktor financial.
Merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan pegawai, yang meliputi system dan besarnya gaji atau upah, jaminan social, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi dan sebagainya.

2.1.1.3 Indikator Kepuasan Kerja

Indikator yang biasanya digunakan untuk mengukur kepuasan kerja seorang pegawai menurut Rivai (2018:860). adalah:

- a. Isi pekerjaan, penampilan tugas pekerjaan yang aktual dan sebagai kontrol terhadap pekerjaan
Isi pekerjaan berkaitan dengan keragaman, kesulitan, jumlah pekerjaan, tanggung jawab, otonomi, kendali terhadap metode kerja, kemajemukan dan kreatifitas akan mempengaruhi kepuasan kerja. Unsur lainnya dari pekerjaan adalah tantangan mental. Tantangan pekerjaan menuntut kecakapan yang tinggi, atau tuntutan pribadi dan jika tidak dapat dipenuhi akan menimbulkan frustrasi dan akhirnya ketidakpuasan kerja.
- b. Supervisi
Supervisi merupakan perintah yang dapat menyebabkan seorang merasa tertekan. Jika supervisi diperankan secara tidak baik atau arogan maka akan timbul ketidakpuasan.
- c. Organisasi dan manajemen
Peran organisasi dan manajemen yang baik mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil. Faktor ini yang menentukan kepuasan kerja pegawai.
- d. Kesempatan untuk maju
Ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja; akan mempengaruhi kepuasan kerja pegawai.
- e. Gaji dan keuntungan dalam bidang finansial lainnya seperti adanya insentif
Gaji yang adil, adanya kecocokan, adanya persamaan perlakuan dan upaya pencapaian nilai terhadap kebutuhan akan mempengaruhi kepuasan kerja. Jika gaji dipersepsikan tidak adil, tidak sesuai dan tidak memberikan nilai yang sesuai dengan pekerjaan atau keterampilan, maka akan timbul ketidakpuasan kerja.
- f. Rekan kerja
Rekan sekerja, yaitu teman-teman kepada siapa seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan dapat memberi rasa senang dan rasa tidak senang dalam bekerja.
- g. Kondisi kerja.
Kondisi kerja berkaitan dengan kebutuhan fisik di iklim organisasi, seperti ruang kerja yang terang, sejuk, dengan peralatan kerja yang aman dan nyaman untuk digunakan, meja dan kursi kerja yang dapat disesuaikan tinggi-rendahnya, miring-tegak duduknya serta kondisi kerja yang memperhatikan prinsip-prinsip ergonomi.

Kemudian *Job Description Indeks* (JDI) dalam Rivai (2018:861) juga menjelaskan faktor lainnya penyebab kepuasan kerja adalah “(1) bekerja pada tempat yang tepat (2) pembayaran yang sesuai (3) organisasi dan manajemen (4) supervisi pada pekerjaan yang tepat (5) orang yang berada dalam pekerjaan yang tepat. Salah satu cara menentukan seorang pegawai puas dalam bekerja adalah dengan membandingkan pekerjaan mereka dengan beberapa pekerjaan ideal”.

2.1.2 Work life balance

2.1.2.1 Pengertian Work Life Balance

Work life balance adalah sebuah tantangan untuk mengkombinasikan kehidupan dalam pekerjaan dengan bagian-bagian lain dalam kehidupan pribadi. Aktivitas yang berkaitan dengan pekerjaan, hubungan sosial dan kesenangan pribadi perlu diimbangi (Gamble, 2006 dalam Yustini et al., 2021:62). Menurut Schermerhorn dalam Ganapathi (2016) mengungkapkan bahwa *Work-Life Balance* adalah kemampuan seseorang untuk menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi dan keluarganya.

Work life balance (keseimbangan kehidupan kerja) menurut Clark dalam Paramita (2021:89) memiliki konten yang baik dalam pekerjaan dan juga di luar pekerjaan sehingga dapat meminimalkan konflik dalam bekerja. *Work life* menguraikan bagaimana seorang individu mencari keseimbangan juga kenyamanan dalam pekerjaan dan diluar pekerjaan. Kemudian menurut Delecta (2011) dalam Ganapathi (2016) *Work-Life Balance* didefinisikan sebagai kemampuan individu untuk memenuhi pekerjaan dan komitmen berkeluarga mereka, serta tanggung jawab non-pekerjaan lainnya.

Parkes dan Langford (2008) dalam Paramita (2021:89) mengatakan *work life balance* sebagai individu yang mampu berkomitmen dalam pekerjaan dan keluarga serta bertanggungjawab baik dalam pekerjaan maupun non pekerjaan. Menurut Scholarious dan Mark (2004) juga dikutip dalam Adhiatma dan Laurentius (2019:103) menjelaskan *work life balance* memiliki konsekuensi penting bagi setiap karyawan terhadap organisasi serta untuk kehidupan karyawan.

Work life adalah cara kerja dngan baik tanpa mengabaikan semua aspek kehidupan kerja seperti kebutuhan pribadi, keluarga, spiritual, dan sosial. Menurut Preeti Singh dan Parul Khanna (2011) dalam Adhiatma dan Laurentius (2019:103) *work life balance* adalah konsep luas yang melibatkan penetapan prioritas yang tepa antara pekerjaan (karir dan ambisi) pada satu sisi dan kehidupan)kebahagian, waktu luang, keluarga dan pengembangan spiritual) di sisi lain. Kemudian Yustini et al., (2021:62) menjelaskan *work life balance* didefinisikan sebagai sebagai suatu keadaan ketika seseorang mengalami keterikatan dankepuasan yang seimbang antara hidupan peribadi dan kehidupan kerja.

2.1.2.2 Manfaat *Work life balance*

Manfaat diadakannya program *work life balance* menurut Lazar et al (2010) dalam Yustini dan Yuliza (2021:70) antara lain:

Bagi perusahaan

1. Mengurangi tingkat ketidakhadiran dan keterlambatan
2. Meningkatkan produktivitas
3. Adanya komitmen dan loyalitas karyawan
4. Meningkatkan retensi pelanggan
5. Berkurangnya turn-over karyawan

Sedangkan bagi karyawan manfaat program *work life balance* antara lain

1. Menignkatnya kepuasan kerja
2. Semakin tingginya keamanan kerja (job security)
3. Meningkatkan control terhadap work live environment
4. Semakin meningkatnya kesehatan fisik danmental

2.1.2.3 Indikator *Work life balance*

Aspek *work life balance* menurut Adhiatma dan Laurentius (2019:106) terdiri dari sebagai berikut:

1. Aspek pekerjaan memanfaatkan waktu kerja sebaik-baiknya dan mengerjakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya secara sungguh-sungguh tanpa harus bekerja lembur dan dapat memanfaatkan waktu pulang kantor tepat waltu.

2. Aspek pribadi untuk mengatasi kejenuhan dengan menjalankan hobi, hime dan berolah raga
3. Aspek keluarga mengasihini orang tua, anak dan istri dengan berbagai perilaku dan kebutuhan.
4. Aspek spiritual mendapatkan pahala, dan ketenangan hidup untuk beribadah dan mendekatkan diri pada sang maha pencipta.
5. Aspek sosial, meluangkan waktu untuk bertemu dan berkumpul para sahabat.

Indikator-indikator untuk mengukur *work life balance* menurut McDonald et al (2005) dalam Yustini dan Yuliza (2021:70) terdiri dari:

1. Keseimbangan waktu (*time balance*). Jumlah waktu yang dapat diberikan oleh individu baik untuk pekerjaannya maupun hal-hal di luar pekerjaannya.
2. Keseimbangan keterlibatan (*involvement balance*). Jumlah atau tingkat keterlibatan secara psikologis dan komitmen suatu individu untuk pekerjaannya maupun hal-hal di luar pekerjaannya.
3. Keseimbangan kepuasan (*Satisfaction balance*). Suatu kepuasan pegawai terhadap pekerjaannya maupun hal-hal di luar pekerjaannya.

2.1.3. Iklim Organisasi

2.1.3.1 Pengertian Iklim Organisasi

Iklim organisasi secara objektif selalu ada dan terjadi disetiap organisasi tak terkecuali baik organisasi nir laba maupun organisasi bisnis termasuk dalam organisasi pelayanan publik yang dilaksanakan oleh pemerintah. Menurut R. Taqiuru dan G Litwin (1968) dalam Zamzam dan Tien (2021:19) iklim organisasi menggambarkan berbagai sifat subjektif yaitu latar atau tempat (*setting*) di mana berperilaku muncul lingkungan (*environment*), lingkungan pergaulan budaya (*culture*), suasana yang berkembang (*atmosfher*), situasi (*situation*), pola hubungan (*relation*), pola berperilaku (*behavior setting*) dan kondisi (*condition*).

Iklim organisasi tersebut merupakan suatu konsep yang melukiskan sifat subjektif dari kualitas lingkungan organisasi. Menurut Wirawan (2018:122) ada sejumlah pengertian dari pendapat para ahli mengenai iklim organisasi adalah sebagai berikut:

1. Litwin dan Stringer mendefinisikan iklim organisasi merupakan suatu konsep yang melukiskan sifat subjektif atau kualitas lingkungan organisasi. Unsur-unsurnya dapat dipersepsikan dan dialami oleh anggota organisasi dan dilaporkan melalui kuesioner yang tepat).
2. Owen dalam bukunya berjudul *Organizational Behavior in Education* mendefinisikan iklim organisasi sebagai persepsi individu mengenai berbagai aspek tentang lingkungan organisasinya).
3. Stringer dalam bukunya berjudul *Leadership and Organizational Climate* mendefinisikan iklim organisasi sebagai sebagai koleksi dan pola lingkungan yang menentukan munculnya motivasi).

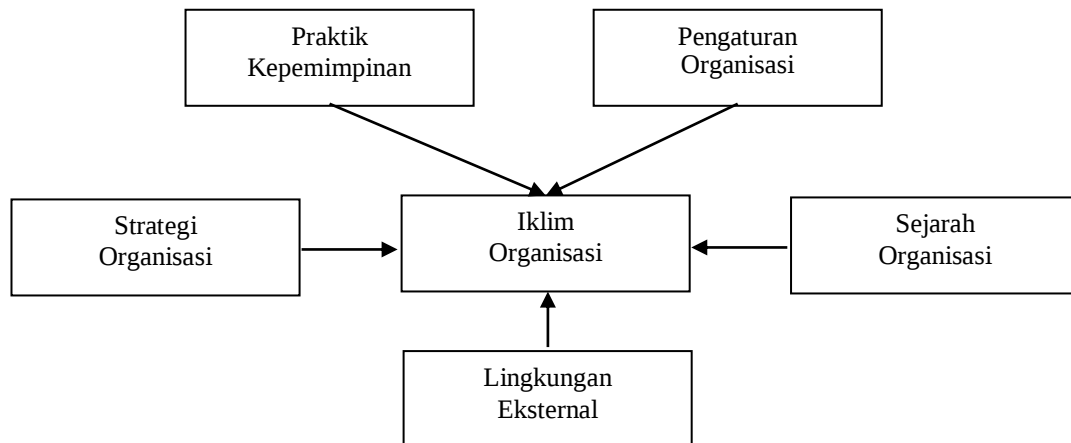
Lebih jelas menurut Litwin dan Stringer (1968) dalam Zamzam dan Tien (2021:20) menjelaskan iklim organisasi merupakan sebuah konsep yang merujuk pada sebuah sifat yang dapat di ukur (*a set of measurable properties*) dalam suatu lingkungan pekerjaan yang di persiapkan oleh individu-individu yang bekerja di dalam organisasi. Iklim tidak dapat dilihat dan disentuh tetapi dapat dirasakan.

Dengan demikian iklim organisasi melukiskan lingkungan internal organisasi dan berakar pada budaya organisasi. Jika budaya organisasi relatif bersifat tetap dalam jangka panjang iklim organisasi akan bersifat relatif sementara dan dapat berubah dengan cepat. Umumnya iklim organisasi dengan mudah dapat dikontrol oleh pimpinan dan manajer. Iklim organisasi merupakan persepsi anggota organisasi mengenai dimensi-dimensi iklim organisasi.

2.1.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Iklim Organisasi

Wirawan (2018:135) mengemukakan bahwa terdapat lima faktor yang menyebabkan terjadinya iklim suatu organisasi, yaitu lingkungan eksternal, strategi, praktek kepemimpinan, pengaturan organisasi dan sejarah organisasi. Faktor-faktor tersebut dapat dijelaskan secara rinci sebagai berikut:

Gambar. 2.1
Faktor Yang Terlibat Dalam Iklim Organisasi



Sumber : Wirawan (2018:135)

Gambar di atas menjelaskan dimensi-dimensi yang terkait dengan iklim organisasi meliputi praktek kepemimpinan, pengaturan organisasi meliputi peraturan-peraturan yang ada, strategi organisasi, sejarah dan lingkungan eksternal organisasi. Semakin baik praktek kepemimpinan, pengaturan organisasi meliputi peraturan-peraturan yang ada, strategi organisasi terutama yang berkaitan dengan ketenagakerjaan akan semakin baik iklim yang tercipta. Sedangkan sejarah berkaitan dengan pengalaman dan tradisi dalam mengatur berbagai aturan dan budaya secara terkendali. Sementara lingkungan eksternal terkait dengan konsumen/nasabah yang harus dilayani oleh organisasi bisnis dan berdampak terhadap kompleksitas iklim organisasi.

2.1.3.3 Indikator Iklim Organisasi

Dimensi Iklim organisasi terdiri dari beragam jenis dan berbeda setiap organisasi dan mempengaruhi para anggota organisasi yang ada di dalamnya. Menurut Wirawan (2018:128) secara garis besar ada 7 (tujuh) dimensi yang terlibat dalam struktur iklim organisasi adalah:

1. Keadaan lingkungan fisik. Lingkungan fisik adalah lingkungan yang berhubungan dengan tempat, peralatan, dan proses kerja.
2. Keadaan lingkungan sosial. Lingkungan sosial adalah interaksi antara anggota organisasi.
3. Pelaksanaan sistem manajemen. Sistem manajemen adalah pola proses pelaksanaan manajemen organisasi.
4. Produk. Produk adalah barang atau jasa yang dihasilkan oleh organisasi.
5. Konsumen yang dilayani. Konsumen yang dilayani dan untuk siapa produk ditujukan, memengaruhi iklim organisasi.
6. Kondisi fisik dan kejiwaan anggota organisasi.
7. Budaya organisasi.

Iklim organisasi menurut Kasmir (2016) dalam Azdanal et al., (2021), dapat berupa

1. Ruangan,
2. *Layout*,
3. Sarana dan prasarana,
4. Hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.

Menurut Wirawan (2018:131) karakteristik atau dimensi iklim organisasi dapat mempengaruhi motivasi anggota organisasi untuk berperilaku tertentu. Ia juga mengatakan ada enam dimensi yang diperlukan yaitu:

1. Struktur. Struktur merefleksikan perasaan bahwa karyawan diorganisasi dengan baik dan mempunyai peran dan tanggung jawab yang jelas. Meliputi posisi karyawan dalam perusahaan.
2. Standar-standar. Mengukur perasaan tekanan untuk memperbaiki kinerja dan derajat kebanggaan yang dimiliki karyawan dalam melakukan pekerjaannya dengan baik. Meliputi kondisi kerja yang dialami karyawan dalam perusahaan.
3. Tanggung jawab. Merefleksikan perasaan karyawan bahwa mereka menjadi “pimpinan diri sendiri” dan tidak pernah meminta pendapat mengenai keputusannya dari orang lain. Meliputi kemandirian dalam menyelesaikan pekerjaan.
4. Pengakuan. Perasaan karyawan diberi imbalan yang layak setelah menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Meliputi imbalan atau upah yang terima karyawan setelah menyelesaikan pekerjaan.
5. Dukungan. Merefleksikan perasaan karyawan mengenai kepercayaan dan saling mendukung yang berlaku dikelompok kerja. Meliputi hubungan dengan rekan kerja yang lain.

6. Komitmen. Merefleksikan perasaan kebanggaan dan komitmen sebagai anggota organisasi. Meliputi pemahaman karyawan mengenai tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan.

2.1.4 Reward

2.1.4.1 Pengertian Reward

Penghargaan (*reward*) adalah sebuah bentuk apresiasi kepada suatu prestasi tertentu yang diberikan, baik oleh dan dari perorangan ataupun suatu lembaga yang biasanya diberikan dalam bentuk material atau ucapan. Dalam organisasi ada istilah insentif, yang merupakan suatu penghargaan dalam bentuk material atau non material yang diberikan oleh pihak pimpinan organisasi perusahaan kepada karyawan agar mereka bekerja dengan menjadikan modal motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan perusahaan atau organisasi.

Menurut Nawawi (2018:319) *reward* atau penghargaan dapat diartikan sebagai berikut: “*reward* adalah usaha menumbuhkan perasaan diterima (diakui) di lingkungan kerja, yang menyentuh aspek kompensasi dan aspek hubungan antara para pekerja yang satu dengan yang lainnya”. Kemudian Simamora (2018:514) mengartikan “*reward* adalah insentif yang mengaitkan bayaran atas dasar untuk dapat meningkatkan produktivitas para karyawan guna mencapai keunggulan yang kompetitif”.

Menurut Fahmi (2016:64) *reward* merupakan bentuk pemberian balas jasa yang diberikan kepada seseorang karyawan atas prestasi pekerjaan yang dilakukan, baik berbentuk finansial maupun non finansial. Menurut Siagian (2018:4-5) *reward* adalah pekerjaan itu sendiri, upah, peluang promosi, pengawasan, dan rekan kerja. *Reward juga* merupakan usaha atau cara untuk menumbuhkan pengakuan atau perasaan diterima didalam organisasi, yang meliputi non finansial dan finansial.

Sedangkan menurut Satrohadiwiry (2019:17) yang mengatakan penghargaan merupakan imbalan balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja, karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kemudian Mahmudi (2019:89) menjelaskan penghargaan adalah *reward* dalam bentuk penghargaan yang diberikan kepada mereka yang dapat bekerja melampaui standar yang telah ditentukan.

Menurut Sedarmayanti (2017:356) tujuan diberikannya *reward* oleh perusahaan kepada karyawannya adalah sebagai berikut:

1. Menarik SDM
Hendaknya setiap penghargaan kepada pegawai dapat menimbulkan ketertarikan/hasrat bagi pegawai untuk memperolehnya.
2. Memotivasi SDM
Penghargaan pegawai harus memotivasi pegawai untuk dapat bekerja lebih baik, lebih bersemangat dan lebih berkinerja tinggi.
3. Mengembangkan SDM
Penghargaan pegawai hendaknya dapat memberi peluang kepada pegawai untuk berkembang, berkekmbang kemampuan dan wawasannya, berkembang kariernya dan berkembang pendapatannya.
4. Memuaskan SDM
Hendaknya setiap penghargaan dapat menimbulkan kepuasan kerja bagi pegawai yang memperolehnya.
5. Memelihara SDM
Penghargaan pegawai hendaknya dapat mempertahankan keberadaan pegawai pada organisasi tertentu sehingga tingkat *turn over* atau keluar dari organisasi rendah.

2.1.4.2 Faktor-faktor *Reward*

Menurut Rivai (2015:546) faktor-faktor yang mempengaruhi *reward* terbagi menjadi dua yaitu, lingkungan eksternal dan internal. Lingkungan eksternal merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi *reward* dan berasal dari luar perusahaan, seperti pasar tenaga kerja, kondisi ekonomi, peraturan pemerintah, dan

serikat pekerja, sedangkan untuk lingkungan internal berkaitan dengan hal-hal didalam perusahaan yang turut memengaruhi *reward* tersebut.

1. Pasar tenaga kerja

Pasar tenaga kerja mempengaruhi pemberian *reward* dalam dua cara, yang pertama tingkat persaingan tenaga kerja sebagian menentukan batas rendah atau *floor* tingkat pembayaran. Tingkat pembayaran suatu perusahaan yang terlalu rendah, tenaga kerja yang memenuhi syarat tidak akan bersedia bekerja diperusahaan itu. Kedua, pada saat yang sama, mereka menekan pengusaha untuk mencari alternatif, seperti penyediaan tenaga kerja asing, yang harganya mungkin lebih rendah, atau teknologi yang mengurangi kebutuhan tenaga kerja.

2. Kondisi ekonomi

Salah satu aspek yang juga mempengaruhi *reward* sebagai salah satu faktor eksternal adalah kondisi-kondisi ekonomi industri, terutama derajat tingkat persaingan, yang mempengaruhi kesanggupan untuk membayar perusahaan itu dengan gaji tinggi.

3. Peraturan pemerintah

Pemerintah secara langsung mempengaruhi tingkat *reward* melalui pengendalian upah dan petunjuk yang melarang peningkatan dalam *reward* untuk para pekerja tertentu pada waktu tertentu, dan hukum yang menetapkan tingkat tarif upah minimum, gaji, pengaturan jam kerja dan mencegah diskriminasi. Pemerintah juga melarang perusahaan mempekerjakan pekerja anak-anak dibawah umur (yang telah ditetapkan).

4. Serikat pekerja

Pengaruh eksternal penting lain pada suatu program *reward* kerja adalah serikat kerja. Kehadiran serikat pekerja diperusahaan sektor swasta diperkirakan meningkat upah 10 sampai 15 persen dan menaikkan tunjangan sekitar 20 sampai 30 persen. Perbedaan upah antara perusahaan yang mempunyai serikat pekerja dengan yang tidak mempunyai serikat pekerja tampak paling besar selama periode resesi dan paling kecil selama periode inflasi.

5. Anggaran tenaga kerja

Anggaran tenaga kerja secara normal identik dengan jumlah uang yang tersedia untuk *reward* karyawan tahunan. Tiap-tiap unit perusahaan dipengaruhi oleh ukuran anggaran tenaga kerja. Suatu anggaran perusahaan tidak secara normal menyatakan secara tepat jumlah uang yang dialokasikan ke masing-masing karyawan melainkan berapa banyak yang tersedia untuk unit atau divisi.

6. Siapa yang membuat keputusan *reward*

Kita lebih mengetahui siapa yang membuat keputusan *reward* dibanding sekitar beberapa faktor lain, tetapi masalah ini bukan suatu hal sederhana. Keputusan atas berapa banyak yang harus dibayar, sistem apa yang dipakai, manfaat apa untuk ditawarkan, dan sebagainya, dipengaruhi dari bagian atas hingga dibawah perusahaan.

2.1.4.3 Alternatif Norma Pemberian *Reward*

Reward dapat mengubah seseorang dan memicu peningkatan kinerja. Menurut Mahsun (2019:114) terdapat 4 (empat) alternatif norma pemberian *reward* agar dapat digunakan untuk memicu kinerja dan produktivitas pegawai, yaitu:

1. Kesesuaian Tujuan (*Goal Conguence*). Setiap organisasi publik pasti mempunyai tujuan yang hendak dicapai, sedangkan setiap individu dalam organisasi mempunyai tujuan individual yang sering tidak selaras dengan tujuan organisasi. *Reward* harus diciptakan sebagai jalan tengah agar tujuan organisasi dapat di capai tanpa mengorbankan tujuan individual, dan sebaliknya tujuan individual dapat tercapai tanpa harus mengorbankan tujuan organisasi.
2. Keadilan (*Equity*). *Reward* harus dialokasikan secara proporsional dengan mempertimbangkan besarnya kontribusi setiap individu atau kelompok. Karyawan yang memberi kontribusi tinggi maka penghargaananya juga akan tinggi, sebaliknya siapa yang memberi kontribusi rendah maka penghargaananya juga akan rendah.
3. Kemerataan (*Equality*). *Reward* juga harus didistribusikan secara merata bagi semua pihak (individu/kelompok) yang telah menyumbangkan sumberdayanya untuk tercapainya produktivitas.
4. Kebutuhan. Alokasi *reward* kepada pegawai seharusnya perlu mempertimbangkan tingkat kebutuhan utama dari pegawai. Penghargaan yang berwujud finansial tidak selalu sesuai dengan kebutuhan utama pegawai.

2.1.4.4 Indikator *Reward*

Indikator *reward* (penghargaan) menurut Kadarisman (2012), terdiri dari sebagai berikut: 1) Upah; 2). Gaji; 3). Insentif; 4) Tunjangan; 5) Penghargaan Interpersonal; 6) Promosi. Komponen utama sistem *reward* menurut Mahmudi (2019:181) terdiri atas tiga elemen, yaitu:

- a. Gaji dan bonus
Gaji merupakan komponen *reward* yang sangat penting bagi pegawai. Gaji dalam hal ini meliputi gaji pokok dan tambahan kompensasi keuangan dan bonus.
- b. Kesejahteraan
Komponen *reward* selain gaji adalah kesejahteraan (benefit). Tunjangan, fasilitas kerja dan kesejahteraan rohani adalah bentuk *reward* yang diarahkan untuk kesejahteraan.
- c. Pengembangan karir

Komponen *reward* selain gaji dan kesejahteraan yang tidak boleh abaikan adalah pengembangan karir.

Saat ini, sistem *reward* dalam organisasi modern menurut Assegaff (2017) umumnya terbagi atas dua kategori, finansial dan non-finansial *reward* adalah sebagai berikut:

1. Finansial *reward* dapat berupa: gaji, tunjangan dan bonus sedangkan non-finansial *reward* dapat berupa: training/pendidikan, recognition dan promosi pekerjaan/jabatan.
2. Non Finansial *reward* dapat berupa penghargaan, pengaturan waktu kerja, kesempatan memperoleh pendidikan, pelatihan, jabatan dan lain sebagainya

2.2. Penelitian Sebelumnya

Penelitian Azdanal, et al., (2021) dengan judul Pengaruh *Work life balance*, Iklim Organisasi Dan *Reward* Masa Pandemi Terhadap Kepuasan Kerja Integritas. Hasil penelitian menunjukkan *Work life balance* berpengaruh terhadap kepuasan kerja, iklim organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja, *reward* berpengaruh terhadap kepuasan kerja, *work life balance*, iklim organisasi dan *reward* selama pandemi berpengaruh terhadap kepuasan kerja secara simultan.

Penelitian Pratiwi et al., (2021) Pengaruh *Work life balance* Dan Budaya Perusahaan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di PT Tirta Investama Bandung. Hasil penelitian menunjukkan Berdasarkan uji hipotesis bahwa *work life balance* dan budaya perusahaan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Tirta Investama Bandung. Secara parsial *work life balance* dan budaya perusahaan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Tirta Investama Bandung.

Penelitian Falahi (2019) dengan judul Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT Telkom Akses Medan. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa hubungan antara kedua variabel berbanding lurus yang berarti bahwa semakin baik iklim organisasi yang diterapkan di perusahaan/organisasi, maka akan semakin baik pula tingkat kepuasan kerja karyawan.

Penelitian Rondonuwu et al., (2018) dengan judul Pengaruh *Work-life Balance* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Hotel Sintesa Peninsula Manado. Berdasarkan hasil penelitian diatas, diketahui bahwa *work-life balance* memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada Hotel Sintesa Peninsula Manado sebesar 37,4% sedangkan 63,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini. Dalam hal ini Hotel Sintesa Peninsula Manado merupakan satu Hotel terkemuka yang ada di Manado, jadi dapat dilihat bahwa hotel menerapkan *work-life balance* dimana kepuasan kerja sesungguhnya dapat tercapai ketika organisasi mendukung terciptanya *work-life balance*.

Penelitian Ganapathi, (2016) Pengaruh *Work-Life Balance* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada PT. Bio Farma Persero). Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa *Work-Life Balance* berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar 42,2% dan sisanya 57,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini. Secara parsial, keseimbangan kepuasan berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Sedangkan keseimbangan waktu dan keseimbangan keterlibatan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Hasil penelitian sebelumnya serta perbedaan dan persamaannya dapat dilihat pada Tabel 2.1

Tabel 2.1
Hasil Penelitian Sebelumnya

No	Judul dan Nama peneliti	Metode	Hasil	Persamaan	Perbedaan
1	Pengaruh <i>Work life balance</i> , Iklim Organisasi Dan <i>Reward</i> Masa Pandemi Terhadap Kepuasan Kerja Integritas. (Azdanal, et al., 2021)	Regresi linier berganda	work life balance, iklim organisasi dan <i>reward</i> selama pandemi Covid 19 berpengaruh terhadap kepuasan kerja baik secara simultan maupun parsial.	Variable bebas <i>work life balance</i> , iklim organisasi dan reward Model analisis regresi linier	Tempat penelitian Populasi dan sampel penelitian.
2	Pengaruh <i>Work life balance</i> Dan Budaya Perusahaan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di PT Tirta Investama Bandung. (Pratiwi et al., 2021)	Rregresi linier berganda	<i>work life balance</i> dan budaya secara parsial maupun simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.	Variable bebas <i>work life balance</i> Model analisis regresi linier	Tempat penelitian Populasi dan sampel penelitian. Variabel budaya perusahaan
3	Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT Telkom Akses Medan. (Falahi, 2019)	Rregresi linier berganda	Iklim organisasi mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja. Semakin baik iklim organisasi maka akan semakin baik pula tingkat kepuasan kerja karyawan.	Satu variable bebas iklim organisasi Variabel terikat kepuasan kerja Model analisis regresi linier	Tempat penelitian populasi dan sampel penelitian. Variabel <i>work life balance</i> dan iklim organisasi
4	Pengaruh Work-life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Hotel Sintesa Peninsula Manado. (Rondonuwu et al., 2018)	Regresi linier berganda	Work life balance baik dari aspek keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan, dan keseimbangan kepuasan berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja.	Variable bebas <i>work life balance</i> Model analisis regresi linier	Tempat penelitian Populasi dan sampel penelitian. Variabel iklim organisasi dan reward

No	Judul dan Nama peneliti	Metode	Hasil	Persamaan	Perbedaan
5	Pengaruh <i>Work-Life Balance</i> Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada PT. Bio Farma Persero) (Ganapathi, 2016) .	Regresi linier berganda	Keseimbangan kepuasan berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Sedangkan keseimbangan waktu dan keseimbangan keterlibatan tidak berpengaruh secara signifikan	Variable bebas <i>work life balance</i> Model analisis regresi linier	Tempat penelitian Populasi dan sampel penelitian. Variabel iklim organisasi dan reward

2.3 Kerangka Pemikiran

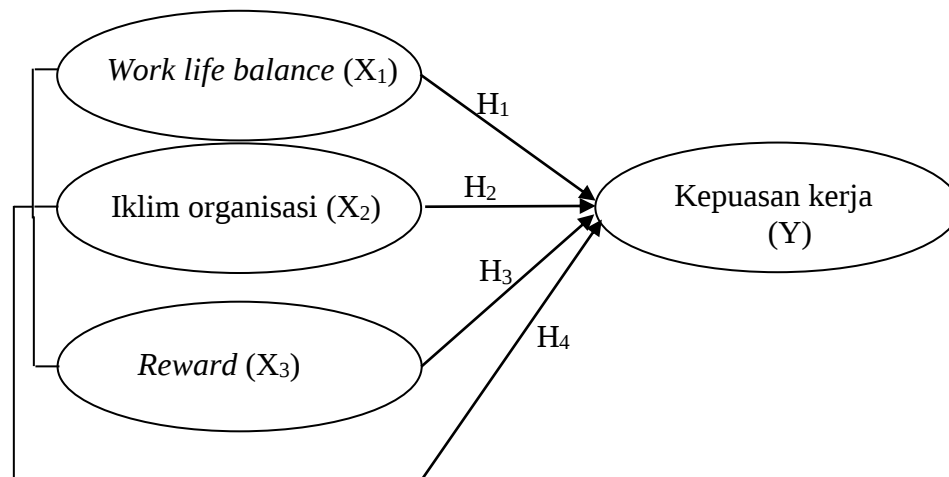
Setiap individu mendambakan lingkungan tempat pekerjaannya yang dapat menjamin aktivitas pekerjaan yang dapat memberi penghasilan yang cukup dan memungkinkan karyawan untuk dapat menyisakan waktu yang cukup baik bersama keluarga maupun bersama teman kerabat. Kepuasan kerja yang dirasakan karyawan sering sekali dipicu oleh adanya kebijakan keseimbangan hidup dan pekerjaan tersebut (*work life balance*) yang baik, dimana di satu sisi dapat memberikan waktu berkualitas bersama keluarga namun disisi lain tidak meninggalkan tugas-tugas pekerjaannya. Dengan keseimbangan hidup dan kerja yang baik, kualitas hidup karyawan dapat ditingkatkan dan dapat meningkatkan kepuasan kerja seorang karyawan (Hastutik et al., 2021:126). Work life balance selama pandemi Covid 19 berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Azdanal, et al., 2021).

Iklim organisasi yang berbeda-beda tersebut dapat mempengaruhi perilaku karyawan yang berada di dalam organisasi. Perilaku karyawan di dalam organisasi bermacam-macam termasuk diantaranya adalah kepuasan kerja. Iklim organisasi akan dirasakan menyenangkan jika tempat kerja dan perlakuan yang diterima dari manajemen akan memberi manfaat dan nilai yang berguna bagi pribadi (Zamzam dan

Tien, 2021:27). Iklim organisasi selama pandemi Covid 19 berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Azdanal, et al., 2021).

Teori pengharapan Vroom mengasumsikan bahwa reward menyebabkan meningkatkan kepuasan kerja. Kinerja yang baik akan menghasilkan reward, dan pada gilirannya akan mengarahkan pada kepuasan (Dewi dan Achmad, 2021:70). *Reward* selama pandemi Covid 19 berpengaruh terhadap kepuasan kerja baik (Azdanal, et al., 2021)

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



Sumber: Penelitian terdahulu Azdanal, et al., (2021) dan dikembangkan oleh peneliti

2.4 Hipotesis

Berdasarkan latar belakang, tujuan dan landasan teoritis maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian adalah:

- H₁: Diduga *work life balance* berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada masa pandemi Covid 19 di RSUD Cut Nyak Dhien Meulaboh
- H₂: Diduga iklim organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada masa pandemi Covid 19 di RSUD Cut Nyak Dhien Meulaboh

- H₃: Diduga *reward* berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada masa pandemi Covid 19 di RSUD Cut Nyak Dhien Meulaboh
- H₄: Diduga *work life balance*, iklim organisasi dan *reward* berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada masa pandemi Covid 19 di RSUD Cut Nyak Dhien Meulaboh

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

3.1.1 Subjek dan Objek Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada RSUD Cut Nyak Dhien Meulaboh yang berlokasi di Jln. Jl. Gajah Mada No.23, Drien Rampak, Johan Pahlawan, Kabupaten Aceh Barat. Objek penelitian ini adalah pegawai RSUD Cut Nyak Dhien Meulaboh. Subjek penelitian adalah *work life balance* , iklim organisasi, *reward* dan kepuasan kerja

3.1.2 Jenis Penelitian

Berdasarkan tujuan yang akan diteliti, maka penelitian ini termasuk penelitian korelasional, karena tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh antara variable bebas dan variable terikat. Penelitian korelasional adalah jenis penelitian untuk mengungkap hubungan variabel bebas (dinyatakan dengan x) dengan variabel terikat (dinyatakan dengan Y). Tujuan penelitian korelasional adalah untuk mengetahui sejauhmana variasi-variasi pada suatu variabel bebas terhadap perubahan variasi pada variabel terikat. (Kuntjojo, 2020:50). Adapun variabel penelitian ini adalah variabel bebas berupa pengaruh *work life balance*, iklim organisasi dan *reward* sementara variabel terikat berupa kepuasan kerja.

1.1.3 Horizon Waktu

Waktu yang digunakan dalam pengumpulan data dalam penelitian ini adalah Studi Satu Tahap (*One Shot Study*). Studi ini merupakan penelitian yang datanya dikumpulkan sekaligus. Data yang dikumpulkan dapat berupa data dari satu atau

beberapa subyek penelitian yang mencakup satu atau beberapa periode waktu (hari, minggu, bulan atau tahun). Tipe ini lebih menekankan pada frekuensi tahap pengumpulan data, yaitu satu tahap dan sekaligus (Indriantoro dan Supomo (2018:94). Horizon waktu penelitian dapat dilihat pada Tabel 3.1.

Tabel 3.1
Horizon Waktu Penelitian

No	Kegiatan	April 2022				Mai 2022				Juni 2022				Juli 2022			
		M1	M2	M3	M4	M1	M2	M3	M4	M1	M2	M3	M4	M1	M2	M3	M4
1	Survei Awal																
2	Penyusunan proposal																
3	Pemeriksaan dan revisi proposal																
4	Seminar proposal																
5	Penelitian dan penyusunan skripsi																
6	Pemeriksaan dan revisi skripsi																

3.1.4 Unit Analisis

Unit analisis adalah satuan tertentu yang diperhitungkan sebagai subjek penelitian. Dalam pengertian yang lain, Unit analisis diartikan sebagai sesuatu yang berkaitan dengan focus atau komponen yang diteliti. Unit analisis dapat berupa individu, kelompok, organisasi, benda, wilayah dan dan waktu tertentu (Sahban · 2021:6). Dengan demikian unit analisis dalam penelitian berfokus pada kelompok pegawai pada RSUD Cut Nyak Dhien Meulaboh.

3.2. Populasi

Populasi (*population*) mengacu pada keseluruhan kelompok orang, kejadian, atau hal minat yang ingin di investigasikan (Sekaran, 2016:121). Sementara sampel adalah sebagian dari populasi. Sampel terdiri dari sejumlah anggota yang dipilih dari populasi (Sekaran, 2016:123). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Aparatur Sipil Negara yang bekerja pada RSUD Cut Nyak Dhien yang berjumlah tahun 2021

sebanyak 439 pegawai. Jumlah sampel penelitian ditetapkan sebanyak 81 pegawai. Penarikan sampel dilakukan dengan formulasi sampel minimal dengan menggunakan metode Slovin dan Sevila (Ginting et.al, 2008:132) adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

keterangan :

N = Besar populasi

n = Besar sampel

e = Tingkat kepercayaan / ketepatan yang diinginkan (10% = 0,01)

$$n = \frac{439}{1 + 439 (0,10)^2}$$

$$= \frac{439}{1 + 439 (0,010)}$$

$$= \frac{439}{1 + 4,39}$$

$$= \frac{439}{5,39}$$

$$= 81,45 = 81 \text{ Pegawai}$$

Dari hasil perhitungan diperoleh jumlah sampel sebanyak 81 pegawai atau 18,55% dari jumlah keseluruhan pegawai. Penarikan sample dilakukan secara acak sederhana dimana setiap elemen populasi memiliki peluang yang diketahui dan sama untuk terpilih sebagai subjek (Umar, 2010:127)

3.3. Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data

Data yang digunakan dalam penelitian adalah data primer. Data primer merupakan data yang dikumpulkan atau diolah sendiri secara langsung dari subjek atau sumbernya, serta belum pernah dipublikasikan oleh instansi tertentu. Umumnya

data primer dikumpulkan melalui kuesioner, wawancara atau observasi (Yusi, dan Umiyati, 2020:21). Kuesioner adalah daftar pertanyaan yang dirancang secara terbuka maupun tertutup yang di sebarakan kepada responden secara langsung atau di kirim melalui pos/internet (Yusi, dan Umiyati, 2020:23). Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah tertutup yaitu pertanyaan yang di rancang berbentuk pilihan yang telah disediakan.

Kategori pertanyaan yang dirancang dalam kuesioner diberi nilai skor skala likert mulai dari ukurn 1-5. Kategori skala likert dapat dilihat pada Tabel 3.2

Tabel 3.2
Skala Pengukuran

No	Pilihan Jawban	Skor
1	Sangat setuju	5
2	Setuju	4
3	Kurang setuju	3
4	Tidak setuju	2
5	Sangat tidak setuju	1

Sumber: Arikunto (2013:66)

3.4 Operasionalisasi Variabel

Untuk memudahkan menentukan ukuran variabel maka variabel yang diturunkan dalam penelitian ini perlu dioperasionalisasikan atau didefinisikan secara jelas. Variabel adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti (Sugiono, 2019:39). Penelitian ini melibatkan 4 (empat) variabel yang terdiri dari 3 (tiga) variabel bebas (*Independent Variable*) dan 1 (satu) variabel terikat (*Dependent Variable*).

Independent Variable atau variabel bebas sering disebut sebagai variabel stimulus, *predictor*, dan *antecedent*. Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya pada variabel dependen (terikat) (Sugiyono, 2019:69). Variabel bebas dalam penelitian ini terdiri dari *work life balance*,

iklim organisasi dan *reward*.

Dependent Variable atau variabel terikat sering di sebut output, kriteria, konsekuen. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja. Adapun kriteria dari variabel terikat dan variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini dapat dijelaskan pada tabel berikut:

Tabel 3.2
Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi variabel	Indikator	Skala		Item Pertanyaan
				Ukuran	Jenis	
Variabel Dependent						
1.	Kepuasan kerja (Y)	merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja. Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual (Rivai, 2018:856)	1. Isi pekerjaan 2. Supervisi 3. Organisasi dan manajemen 4. Kesempatan untuk maju 5. Insentif 6. Rekan kerja 7. Kondisi pekerjaan (Rivai, 2018:860)	1-5	Likert	A1-A7
Variabel Independent						
1.	Work life balance (X ₁)	sebuah tantangan untuk mengkombinasikan kehidupan dalam pekerjaan dengan bagian-bagian lain dalam kehidupan pribadi. Aktivitas yang berkaitan dengan pekerjaan, hubungan sosial dan kesenangan pribadi perlu diimbangi (Gamble, 2006 dalam Yustini et al., 2021:62).	1. Keseimbangan waktu (<i>time balance</i>). 2. Keseimbangan keterlibatan (<i>involvement balance</i>). 3. Keseimbangan kepuasan (<i>Satisfaction balance</i>).	1-5	Likert	B1-B3
2.	Iklim organisasi (X ₂)	suatu konsep yang melukiskan sifat subjektif atau kualitas dari lingkungan organisasi (Wirawan 2015,122)	1. Kondisi lingkungan fisik. 2. Kondisi lingkungan sosial 3. Pelaksanaan sistem manajemen	1-5	Likert	C1-C7

			4. Produk 5. Konsumen yang dilayani			
--	--	--	--	--	--	--

Lanjutan Tabel 3.2

			5. Kondisi fisik dan kejiwaan anggota organisasi 7. Budaya organisasi			
3.	Reward (X_3)	bentuk penghargaan yang diberikan kepada mereka yang dapat bekerja melampaui standar yang telah ditentukan. (Mahmudi, 2019:89)	1. Upah; 2. Gaji; 3. Insentif; 4. Tunjangan; 5. Penghargaan Interpersonal; 6. Promosi.	1-5	Likert	D1-D6

3.5. Peralatan Analisis Data

Untuk mengukur besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat menggunakan regresi linier berganda. Analisis regresi sebagai kajian terhadap hubungan satu variabel yang diterangkan (*the explained variabel*) dengan dua atau lebih variabel yang menerangkan (*the explanatory*). Variasi *the explained variabel* akan menentukan variasi *the explanatory*. Adapun model persamaan analisis regresi dalam penelitian ini adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana:

Y = Kepuasan kerja

a = Konstanta

b_1 = Koefisien regresi variabel *work life balance*

b_2 = Koefisien regresi variabel iklim organisasi

b_3 = Koefisien regresi variabel *reward*

X_1 = *Work life balance*

X_2 = Iklim organisasi

X_3 = *Reward*

e = *Error term*

3.6 Pengujian Data

3.6.1 Pengujian Validitas dan Reabilitas

3.6.1.1 Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kebenaran suatu instrumen. Suatu instrumen dikatakan benar apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dan dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara nyata. Pengujian validitas data dalam penelitian ini dilakukan secara statistik yaitu dengan menggunakan uji *Pearson Product-Moment Coefisient of Corelation* dengan bantuan program SPSS, dengan tingkat signifikansi di bawah 5%. Sedangkan jika dilakukan secara manual maka nilai korelasi yang diperbolehkan harus dibandingkan dengan nilai kritis korelasi *Product Moment* dimana hasilnya menunjukkan bahwa item pertanyaan mempunyai korelasi di atas 5% atau dalam bahasa statistik terdapat konsistensi internal (*internal consistency*) yang berarti item-item pertanyaan tersebut dapat mengukur aspek yang sama. Ini berarti bahwa setiap data yang ditunjukkan adalah valid.

3.6.2.2 Pengujian Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan sejauhmana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Untuk menguji keandalan alat ukur dalam penelitian ini penulis menggunakan uji reliabilitas internal, dengan cara menganalisis data dari satu kali pengketesan saja. Hasil analisis dapat digunakan untuk memprediksi reliabilitas instrumen. Metode reliabilitas yang digunakan adalah *Cronbach Alpha* dengan bantuan program SPSS. Alat ukur yang bagus harus :

1. Dapat diandalkan
2. Hasil pengukurannya bisa diramalkan

3. Dapat menunjukkan tingkat ketepatan

Cronbach Alpha menafsirkan korelasi antara skala yang dibuat dengan semua skala variabel yang ada. Ukuran reliabilitas dianggap handal berdasarkan *Cronbach Alpha* adalah sebesar 0,60 (Malhotra, 2013:).

3.6.2 Pengujian Asumsi Klasik

Ada beberapa pengujian yang harus dilakukan terlebih dahulu untuk menguji apakah model yang dipergunakan tersebut mewakili atau mendekati kenyataan yang ada.

3.6.2.1 Uji normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah distribusi variabel terkait untuk setiap variabel bebas tertentu berdistribusi normal atau tidak dalam model regresi linear, asumsi ini ditunjukkan oleh nilai eror yang berdistribusi normal. Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah distribusi variabel terikat untuk setiap nilai variabel bebas tertentu berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah model regresi yang memiliki distribusi normal atau mendekati normal, sehingga layak dilakukan pengujian secara statistik. Pengujian normalitas data menggunakan Test of Normality Kolmogorov-Smirnov dan juga digunakan grafik, yaitu normal probability plot. menurut Santosa (2012:393) dasar pengambilan keputusan dilakukan berdasarkan probabilitas (Asymtotic Significanted), yaitu: 1) Jika probabilitas $> 0,05$ maka distribusi dari model regresi adalah normal. 2) Jika probabilitas $< 0,05$ maka distribusi dari model regresi adalah tidak n

3.6.2.2 Uji Multikolinearitas

Menurut Sunyoto (2016:87) menjelaskan uji multikolinearitas sebagai berikut: “Uji asumsi klasik jenis ini diterapkan untuk analisis regresi berganda yang terdiri

atas dua atau lebih variabel bebas atau independen variabel ($X_1, 2, 3, \dots, n$) di mana akan di ukur keeratan hubungan antarvariabel bebas tersebut melalui besaran koefisien korelasi (r)". 51 Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada sebuah model regresi ditentukan adanya korelasi antar variabel independen. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat problem multikolinearitas.

Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika terbukti ada multikolinearitas, sebaiknya salah satu dari variabel independen yang ada dikeluarkan dari model, lalu pembuatan model regresi diulang kembali (Santoso. 2012, 234). Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas dapat dilihat dari besaran variance inflation factor (VIF) dan Tolerance. Pedoman suatu model regresi yang bebas multikolinearitas adalah mempunyai angka tolerance mendekati 1. Batas VIF adalah 10, jika nilai VIF dibawah 10, maka tidak terjadi Multikolinearitas., Menurut Imam Ghazali (2013:105) menyatakan untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas di dalam model regresi adalah sebagai berikut:

1. "Jika R^2 yang dihasilkan oleh suatu estimasi model regresi empiris sangat tinggi, tetapi secara individual variabel-variabel independen banyak yang tidak signifikan mempengaruhi variabel dependen.
2. Menganalisis matrik korelasi variabel-variabel independen. Jika antar variabel independen ada korelasi yang cukup tinggi (umumnya diatas 0,90), maka hal ini mengindikasikan adanya multikolinearitas. Tidak adanya korelasi yang tinggi antar variabel independen tidak berarti bebas dari multikolinearitas. Multikolinearitas dapat disebabkan karena adanya efek kombinasi dua atau lebih variabel independen.
3. Multikolinearitas juga dapat dilihat dari:
 - a. tolerance value dan lawanya

b. Variance Inflation Faktor (VIF).

Tolerance mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi nilai tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1/\text{tolerance}$). Pengujian multikolinearitas dapat dilakukan sebagai berikut: – Tolerance value $< 0,10$ atau $VIF > 10$: terjadi multikolinearitas. – Tolerance value $> 0,10$ atau $VIF < 10$: tidak terjadi multikolinearitas".

3.6.2.3 Uji Heteroskedastisitas

Menurut Sunyoto (2016:90) menjelaskan uji heteroskedastisitas sebagai berikut: "Dalam persamaan regresi beranda perlu juga diuji mengenai sama atau tidak varian dari residual dari observasi yang satu dengan observasi yang lain. Jika residualnya mempunyai varian yang sama disebut terjadi Homoskedastisitas dan jika variansnya tidak sama atau berbeda disebut terjadi Heteroskedastisitas. Persamaan regresi yang baik jika tidak terjadi heteroskedastisitas". Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari satu observasi ke observasi yang lain, apabila kesalahan atau residual dari metode yang diamati tidak memiliki varian yang konstan dari suatu observasi ke observasi lainnya artinya setiap observasi mempunyai realibilitas yang berbeda akibat perubahan kondisi yang melatarbelakangi tidak terangkum dalam spesifikasi model. Untuk menguji ada tidaknya Heteroskedastisitas digunakan grafik plot. Jika ada pola tertentu. Seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi Heteroskedastisitas. Dan bila tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi Heteroskedastisitas.

3.7 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan secara simultan dengan menggunakan uji F (F-tes) dan secara partial dengan menggunakan uji t (t-test) pada tingkat keyakinan (*conviden interval*) 95% atau tingkat kesalahan 5% (0.05)

1. Uji t

Uji t digunakan untuk menguji tingkat signifikansi variabel bebas X_1 terhadap Y, X_2 terhadap Y dan X_3 terhadap Y secara individual. Dengan kriteria pengujian :

Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$, maka menerima H_a dan menolak H_o

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka menerima H_o dan menolak H_a

Pengujian hipotesis menggunakan uji t (*t-tes*) dilakukan pada tingkat keyakinan 95% atau $\alpha = 5\%$, dengan kriteria pengujian:

Jika $T_{hitung} < T_{tabel}$, maka menerima H_o dan menolak H_a

Jika $T_{hitung} > T_{tabel}$, maka menerima H_a dan menolak H_o

Hipotesis penelitian adalah:

H_{a1} : *Work life balance* berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada RSUD Cut Nyak Dhien Meulaboh

H_{o1} : *Work life balance* tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada RSUD Cut Nyak Dhien Meulaboh

H_{a2} : Iklim organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada RSUD Cut Nyak Dhien Meulaboh

H_{o2} : Iklim organisasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada RSUD Cut Nyak Dhien Meulaboh

Ha₃: *Reward* berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada RSUD Cut Nyak Dhien Meulaboh

Ho₃: *Reward* tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada RSUD Cut Nyak Dhien Meulaboh .

2. Uji F

Digunakan untuk menguji tingkat signifikansi variabel bebas (X_1 , X_2 dan X_3) secara bersama-sama terhadap variabel terikat (Y). Dengan kriteria pengujian :

Jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$, maka menerima Ha dan menolak Ho

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka menerima Ho dan menolak Ha

Pengujian hipotesis menggunakan uji F (*F-tes*) dilakukan pada tingkat keyakinan 95% atau $\alpha = 5\%$, dengan kriteria pengujian:

Ho₄: *Work life balance*, iklim organisasi dan *reward* tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada RSUD Cut Nyak Dhien Meulaboh

Ha₄: *Work life balance*, iklim organisasi dan *reward* berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada RSUD Cut Nyak Dhien Meulaboh.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Lokasi Penelitian

4.1.1 Sejarah Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Cut Nyak Dhien Meulaboh

RSUD Cut Nyak Dhien Meulaboh terletak di Jalan Gajah Mada No. 1 Gampong Drien Rampak Kecamatan Johan Pahlawan Kabupaten Aceh Barat. RSUD Cut Nyak Dhien dibangun pada tahun 1968 di atas tanah 2.8 hektar dan memulai aktifitasnya pada tahun 1971 sebagai rumah sakit kelas D serta pada tahun 1983 diusulkan untuk peningkatan status menjadi rumah sakit kelas C. Selanjutnya berdasarkan Surat Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 233/MENKES/SK/VI/1985 tertanggal 1 juni 1985 resmi menjadi rumah sakit kelas C. Pada tahun 2009 Menteri Kesehatan Republik Indonesia telah mengeluarkan Surat Keputusan Nomor: HK.07.06/III/2043/09 tentang Pemberian Izin Penyelenggaraan Rumah Sakit Umum Daerah dengan nama Rumah Sakit Umum Daerah Cut Nyak Dhien Meulaboh Pemerintah Kabupaten Aceh Barat Nanggroe Aceh Darussalam.

Pada tahun 2012 Rumah Sakit Umum Cut Nyak Dhien Meulaboh dilakukan penilaian akreditasi versi 2007 oleh Komisi Akreditasi Rumah Sakit (KARS) dan berhasil lulus bersyarat tingkat dasar dengan sertifikat nomor: KARSSERT/876/VI/2012. Selanjutnya pada tahun 2014 Kepada Dinas Kesehatan Kabupaten Aceh Barat mengeluarkan Surat Keputusan Nomor 441/268/SKRS/2014 tentang pemberian izin penyelenggaraan RSUD dengan nama RSUD Cut Nyak Dhien Meulaboh.

4.1.1.2 Struktur Organisasi (RSUD) Cut Nyak Dhien Meulaboh

Struktur organisasi pada RSUD Cut Nyak Dhien Meulaboh ditetapkan berdasarkan Qanun Nomor 5 Tahun 2010 tentang Pedoman Susunan Organisasi dan

Tata Kerja RSUD Cut Nyak Dhien. Struktur organisasi RSUD Cut Nyak Dhien Meulaboh berbentuk garis dan staf (*line and staf organization*) dengan seorang Direktur dan membawahi sejumlah Bagian dan Bidang Kerja. Dalam pelaksanaan tugasnya Direktur dibantu oleh 2 (dua) orang Wakil Direktur yaitu Wakil Direktur Pelayanan dan Wakil Direktur Administrasi Umum dan Keuangan.

Secara formal Wakil Direktur Pelayanan pada organisasi RSUD Cut Nyak Dhien Meulaboh membawahi 3 (tiga) Bidang Kerja yaitu Bidang Pelayanan Medis, Bidang Keperawatan, Bidang Penunjang Medis dan 2 (dua) Unit Instalasi. Masing-masing Bidang Kerja membawahi dua seksi. Sementara Wakil Direktur Administrasi Umum dan Keuangan pada organisasi RSUD Cut Nyak Dhien Meulaboh membawahi 3 (tiga) Bagian Kerja yaitu Bagian Tata Usaha, Bagian Keuangan, Bagian Penyusunan Program dan 3 (tiga) unit instalasi. Masing-masing Bagian Kerja membawahi dua sub bagian. Lebih jelas struktur organisasi RSUD Meuraxa dapat dilihat pada lampiran.

4.2 Karakteristik Responden

Karakteristik responden dalam penelitian ini adalah keadaan atau ciri-ciri pegawai RSUD Cut Nyak Dhien Meulaboh . Pegawai tersebut terpilih secara sensus di seluruh bagian kerja pada kantor RSUD Cut Nyak Dhien Meulaboh . Mereka memiliki tingkat umur, jenis kelamin, tingkat pendidikan dan pengalaman kerja yang berbeda. Perbedaan karakteristik tersebut membuat berbedanya sikap, persepsi dan perilaku mereka dalam bekerja. Karakteristik pegawai pada RSUD Cut Nyak Dhien Meulaboh dapat dilihat pada tabel 4.1.

Tabel 4.1
Karakteristik Responden/ Pegawai RSUD
Cut Nyak Dhien Meulaboh

Karakteristik		Frekuensi (n)	Persentase (%)
Umur	21-25 tahun	3	3,7
	26-30 tahun	45	55,6
	31-35 tahun	18	22,2
	36-40 tahun	9	11,1
	41-45 tahun	6	7,4
	Total	81	100,0
Jenis Kelamin	Laki-laki	45	55,6
	Perempuan	36	44,4
	Total	81	100,0
Pendidikan	SLTA	19	23,5
	DIII	5	6,2
	S1	52	64,2
	S2	5	6,2
	Total	81	100,0
Pengalaman kerja	1-5 tahun	5	6,2
	6-10 tahun	19	23,5
	11-15 tahun	49	60,5
	16-20 tahun	8	9,9
	Total	81	100,0

Sumber :Data Primer (diolah), 2022

Dari hasil pendataan terhadap 81 pegawai RSUD Cut Nyak Dhien Meulaboh seperti yang diperlihatkan dalam Tabel 4.1, dapat dijelaskan bahwa sebahagian besar atau 55,6% dari jumlah pegawai yang terdata dan bekerja pada RSUD Cut Nyak Dhien Meulaboh selama Pandemi Covid 19 berumur antara 26–30 tahun. Ada 7,4% dari jumlah pegawai pada RSUD Cut Nyak Dhien Meulaboh dengan umur antara 41-45 tahun dan 3,7% berumur lebih muda yaitu antara 21-25 tahun. Selebihnya 22,2% dan 11,1% dari jumlah pegawai yang terdata dan bekerja pada RSUD Cut Nyak Dhien Meulaboh berumur antara 31-35 tahun dan antara 36-40 tahun.

Pegawai yang terdata dan bekerja pada RSUD Cut Nyak Dhien Meulaboh selama Pandemi Covid 19 sebahagian besar atau 55.6% adalah laki-laki, hanya 44,4% adalah perempuan. Dilihat dari pendidikan terakhir, sebahagian besar atau 64,2% dari

jumlah pegawai yang terdata dan bekerja pada RSUD Cut Nyak Dhien Meulaboh adalah mereka dengan tingkat pendidikan S1. Ada 6,2% dari jumlah pegawai yang terdata dan bekerja pada RSUD Cut Nyak Dhien Meulaboh dengan latar belakang pendidikan S2. Selebihnya 6,2% dan 23,5% dari jumlah pegawai yang terdata dan bekerja pada RSUD Cut Nyak Dhien Meulaboh dengan tingkat pendidikan DIII dan SLTA.

Pegawai yang terdata dan bekerja pada RSUD Cut Nyak Dhien Meulaboh selama Pandemi Covid 19 sebahagian besar atau 60,5% telah bekerja selama 11-15 tahun. Ada 9,9% dari jumlah pegawai yang terdata dan bekerja pada RSUD Cut Nyak Dhien Meulaboh dengan masa kerja antara 16-20 tahun. Selebihnya 6,2% dan 23,5% dari jumlah pegawai yang terdata dan bekerja pada RSUD Cut Nyak Dhien Meulaboh dengan masa kerja antara 1-5 tahun dan antara 6-10 tahun.

4.3 Deskriptif Variabel Penelitian

4.3.1 Variabel Kepuasan Kerja

Tabel 4.2
Kepuasan Kerja Pegawai Pada RSUD Cut Nyak Dhien
Meulaboh Selama Pandemi Covid 19

No.	Pernyataan	Sgt Tdk Setuju		Tdk Setuju		Krg Setuju		Setuju		Sgt Setuju		Mean
		Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	
1.	Tugas-tugas yang pegawai kerjakan selama Pandemi Covid 19 dapat pegawai selesaikan dengan menyenangkan dengan keahlian, pendidikan dan pengalaman yang ada.	0	0	6	7,4	34	42,0	41	50,6	0	0,0	3,482
2.	Pengawasan dan penerapan prosedur kerja selama Pandemi Covid 19 tidak membuat pegawai tertekan dalam bekerja.	0	0	7	8,6	20	24,7	54	66,7	0	0,0	3,580
3.	Kebijakan-kebijakan yang dibuat oleh Rumah Sakit selama Pandemi Covid 19 sesuai dengan harapan pegawai sehingga dapat menenangkan batin.	0	0		0,0	27	33,3	54	66,7	0	0,0	3,667
4	Bekerja dengan giat selama Pandemi Covid 19 akan membuka peluang untuk memperoleh status jabatan dan pekerjaan yang lebih layak setelah Pandemi.	0	0	0	0,0	27	33,3	54	66,7	0	0,0	3,667

Lanjutan Tabel 4.2

5	Bekerja lebih dari standar waktu yang ditetapkan selama Pandemi Covid 19 selalu diimbangi dengan penerimaan insentif yang lebih besar dan memenuhi rasa keadilan.	0	0	3	3,7	47	58,0	31	38,3	0	0,0	3,346
6	Selama Pandemi Covid 19 rekan kerja adalah orang-orang yang patuh dalam menjaga kesehatan sehingga dapat memberikan ketenangan.	0	0	3	3,7	42	51,9	30	37,0	6	7,4	3,482
7	Tugas-tugas yang pegawai kerjakan selama Pandemi Covid 19 dapat pegawai selesaikan dengan menyenangkan dengan keahlian, pendidikan dan pengalaman yang ada.	0	0	3	3,7	51	63,0	27	33,3	0	0,0	3,296
Rata-rata												3,487

Sumber: Data Primer (diolah), 2022

Tabel 4.2 menjelaskan kepuasan kerja pegawai pada RSUD Cut Nyak Dhien Meulaboh selama Pandemi Covid 19 masih relatif rendah dengan nilai jawaban rata-rata 3,487. Nilai tersebut masuk dalam katagori 3 (skor untuk pilihan jawaban kurang setuju). Kondisi ini menandakan sebahagian besar dari jumlah pegawai RSUD Cut Nyak Dhien Meulaboh yang terdata menyatakan kurang setuju untuk sejumlah pernyataan tentang kepuasan kerja kerja tersebut. Hanya sebahagian kecil dari jumlah pegawai RSUD Cut Nyak Dhien Meulaboh yang menjawab kurang setuju dan sangat setuju jika .

Dari tujuh indikator yang terlibat dalam pengukuran kepuasan kerja kerja pegawai pada RSUD Cut Nyak Dhien Meulaboh selama Pandemi Covid 19, kebijakan organisasi dan manajemen serta kesempatan untuk maju, menjadi indikator yang paling memuaskan bagi pegawai dalam bekerja dengan nilai jawaban 3.667. Nilai tersebut lebih tinggi dari nilai indikator lainnya dan masuk dalam katagori 4 (skor untuk pilihan jawaban setuju). Kondisi ini menandakan sebahagian besar dari jumlah pegawai RSUD Cut Nyak Dhien Meulaboh yang terdata menyatakan setuju jika kebijakan-kebijakan yang dibuat oleh Rumah Sakit selama Pandemi Covid 19 sesuai

dengan harapan pegawai sehingga dapat menenangkan batin serta bekerja dengan giat selama Pandemi Covid 19 akan membuka peluang untuk dapat memperoleh status jabatan dan pekerjaan yang lebih layak setelah Pandemi.

Sementara kondisi kerja menjadi indikator kepuasan kerja yang masih rendah dengan nilai jawaban 3,296. Nilai tersebut lebih rendah dari nilai indikator lainnya dan masuk dalam katagori nilai 3 (skor untuk pilihan jawaban kurang setuju). Kondisi ini menandakan sebahagian besar dari jumlah pegawai RSUD Cut Nyak Dhien Meulaboh yang terdata menyatakan kurang setuju jika pegawai tugas-tugas yang pegawai kerjakan selama Pandemi Covid 19 dapat pegawai selesaikan dengan menyenangkan dengan keahlian, pendidikan dan pengalaman yang ada.

4.3.1 Variabel *Work Life Balance*

Tabel 4.3
Gambaran Kegiatan *Work life Balance* Pegawai pada RSUD
Cut Nyak Dhien Meulaboh Selama Pandemi Covid 19

No.	Pernyataan	Sgt Tdk Setuju		Tdk Setuju		Krg Setuju		Setuju		Sgt Setuju		Mean
		Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	
1.	Selama Pandemi Covid 19 pegawai selalu dapat bekerja dengan penuh waktu untuk menyelesaikan target pekerjaan pegawai tanpa harus mengganggu waktu yang pegawai gunakan untuk keluarga atau untuk seremonial pribadi.	0	0	0	0,0	24	29,6	57	70,4	0	0,0	3,704
2.	Selama Pandemi Covid 19 pegawai selalu terlibat penuh dengan aktivitas kerja pegawai dan setelah bekerja pegawai juga terlibat dengan aktivitas pribadi dan keluarga yang waktunya tidak berkurang	0	0	0	0,0	24	29,6	54	66,7	3	3,7	3,741
3.	Pegawai selalu mendapatkan kepuasan yang seimbang bekerja mendapatkan penghasilan serta melaksanakan aktivitas keluarga dan pribadi di luar jam kerja.	0	0	9	11,1	18	22,2	54	66,7	0	0,0	3,556
Rata-rata												3,667

Sumber: Data Primer (diolah), 2022

Tabel 4.3 menjelaskan *work life balance* pegawai pada RSUD Cut Nyak Dhien Meulaboh selama Pandemi Covid 19 sudah relatif baik dengan nilai jawaban rata-rata 3,667. Nilai tersebut masuk dalam katagori 4 (skor untuk pilihan jawaban setuju). Kondisi ini menandakan sebahagian besar dari jumlah pegawai RSUD Cut Nyak Dhien Meulaboh yang terdata menyatakan setuju untuk sejumlah pernyataan tentang *work life balance* tersebut. Hanya sebahagian kecil dari jumlah pegawai RSUD Cut Nyak Dhien Meulaboh yang menjawab kurang setuju dan sangat setuju jika .

Dari tiga indikatot yang terlibat dalam pengukuran *work life balance* pegawai pada RSUD Cut Nyak Dhien Meulaboh selama Pandemi Covid 19, keseimbangan keterlibatan menjadi indikator terbaik dengan nilai jawaban 3,741. Nilai tersebut lebih tinggi dari nilai indikator lainnya dan masuk dalam katagori 4 (skor untuk pilihan jawaban setuju). Kondisi ini menandakan sebahagian besar dari jumlah pegawai RSUD Cut Nyak Dhien Meulaboh yang terdata menyatakan setuju jika selama Pandemi Covid 19 pegawai selalu terlibat penuh dengan aktivitas kerja pegawai dan setelah bekerja pegawai juga terlibat dengan aktivitas pribadi dan keluarga yang waktunya tidak berkurang.

Sementara keseimbangan kepuasan menjadi indikator *work life balance* pegawai yang masih rendah dengan nilai jawaban 3,556. Nilai tersebut lebih rendah dari nilai indikator lainnya namun masuk dalam katagori nilai 4 (skor untuk pilihan jawaban setuju). Kondisi ini menandakan sebahagian besar dari jumlah pegawai RSUD Cut Nyak Dhien Meulaboh yang terdata menyatakan setuju jika pegawai selalu mendapatkan kepuasan yang seimbang bekerja mendapatkan penghasilan serta melaksanakan aktivitas keluarga dan pribadi di luar jam kerja.

4.3.3 Variabel Iklim Organisasi

Tabel 4.4
Gambaran Iklim Organisasi pada RSUD Cut Nyak Dhien
Meulaboh Selama Pandemi Covid 19

No	Pernyataan	Sgt Tdk Setuju		Tdk Setuju		Krg Setuju		Setuju		Sgt Setuju		Mean
		Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	
1.	Pengaturan dekorasi ruangan dan keteraturan fasilitas kerja sesuai protokoler kesehatan selama Pandemi Covid 19 dapat memberi kenyamanan.	0	0,0	12	14,8	33	40,7	30	37,0	6	7,4	3,370
2.	Lingkungan tempat pegawai bekerja selama Pandemi Covid 19 adalah komunitas orang-orang yang mengerti tentang kesehatan terutama virus corona.	0	0,0	6	7,4	64	79,0	11	13,6	0	0,0	3,062
3.	Pemerintah termasuk pimpinan adalah pihak yang mengerti tentang kondisi yang berbahaya selama Pandemi Covid 19.	0	0,0	0	0,0	33	40,7	36	44,4	12	14,8	3,741
4.	Layanan kesehatan di rumah sakit selama Pandemi Covid 19 menjadi kegiatan yang menjadi tanggungjawab moral demi keselamatan manusia.	0	0,0		0,0	21	25,9	40	49,4	20	24,7	3,988
5	Pasien dan keluarga pasien selama Pandemi Covid 19 sangat patuh dalam mengikuti protokoler kesehatan.	0	0,0	0	0,0	36	44,4	33	40,7	12	14,8	3,704
6	Pegawai Rumah Sakit Cut Mutia selama Pandemi Covid 19 adalah orang-orang yang sehat secara fisik maupun mental.	0	0,0	0	0,0	30	37,0	36	44,4	15	18,5	3,815
7	Rumah sakit Cut Mutia menganut nilai-nilai dan norma-norma yang disiplin dalam pelaksanaan protokoler kesehatan selama Pandemi Covid 19.	0	0	3	3,7	21	25,9	54	66,7	3	3,7	3,704
	Rerata	3.626										

Sumber :Data Primer (diolah), 2022

Tabel 4.4 menjelaskan iklim organisasi pada RSUD Cut Nyak Dhien Meulaboh selama Pandemi Covid 19 sudah relatif baik dengan nilai jawaban 3,626. Nilai tersebut masuk dalam katagori 4 (skor untuk pilihan setuju). Kondisi ini menandakan sebahagian besar dari jumlah pegawai yang terdata menjawab setuju untuk sejumlah

pertanyaan tentang iklim organisasi tersebut. Kalaupun ada dari pegawai yang memilih alternatif jawaban tidak setuju, kurang setuju dan sangat setuju hanya sebahagian kecil.

Dari 7 (tujuh) indikator yang terlibat dalam pengukuran iklim organisasi, produk yang dihasilkan menjadi indikator iklim organisasi terbaik pada RSUD Cut Nyak Dhien Meulaboh selama Pandemi Covid 19 dengan nilai jawaban 3.998. Nilai indikator ini lebih tinggi dari nilai indikator lainnya dan masuk dalam katagori 4 (skor untuk jawaban setuju). Kondisi ini menandakan sebahagian besar dari jumlah pegawai yang terdata menjawab setuju jika pegawai Rumah Sakit Cut Mutia selama Pandemi Covid 19 adalah orang-orang yang sehat secara fisik maupun mental.

Sementara kondisi lingkungan sosial menjadi indikator iklim organisasi yang masih terendah selama Pandemi Covid 19 dengan nilai jawaban 3.062. Nilai indikator ini lebih rendah dari nilai indikator lainnya dan masuk dalam katagori nilai 3 (skor untuk pilihan kurang setuju). Kondisi ini menandakan sebahagian besar dari jumlah pegawai yang terdata menjawab kurang setuju jika lingkungan tempat pegawai bekerja selama Pandemi Covid 19 adalah komunitas orang-orang yang mengerti tentang kesehatan terutama virus corona.

4.3.2 Variabel *Reward*

Tabel 4.5
Kebijakan Pemberian *Reward* pada RSUD Cut Nyak Dhien
Meulaboh Selama Pandemi Covid 19

No	<i>Reward</i>	Sgt Tdk Setuju		Tdk Setuju		Krg Setuju		Setuju		Sgt Setuju		Mean
		Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	
1.	Selama Pandemi Covid 19 saya dapat memperoleh upah tambahan dari rumah sakit	0	0	3	3,7	42	51,9	30	37,0	6	7,4	3,482
2.	Selama Pandemi Covid 19 gaji yang saya terima akan cenderung naik dari sebelumnya	0	0	3	3,7	42	51,9	31	38,3	0	0,4	3,469

Lanjutan Tabel 4.5

3.	Jika bekerja melebihi dari waktu standar selama Pandemi Covid 19 pegawai dapat memperoleh insentif dari rumah sakit.	0	0,0	0	0,0	39	48,1	42	51,9	0	0,0	3.519
4.	Selama Pandemi Covid 19 pegawai dapat memperoleh tunjangan medis yang lebih besar dari pemerintah	0	0,0	0	0,0	33	40,7	48	59,3	0	0,0	3.593
5.	Selama Pandemi Covid 19 pegawai banyak diberikan fasilitas oleh pimpinan untuk kesejahteraan hidup pegawai	0	0,0	0	0,0	42	51,9	33	40,7	6	7,4	3.556
6.	Dengan bekerja sungguh-sungguh selama Pandemi Covid 19 pegawai akan berpeluang di promosikan di masa depan	0	0,0	6	7,4	33	40,7	30	37,0	12	14,8	3.593
	Rata-rata											3,535

Sumber : Data Primer (diolah), 2022

Tabel 4.5 di atas menjelaskan kebijakan pemberian *reward* pada RSUD Cut Nyak Dhien Meulaboh selama Pandemi Covid 19. sudah relatif baik dengan nilai jawaban rata-rata 3,535. Nilai tersebut masuk dalam katagori 4 (skor untuk pilihan jawaban setuju). Kondisi ini menandakan sebahagian besar dari jumlah pegawai yang terdata menjawab setuju untuk sejumlah pertanyaan tentang kebijakan pemberian *reward* tersebut. Hanya sebahagian kecil dari jumlah karyaan yang memilih alternatif jawaban tidak setuju, kurang setujudan sangat setuju.

Dari 6 (enam) indikator yang digunakan pengukuran kebijakan pemberian *reward* pada RSUD Cut Nyak Dhien Meulaboh selama Pandemi Covid 19, pemberian tunjangan menjadi indikator kebijakan pemberian *reward* yang terbaik pada RSUD Cut Nyak Dhien Meulaboh selama Pandemi Covid 19 dengan nilai jawaban 3,593. Nilai tersebut lebih tinggi dari nilai indikator lainnya dan masuk dalam katagori 4 (skor untuk pilihan jawaban setuju). Kondisi ini menandakan sebahagian besar dari jumlah pegawai yang terdata menjawab setuju jika selama Pandemi Covid 19 pegawai dapat memperoleh tunjangan medis yang lebih besar dari pemerintah.

Sementara penyesuaian gaji, menjadi indikator kebijakan *reward* pegawai yang masih kurang baik dengan nilai jawaban 3,469. Nilai tersebut lebih rendah dari nilai indikator lainnya dan masuk dalam kategori 3 (skor untuk pilihan jawaban kurang setuju). Kondisi ini menandakan sebahagian besar dari jumlah pegawai yang terdata menjawab kurang setuju jika selama Pandemi Covid 19 gaji yang saya terima akan cenderung naik dari sebelumnya.

4.4 Hasil Pengujian Data

4.4.1 Hasil Pengujian Validitas dan Reliabilitas

1) Hasil Uji Validitas

Sebelum dianalisis lebih lanjut dalam model analisis regresi linier berganda, maka terlebih dahulu dilakukan pengujian validitas dengan menggunakan analisis korelasi person. Uji ini dimaksud untuk mendapatkan data yang sebenarnya sesuai dengan kondisi dan kenyataan yang terjadi atau sebagaimana yang diharapkan. Kuesioner harus bebas dari kesalahan dalam arti kuesioner yang digunakan harus dapat berfungsi memberikan informasi yang relevan mengenai aktivitas dan perilaku yang diteliti.

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan uji *Pearson Product-Moment Coefficient of Correlation*. Uji *Pearson Product-Moment* menghasilkan nilai dari 0 sampai dengan 1 sebagai bentuk hubungan yang sangat kuat, yang menggambarkan hubungan skor item pertanyaan dengan skor data yang digunakan secara keseluruhan. Kemudian nilai korelasi tersebut hasil perhitungan dibandingkan dengan nilai kritis korelasi *product moment* pada tingkat signifikansi 5% dan df sebesar 81 sampel yaitu sebesar 0,220. Hasil uji validitas dapat dilihat pada Tabel 4.6

Tabel 4.6
Hasil Uji Validitas

Indikator		Koefisien Korelasi	Nilai Kritis r N = 81	Keterangan
B1	Kepuasan kerja (Y)	0.798	0,220	Valid
B2		0.826	0,220	Valid
B3		0.900	0,220	Valid
B4		0.900	0,220	Valid
B5		0.802	0,220	Valid
B6		0.794	0,220	Valid
B7		0.720	0,220	Valid
C1	<i>Work life balance</i> (X ₁)	0,774	0,220	Valid
C2		0,782	0,220	Valid
C3		0,876	0,220	Valid
D1	Iklim organisasi (X ₂)	0,890	0,220	Valid
D2		0,851	0,220	Valid
D3		0,785	0,220	Valid
D4		0,947	0,220	Valid
D5		0,750	0,220	Valid
D6		0,906	0,220	Valid
D7		0,906	0,220	Valid
E1	<i>Reward</i> (X ₃)	0,514	0,220	Valid
E2		0,775	0,220	Valid
E3		0,446	0,220	Valid
E4		0,573	0,220	Valid
E5		0,882	0,220	Valid
E6		0,991	0,220	Valid

Sumber :Data Primer (diolah), 2022

Seluruh nilai atribut pertanyaan yang membentuk variabel bebas meliputi *work life balance* (X₁), iklim organisasi (X₂), *reward* (X₃), dan Kepuasan kerja (Y) dinyatakan valid atau dapat dianalisis lebih lanjut dalam model analisis regresi karena nilai koefisien korelasi dari masing-masing nilai atribut yang membentuk variabel lebih besar dari nilai kritis product-moment pada *level of significant* 5% (0,220).

2) Hasil Pengujian Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui tingkat konsistensi alat ukur dalam menghasilkan data yang dapat dipercaya. Maka dilakukan pengukuran secara sistematis terhadap instrumen penelitian yaitu angket atau dalam bahasa asing dikenal

dengan kuesioner. Uji Sistem Informasi Pengelolaan Keuangan Daerah atau kepercayaan ini dilakukan untuk mengetahui tingkat konsistensi jawaban yang diberikan responden. Semakin konsisten jawaban yang diberikan maka akan semakin terpercaya alat ukur yang digunakan.

Pengujian Sistem Informasi Pengelolaan Keuangan Daerah dalam penelitian dilakukan dengan teknik belahan data dengan dukungan rumus koefisien alpha dari Cronbach atau biasa disebut dengan *Cronbach Coefficient Alpha*. Ukuran reliabilitas dianggap handal berdasarkan pada koefisien alpha 0,60 (Priyanto, 2012: 26). Jika derajat Sistem Informasi Pengelolaan Keuangan Daerah data lebih besar dari koefisien alpha (α), maka hasil pengukuran dapat dipertimbangkan sebagai alat ukur dengan tingkat ketelitian dan konsistensi pemikiran yang baik. Hasil uji Sistem Informasi Pengelolaan Keuangan Daerah dapat dilihat pada Tabel 4.7.

Tabel. 4.7
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Jumlah Atribut	Item Pertanyaan	Nilai Cronbach Alpha	Ket
1	Kepuasan kerja (Y)	7	B1 s/d B7	0,913	Handal
2	<i>Work life balance</i> (X ₁)	3	C1 s/d C3	0,921	Handal
3	Iklim organisasi (X ₂)	7	D1 s/d D7	0,914	Handal
4	<i>Reward</i> (X ₃)	6	E1 s/d E6	0,875	Handal

Sumber :Data Primer (diolah), 2022

Hasil uji reliabilitas terhadap variabel *work life balance* (X₁), iklim organisasi (X₂), *reward* (X₃), dan kepuasan kerja (Y) diperoleh nilai alpha masing-masing dengan nilai 0,913, 0,921, 0,914 dan 0,875 atau nilai seluruhnya lebih besar dari standar alfa 0,60. Dengan demikian variabel penelitian yang digunakan tersebut telah dapat dipercaya atau telah memenuhi kredibilitas *Cronbach's Alpha* dengan nilai alpha

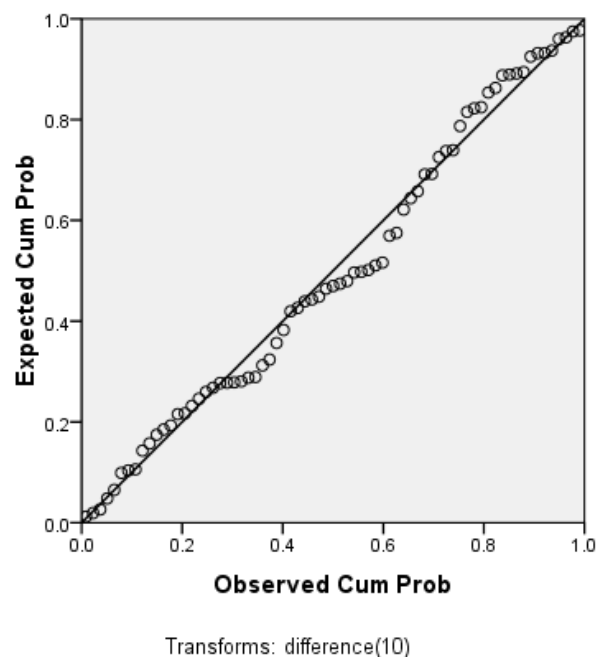
melebihi 60% (Priyanto, 2012: 26). Dengan demikian ke lima variabel dapat dianalisis lebih lanjut dalam model analisis regresi.

4.4.2 Hasil Pengujian Asumsi Klasik

1) Hasil Pengujian Normalitas.

Baik data skala *Work life balance* (X_1), iklim organisasi (X_2) dan *reward* (X_3) dan Kepuasan kerja (Y) harus mencerminkan data skala yang bebas dari pengganggu atau residual. Untuk menguji apakah distribusi nilai-nilai sampel pada variabel penelitian sesuai dengan distribusi teoritis, maka digunakan uji normalitas dengan menggunakan gambar normal P –P Plot. Gambar ini menunjukkan sebaran *standardized residual* berada dalam kisaran garis diagonal seperti terlihat pada gambar berikut:

Gambar 4.1
Grafik Uji Normalitas
Normal P-P Plot of Kepuasan kerja



Berdasarkan gambar normal P-P Plot di atas menunjukkan bahwa data observasi untuk Kepuasan kerja dengan jumlah data sebanyak 81 dan seluruhnya

tersebar masuk dalam katagori garis distribusi normal, sehingga seluruh data yang digunakan telah terdistribusi secara normal begitu juga untuk tiga variabel lainnya.

2) Pengujian Multikolinieritas.

Hubungan linier tiga variabel bebas yang digunakan dalam model regresi linier dalam penelitian ini yaitu *work life balance* (X_1), iklim organisasi (X_2) dan *reward* (X_3) harus selalu sempurna atau bebas dari ketergantungan yang akan mempengaruhi nilai parameter regresi. Ketergantungan antara dua variabel bebas tersebut dapat di deteksi melalui nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) yang dihasilkan dari analisis *collinearity diagnostics* dalam paket SPSS regresi linier. Jika VIF tersebut lebih besar dari 10,0 maka variabel yang digunakan dalam penelitian ini diyakini mempunyai persoalan multikolinieritas dengan variabel bebas yang lainnya. Sebaliknya apabila nilai VIF lebih kecil dari 10,0 dapat diartikan tidak terdapat multikolinieritas. Hasil pengujian multikolinearitas dapat dilihat pada Tabel 4.8.

Tabel 4.8
Hasil Uji Multikolinearitas

No	Variabel	Nilai Tolerance	Nilai VIF	Keterangan
1	<i>Work life balance</i> (X_1)	0,772	1,295	Non Multikolinieritas
2	Iklim organisasi (X_2)	0,932	1,073	Non Multikolinieritas
3	<i>Reward</i> (X_3)	0,772	1,295	Non Multikolinieritas

Sumber :Data Primer (diolah), 2022

Hasil pengujian multikolinieritas pada Tabel 4.8 menunjukkan nilai VIF dari tiga variabel bebas yang terlibat dalam model analisis yaitu *Work life balance* (X_1), iklim organisasi (X_2) dan *reward* (X_3) masing-masing $< 10,0$, sehingga dapat diartikan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas antara variabel bebas tersebut. Dengan demikian model regresi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dalam penelitian ini masing-masing diprediksi secara terpisah oleh kekuatan masing-masing

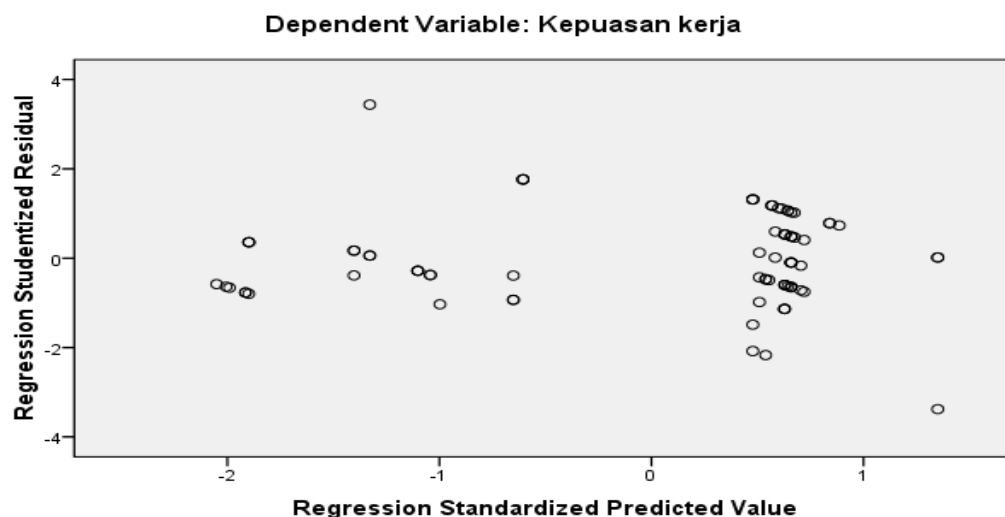
variabel dan tidak terjadi ketergantungan secara berarti, sehingga model tersebut sudah dapat dijadikan sebagai dasar pengambilan keputusan.

3) Heteroskedastisitas

Asumsi dari penggunaan data skala dalam model regresi linier berpotensi terjadinya gangguan (*disturbance*) yang di kenal dengan gangguan Homoscedastic. Homoscedastic terjadi jika data dari variabel *work life balance* (X_1), iklim organisasi (X_2) dan *reward* (X_3) mempunyai varian yang sama dengan kepuasan kerja (Y), sehingga menyebabkan terjadinya kesalahan prediktif.

Untuk mendeteksi adanya heteroskedastisitas adalah dengan metode chart (diagram scatterplot), dengan dasar pemikiran bahwa jika ada pola tertentu terdaftar titik-titik (point-point), yang ada membentuk suatu pola tertentu yang beraturan (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka terjadi heteroskedastisitas. Sementara jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik (point-point) menyebar keatas dan dibawah 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Output SPSS hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada Gambar 4.2

Gambar 4.2
Scatterplot Uji Heterokedadtisitas



4.5 Pembahasan Hasil Penelitian

4.5.1 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda Pengaruh *Work Life Balance* , Iklim Organisasi dan *Reward* Terhadap Kepuasan Kerja

Pengaruh variabel bebas dan terikat dalam model analisis ini dapat dibuktikan melalui formula regresi berganda (*multiple regression*). Formulasi ini bertujuan untuk memprediksi sejauh mana tingkat kenaikan skala likert dari 3 (tiga) variabel bebas yaitu *work life balance*, iklim organisasi dan *reward* terhadap kenaikan skala variabel terikat kepuasan kerja pada tingkat kesalahan tertentu (signifikan) atau dimana pengaruh antar variabel tersebut benar-benar nyata (signifikan). Hasil output SPSS regresi linier berganda pengaruh *work life balance* (X_1), iklim organisasi (X_2) dan *reward* (X_3) terhadap kepuasan kerja (Y) dapat dilihat Tabel 4.9

Tabel 4.9
Hasil Analisis Model Regresi Pengaruh *Work life Balance*, Iklim Organisasi dan *Reward* Terhadap Kepuasan kerja

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	0,845	0,341	
	<i>Work life balance</i>	0,351	0,072	0,466
	Iklim organisasi	0,160	0,069	0,242
	<i>Reward</i>	0,227	0,083	0,292

Sumber: Data Primer (diolah), 2022

Dari hasil out put SPSS pada Tabel di atas dapat dibuat garis persamaan linier adalah sebagai berikut:

$$Y = 0,845 + 0,351X_1 + 0,160X_2 + 0,227X_3$$

Persamaan di atas menjelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta kepuasan kerja sebesar 0,845 menjelaskan jika *work life balance* pegawai (X_1), iklim organisasi (X_2) dan *reward* (X_3) tidak mengalami perubahan, maka kepuasan kerja (Y) pada RSUD Cut Nyak Dhien Meulaboh secara konstan

berada pada posisi 0,845 unit skala likert. Kondisi ini menandakan kepuasan kerja pada RSUD Cut Nyak Dhien Meulaboh selama Pandemi Covid 19 masih tergolong rendah.

2. Koefisien regresi pengaruh *work life balance* sebesar 0.351 menjelaskan setiap adanya kenaikan satu unit skala likert pada variabel *work life balance* maka akan dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai pada RSUD Cut Nyak Dhien Meulaboh selama Pandemi Covid 19 sebesar 0.351 unit skala likert. Hal ini disebabkan kebijakan keseimbangan hidup dan pekerjaan tersebut (*work life balance*) di satu sisi dapat memberikan waktu berkualitas bersama keluarga namun disisi lain tidak meninggalkan tugas-tugas pekerjaannya. Dengan keseimbangan hidup dan kerja yang baik, kualitas hidup karyawan dapat ditingkatkan dan dapat meningkatkan kepuasan kerja seorang karyawan (Hastutik et al., 2021:126
3. Koefisien regresi pengaruh iklim organisasi sebesar 0.160, menjelaskan setiap terjadinya kenaikan satu unit skala likert pada iklim organisasi maka akan dapat meningkatkan kepuasan kerja pada RSUD Cut Nyak Dhien Meulaboh selama Pandemi Covid 19 sebesar 0.160 unit skala likert. Hal ini disebabkan iklim organisasi akan dirasakan menyenangkan jika tempat kerja dan perlakuan yang diterima dari manajemen akan memberi manfaat dan nilai yang berguna bagi pribadi (Zamzam dan Tien, 2021:27).
4. Koefisien regresi pengaruh *reward* sebesar 0.227 menjelaskan setiap terjadinya kenaikan satu unit skala likert variabel *reward* maka akan dapat meningkatkan kepuasan kerja pada RSUD Cut Nyak Dhien Meulaboh selama Pandemi Covid 19 sebesar 0.227 unit skala likert. Hal ini disebabkan karena reward menyebabkan meningkatkan kepuasan kerja. Kinerja yang baik akan menghasilkan reward, dan pada gilirannya akan mengarahkan pada kepuasan (Dewi dan Achmad, 2021:70).

4.5.2 Koefisien Korelasi dan Determinasi

Pengaruh linier antara *work life balance* , iklim organisasi dan *reward* dengan Kepuasan kerja selalu memiliki hubungan yang dapat di buktikan dengan koefisien korelasi berganda dan koefisien diterminansi. Koefisien ini menjelaskan keeratan hubungan keseluruhan variabel bebas secara serentak dengan variabel tak bebas. Nilai korelasi bergerak antara -1 sampai dengan +1 dan semakin masuk dalam katagori nilai 1 atau sama dengan 1 maka korelasi antara variabel akan semakin kuat atau sebaliknya. Sedangkan koefisien dterminasi berganda adalah suatu koefisien yang menjelaskan besarnya pengaruh secara serentak variabel-variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Hubungan variabel bebas (*work life balance* (X_1), iklim organisasi (X_2) dan *reward* (X_3)) dengan variabel terikat yaitu Kepuasan kerja (Y) dapat dilihat pada Tabel 4.10.

Tabel 4.10
Hasil Analisis Korelasi dan Korelasi Diterminasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,732 ^a	0,535	0,510	0,26998

Sumber: Data Primer (diolah), 2022

Koefisien korelasi R sebesar 0,732 menjelaskan terdapat hubungan yang positif antar variabel bebas yaitu *work life balance* (X_1), iklim organisasi (X_2) dan *reward* (X_3) dengan kepuasan kerja (Y) pegawai pada RSUD Cut Nyak Dhien Meulaboh Pandemi Covid 19, hubungan tersebut tergolong kuat dengan keeratan hubungan 0,732 atau 73,2%.

Koefisien Adjusted R Square adalah sebesar 0,510 menjelaskan, peran variabel *work life balance* (X_1), iklim organisasi (X_2) dan *reward* (X_3) dalam mempengaruhi kepuasan kerja (Y) pegawai Pandemi Covid 19 pada RSUD Cut Nyak Dhien

Meulaboh adalah sebesar 0,510 atau 51,0%. Sementara sisa (nilai residu) dari peran variabel tersebut sebesar 0,490 atau 49,0% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak dilibatkan dalam penelitian ini.

4.5.3. Pembuktian Hipotesis

4.5.3.1. Pembuktian Secara Simultan

Uji ini dilakukan untuk melihat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama-sama (simultan) tingkat signifikansi 5%. Bila $F_{hitung} > F_{tabel}$ dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama variabel independen berpengaruh signifikansi terhadap variabel dependen. Sebaliknya jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. Pembuktian hipotesis secara partial dapat dijelaskan pada Tabel 4.11

Tabel 4.11
Hasil Analisis Uji F

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	14.198	3	4.733	73.466	0,000 ^b
	Residual	4.960	77	0,064		
	Total	19.159	80			

Sumber: Data Primer (diolah), 2022

Hasil pembagian Mean Square diperoleh nilai F hitung sebesar 73,466 pada batasan tingkat signifikansi 0,000. Sementara nilai F tabel taraf signifikan % dan df $(n-k-1) = 77$ adalah 2,72. Dengan demikian terlihat bahwa nilai F hitung (73,466) > F tabel (2,72) sehingga hipotesis H_{a4} dapat diterima kebenarannya, artinya *work life balance* (X_1), iklim organisasi (X_2) dan *reward* (X_3) berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) pegawai pada RSUD Cut Nyak Dhien Meulaboh Pandemi Covid 19.

4.5.3.2. Pembuktian Secara Partial

Uji ini dilakukan untuk melihat signifikan dari pengaruh variabel independen secara individu terhadap variabel dependen (secara parsial). Dengan menganggap variabel lainnya konstan. Bila $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ dengan signifikansi 5% maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ dengan tingkat signifikansi 5% maka dapat disimpulkan variabel independen tidak berpengaruh terhadap dependen. Pembuktian hipotesis secara partial dapat dijelaskan pada tabel 4.12

Tabel 4.12
Hasil Analisis Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		t hitung	t tabel	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	.845	.341	2.481	1,991	.016
<i>Work life balance</i>	.351	.072	4.890	1,991	.000
Iklim organisasi	.160	.069	2.317	1,991	.024
<i>Reward</i>	.227	.083	2.737	1,991	.008

Sumber: Data Primer (diolah), 2022

Tabel di atas menjelaskan pengaruh dari masing-masing variabel adalah:

- a. Hasil analisis pengaruh *work life balance* terhadap kepuasan kerja pada RSUD Cut Nyak Dhien Meulaboh Pandemi Covid 19

Dari hasil analisis spss diperoleh nilai t hitung untuk variabel *work life balance* sebesar 4,890 pada batasan nilai probabilitas 0,000. Sementara nilai t tabel pada tingkat kesalahan 5% adalah 1,991. Dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$ sehingga H_{a1} dapat diterima kebenarannya, artinya *work life balance* berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada RSUD Cut Nyak Dhien Meulaboh Pandemi Covid 19.

- b. Hasil analisis pengaruh iklim organisasi terhadap Kepuasan kerja pada RSUD Cut Nyak Dhien Meulaboh

Dari hasil analisis spss diperoleh nilai t hitung untuk variabel iklim organisasi sebesar 2,317 pada batasan nilai probabilitas 0,024. Sementara nilai t tabel tingkat kesalahan 5% adalah 1,991. Dengan demikian t hitung $>$ t tabel sehingga hipotesis H_{a2} dapat diterima kebenarannya, artinya iklim organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada RSUD Cut Nyak Dhien Meulaboh Pandemi Covid 19..

- c. Hasil analisis pengaruh *reward* terhadap Kepuasan kerja pada RSUD Cut Nyak Dhien Meulaboh

Dari hasil analisis spss diperoleh nilai t hitung sebesar = 2,737 pada batasan nilai probabilitas 0,008. Sementara nilai t tabel tingkat kesalahan 5% adalah 1,991. Dengan demikian t hitung $>$ t tabel sehingga hipotesis H_a dapat diterima kebenarannya, artinya *reward* berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada RSUD Cut Nyak Dhien Meulaboh Pandemi Covid 19.

4.5 Implikasi Hasil Penelitian

Hasil penelitian ini telah menimbulkan implikasi yang luas bagi semua pihak khususnya bagi RSUD Cut Nyak Dhien Meulaboh sebagai pihak yang menghadapi berbagai masalah pada masa pandemi Covid 19. Kepuasan kerja pegawai pada RSUD Cut Nyak Dhien Meulaboh pada masa pandemi Covid 19 masih dapat dikendalikan pada batas-batas yang lebih baik dengan dukungan *work life balance* dan rewards. Ditengah kondisi iklim organisasi yang tidak dapat dikendalikan dengan baik, namun *work life balance* dan *rewards* menjadi faktor yang perlu ditingkatkan karena sangat nyata pengaruhnya terhadap tingkat kepuasan kerja pegawai pada RSUD Cut Nyak Dhien Meulaboh. *Work life balance* menjadi faktor yang dapat dominan dan berperan besar dalam mengendalikan kepuasan kerja pegawai selama Pandemi Covid 19 pada RSUD Cut Nyak Dhien Meulaboh.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. *Work life balance* berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pada RSUD Cut Nyak Dhien Meulaboh selama Pandemi Covid 19.
2. Iklim organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pada RSUD Cut Nyak Dhien Meulaboh selama Pandemi Covid 19 .
3. *Reward* berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pada RSUD Cut Nyak Dhien Meulaboh selama Pandemi Covid 19.
4. Secara simultan *work life balance*, iklim organisasi dan *reward* berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan kerja pada RSUD Cut Nyak Dhien Meulaboh selama Pandemi Covid 19

5.2. Saran-saran

Berdasarkan beberapa kelemahan yang ditemukan dari hasil penelitian maka dapat disarankan beberapa saran antara lain:

1. Pemerintah perlu menerapkan budaya kerja *Work Life Balance* yang lebih terstruktur sebagai sistem kerja yang baik dalam meningkatkan kepuasan kerja .
2. Pengetahuan masyarakat yang berkunjung ke RSUD Cut Nyak Dhien Meulaboh perlu ditingkatkan agar iklim organisasi dapat lebih terkendali dengan baik.

3. Dimasa Pandemi Covid 19 RSUD Cut Nyak Dhien Meulaboh perlu memberikan insentif yang lebih layak sebagai bagian dari sistem rewards sehingga kepuasan kerja pegawai akan lebih baik.
4. Selama Pandemi Covid 19 RSUD Cut Nyak Dhien Meulaboh dapat menerapkan *Work life balance* dengan dukungan rewards yang seimbang serta memperbaiki iklim organisasi dengan protokoler kesehatan yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhiatma, Widhi., Laurentius Purbo Christianto. (2019). *Suara Psikologi: Untuk Insan Indonesia*. Jakarta: Universitas Katolik Indonesia Alam Jaya
- Assegaff, Setiawan. (2017). Pengaruh Finansial dan Non-Finansial *Reward* terhadap Niat dan Perilaku Karyawan dalam Knowledge Sharing *Jurnal Manajemen Teknologi Vol.13 No.3* Program Magister Sistem Informasi, STIKOM Dinamika Bangsa, Jambi
- Arip Rahman Sudrajat, Sahban. (2021). *Perilaku Organisasi Sebagai Suatu Konsep & Analisis*. Bali: Nila Cakra
- Azdanal, M. Ramadhoni., Fakhry Zamzam dan Neny Rostiati. (2021). Pengaruh *Work life balance* Iklim Organisasi Dan *Reward* Masa Pandemi Terhadap Kepuasan Kerja Integritas *Jurnal Manajemen Profesional (IJMPro) Vol 2 No 2* Mahasiswa Program Magister Manajemen Universitas IGM.
- Busro, Muhamamad. (2018). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana
- Dewi, Nuning Nurma dan Achmad Fathoni Rodli. (2021). *Perilaku Organisasi*. Surabaya: Scopindo Media Pustaka
- Fahmi, Irham. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta
- Falahi, Adrial (2019) Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT Telkom Akses Medan Vol.2 No.2 Hal. 17-23 Universitas Muslim Nusantara Al-Wasliyah Medan.
- Ghozali, Imam. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS. 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas.
- Ganapathi, I Made Devan. (2016). Pengaruh *Work-Life Balance* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada PT. Bio Farma Persero) *Jurnal Ecodemica, Vol. IV No.1*. Fakultas Komunikasi dan Bisnis, Universitas Telkom.
- Hastutik, Sri., Saryanto., Kapriani. (2021). *Perilaku Organisasi (Konsep dan Strategi)*. Bandung: Media Sain Indonesia
- Kreitner, Robert dan Kinicki, Angelo. (2019). *Perilaku Organisasi*, Salemba Empat, Jakarta.
- Kuntjojo, M (2020) *Psikologi Pendidikan*. Bandung: Insan

- Mahmudi. (2019). *Manajemen Kinerja Sector Public*, UPP STIM YKPN. Yogyakarta.
- Mahsun, Mohammad. (2019). *Pengukuran Kerja Sektor Publik*, BPFE, Yogyakarta.
- Nawawi, Hadari. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yg Kompetitif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Panggabean, Mutiara S. (2020) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Pratiwi, Rizka Dwi., Anita Sylvianita., (2021) Pengaruh *Work life balance* Dan Budaya Perusahaan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di PT Tirta Investama Bandung. *Jurnal Ilmiah Vol 8 No 3* Universitas Telkom, Bandung.
- Paramita, R.A. Sista., Sri Wahyunawati., Seprianti Eka Putri. · (2021). *Manajemen Bisnis di Era Pandemi Covid-19*. Bandung: Media sain Indonesia
- Priansa, Donni Juni. (2018). *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung. Alfabet
- Rivai, Veithzal. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktek* , Rajawali Pers, Jakarta.
- Rondonuwu, Fenia Annamaria., Wehelmina Rumawas dan Sandra Asaloei. (2018) Pengaruh *Work-life Balance* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Hotel Sintesa Peninsula Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis Vol. 7. NO. 2*, Program Studi Administrais Bisnis, Jurusan Ilmu Administrasi Fakultas Ilmu Sosial dan Politik, Universitas Sam Ratulangi.
- Sastrohadiwiryo, Siswanto. (2019). *Pengantar Manajemen*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Siagian Sondang. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Simamora, Henry. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN, Yogyakarta.
- Sopiah. (2017). *Perilaku Organisasi*, Yogyakarta: Andi Offset.
- Wirawan. (2018). *Budaya Dan Iklim Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat
- Yustini, Tien dan Yuliza. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Analisis Kajian di Masa Pandemi Covid 19*. Malang: Literasi Nusantara Abadi
- Zamzam, Fakhry dan Tien Yustini. · (2021). *Iklim Organisasi Era Digital (Konseptual & Operasionalisasi)*. Yogyakarta: Deepublish
- Yusi, M. Syahirman dan Umiyati Idris. (2020). *Statistika untuk Ekonomi, Bisnis, & Sosial*. Yogyakarta: Andi.

Santoso, Singgih. (2012). *Statistik Parametik*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka.

Sunyoto, Danang. (2016). *Metodologi Penelitian Akuntansi*. Bandung: PT Refika Aditama

**PENGARUH WORK LIFE BALANCE, IKLIM ORGANISASI DAN REWARD MASA PANEDMI
TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI
RSUD CUT NYAK DHEN MEULABOH**

KUESIONER

Kepada Yth : Bapak/Ibu/Sdr Responden

Bersama ini saya memohon kesediaan Bapak/ Ibu untuk meluangkan waktu sejenak guna mengisi kuesioner ini. Kuesioner ini dibuat dalam rangka penelitian ilmiah. Hanya kesimpulan keseluruhan hasil penelitian yang akan dianalisa. Kerahasiaan informasi akan sangat dijaga. Untuk itu kami sangat mengharapkan bantuan dari seluruh Bapak/Ibu untuk memberikan informasi yang benar . Atas kerjasamanya kami sampaikan rasa terima kasih.

A. Demografi Responden

1. Nama :(boleh tidak diisi)
2. Umur :

☐	25-30 Tahun
☐	31-35 Tahun
☐	36-40 Tahun
☐	41-46 Tahun
☐	46-50 Tahun
☐	>50 Tahun
3. Jenis Kelamin :

☐	Laki-laki
☐	Perempuan
4. Pendidikan :

☐	SLTP
☐	SLTA
☐	DIII
☐	S1
☐	S2
5. Masa Kerja :

☐	<10 Tahun
☐	10-15 Tahun
☐	16-20 Tahun
☐	>20 Tahun

Petunjuk Pengisian

Mohon Bapak/Ibu memberikan pendapat atas pernyataan-pernyataan berikut, sesuai dengan tingkat persetujuan dengan memberikan tanda cek (✓) pada angka pilihan:

NO	Kepuasan Kerja Berilah tanda (✓) pada angka yang anda anggap paling tepat untuk mewakili pilihan anda.	Sgt Tdk Setuju	Tdk Setuju	Krg Setuju	Setuju	Sgt Setuju
1.	Tugas-tugas yang anda kerjakan selama Pandemi Covid 19 dapat anda selesaikan dengan menyenangkan dengan keahlian, pendidikan dan pengalaman yang ada.	☐	☐	☐	☐	☐
2.	Pengawasan dan penerapan prosedur kerja selama Pandemi Covid 19 tidak membuat anda tertekan dalam bekerja.	☐	☐	☐	☐	☐
3.	Kebijakan-kebijakan yang dibuat oleh Rumah Sakit selama Pandemi Covid 19 sesuai dengan harapan pegawai sehingga dapat menenangkan batin.	☐	☐	☐	☐	☐
4.	Bekerja dengan giat selama Pandemi Covid 19 akan membuka peluang untuk dapat memperoleh status jabatan dan pekerjaan yang lebih layak setelah Pandemi.	☐	☐	☐	☐	☐
5.	Bekerja lebih dari standar waktu yang ditetapkan selama Pandemi Covid 19 selalu diimbangi dengan penerimaan insentif yang lebih besar dan memenuhi rasa keadilan.	☐	☐	☐	☐	☐

6.	Selama Pandemi Covid 19 rekan kerja adalah orang-orang yang patuh dalam menjaga kesehatan sehingga dapat memberikan ketenangan.					
7.	Iklim organisasi selama Pandemi Covid 19 tidak membuat saya tertekan dalam bekerja.					
NO	Work life balance Berilah tanda (√) pada angka yang anda anggap paling tepat untuk mewakili pilihan anda.	Sgt Tdk Setuju	Tdk Setuju	Krg Setuju	Setuju	Sgt Setuju
1.	Selama Pandemi Covid 19 saya selalu dapat bekerja dengan penuh waktu untuk menyelesaikan target pekerjaan saya tanpa harus mengganggu waktu yang saya gunakan untuk keluarga atau untuk seremonial pribadi.					
2.	Selama Pandemi Covid 19 saya selalu terlibat penuh dengan aktivitas kerja saya dan setelah bekerja saya juga terlibat dengan aktivitas pribadi dan keluarga yang waktunya tidak berkurang					
3.	Saya selalu mendapatkan kepuasan yang seimbang bekerja mendapatkan penghasilan serta melaksanakan aktivitas keluarga dan pribadi di luar jam kerja.					
NO	Iklim organisasi Berilah tanda (√) pada angka yang anda anggap paling tepat untuk mewakili pilihan anda.	Sgt Tdk Setuju	Tdk Setuju	Krg Setuju	Setuju	Sgt Setuju
1	Pengaturan dekorasi ruangan dan keteraturan fasilitas kerja sesuai protokoler kesehatan selama Pandemi Covid 19 dapat memberi kenyamanan.					
2.	Lingkungan tempat anda bekerja selama Pandemi Covid 19 adalah komunitas orang-orang yang mengerti tentang kesehatan terutama virus corona.					
3.	Pemerintah termasuk pimpinan adalah pihak yang mengerti tentang kondisi yang berbahaya selama Pandemi Covid 19.					
4.	Layanan kesehatan di rumah sakit selama Pandemi Covid 19 menjadi kegiatan yang menjadi tanggungjawab moral demi keselamatan manusia.					
5.	Pasien dan keluarga pasien selama Pandemi Covid 19 sangat patuh dalam mengikuti protokoler kesehatan.					
6.	Pegawai Rumah Sakit Cut Mutia selama Pandemi Covid 19 adalah orang-orang yang sehat secara fisik maupun mental.					
7.	Rumah sakit Cut Mutia menganut nilai-nilai dan norma-norma yang disiplin dalam pelaksanaan protokoler kesehatan selama Pandemi Covid 19.					
NO	Reward Berilah tanda (√) pada angka yang anda anggap paling tepat untuk mewakili pilihan anda.	Sgt Tdk Setuju	Tdk Setuju	Krg Setuju	Setuju	Sgt Setuju
1.	Selama Pandemi Covid 19 saya dapat memperoleh upah tambahan dari rumah sakit					
2.	Selama Pandemi Covid 19 gaji yang saya terima akan cenderung naik dari sebelumnya					
3.	Jika bekerja melebihi dari waktu standar selama Pandemi Covid 19 saya dapat memperoleh insentif dari rumah sakit.					
4.	Selama Pandemi Covid 19 saya dapat memperoleh tunjangan medis yang lebih besar dari pemerintah					
5.	Selama Pandemi Covid 19 saya banyak diberikan fasilitas oleh pimpinan untuk kesejahteraan hidup saya					
6.	Dengan bekerja sungguh-sungguh selama Pandemi Covid 19 saya akan berpeluang di promosikan di masa depan					

LAMPIRAN 2. TABULASI DATA KUESIONER

NO	KARAKTERISTIK				KEPUASAN KERJA							WORK LIFE BALANCE				IKLIM							REWARD						
	A1	A2	A3	A4	B1	B2	B3	B4	B5	B6	C1	C6	C2	C5	X1	D1	D2	D3	D4	D5	D6	D7	X2	E1	E2	E3	E4	E5	X3
1	3	2	3	2	4	4	4	4	4	4	4.00		4	4	4	4.00	4	3	4	4	4	4	3.86	4	3	4	4	3	4.367
2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3.257	3	3	2	2.67	3	2	4	4	3	3	3.14	3	2	3	4	3	3.00	
3	5	1	3	3	4	3	4	4	4	3	3.71	4	3	3	3.33	4	3	4	4	4	4	3.86	3	4	4	4	4	4.383	
4	3	2	3	2	4	4	4	4	4	4	4.00	4	4	4	4.00	4	3	4	5	4	4	4.00	4	4	4	4	4	5.417	
5	3	1	3	3	3	3	3	3	3	4	3.14	3	4	3	3.33	4	3	3	4	3	4	3.43	3	3	3	3	4	4.333	
6	4	1	1	2	3	3	3	3	3	3	3.14	4	5	4	4.33	3	3	5	5	5	5	5.43	4	4	4	4	4	5.417	
7	3	2	3	3	4	4	4	4	4	3	3.71	4	4	4	4.00	3	3	4	4	4	3	3.57	4	4	4	4	3	4.383	
8	4	1	1	3	4	4	4	4	4	4	3.86	3	3	3	3.00	3	3	3	3	3	3	3.00	3	3	3	3	3	3.00	
9	3	2	3	3	4	4	4	4	3	4	3.71	4	4	4	4.00	4	3	4	4	4	4	3.86	3	4	3	3	3	3.17	
10	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3.00	3	3	3	3.00	3	3	5	5	5	5	5.43	4	3	4	4	4	4.383	
11	5	1	3	3	3	3	3	3	3	4	3.29	4	4	4	4.00	3	3	3	3	3	3	3.00	4	3	4	4	4	4.367	
12	3	2	3	2	4	4	4	4	3	4	3.71	4	4	4	4.00	4	3	3	4	4	4	3.71	3	4	3	3	3	4.333	
13	4	2	1	3	4	4	4	4	3	4	3.71	4	4	4	4.00	4	3	4	5	4	5	4.14	4	5	4	4	4	5.433	
14	4	1	3	2	4	4	4	4	4	4	4.00	4	4	4	4.00	3	4	3	3	3	3	3.14	4	3	3	3	3	2.300	
15	3	1	3	3	4	4	4	4	4	4	4.00	4	4	4	4.00	5	4	5	5	5	5	5.86	4	4	4	4	4	4.00	
16	5	1	3	3	2	3	3	3	3	3	2.86	3	3	3	3.00	2	3	3	3	3	3	2.86	4	3	4	3	4	3.350	
17	6	1	3	4	3	4	4	4	4	4	3.86	4	4	4	4.00	3	3	4	4	3	4	3.43	4	3	4	4	3	3.350	
18	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2.86	3	3	2	2.67	3	3	3	4	3	4	3.29	3	3	3	3	3	4.317	
19	4	1	1	3	3	4	4	4	3	4	3.57	4	4	4	4.00	4	3	4	4	4	4	3.86	3	3	3	3	3	3.00	
20	3	2	1	2	4	4	4	4	3	4	3.71	4	4	4	4.00	4	3	4	5	4	4	4.00	3	5	3	4	4	5.400	
21	3	1	3	2	3	3	3	2	3	2	2.57	3	3	2	2.67	2	2	3	3	3	3	2.71	4	3	4	4	4	2.350	
22	3	2	3	2	4	4	4	4	3	3	3.57	4	4	4	4.00	4	3	3	4	3	4	3.43	4	4	4	4	4	4.00	
23	3	1	3	3	3	4	4	4	3	3	3.43	4	4	4	4.00	3	3	4	4	4	4	4.71	4	3	4	4	4	3.367	
24	4	1	1	3	3	3	3	3	3	2	2.86	3	3	3	3.00	5	3	5	5	5	5	5.43	3	3	3	4	3	4.333	
25	3	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4.00	4	4	4	4.00	2	4	3	3	3	3	3.00	4	4	4	3	4	3.367	
26	6	1	1	4	3	4	4	4	4	4	3.86	4	4	4	4.00	3	3	4	4	4	3	3.57	3	3	3	4	4	3.333	
27	3	2	3	2	3	4	4	4	4	3	3.43	4	4	4	4.00	2	3	3	3	3	3	2.86	3	3	3	3	3	3.00	
28	3	2	3	2	3	4	4	4	4	4	3.86	4	4	4	4.00	4	3	4	4	4	4	3.86	4	3	4	4	3	4.367	
29	3	1	3	3	2	2	3	3	3	2	2.57	3	3	2	2.67	3	2	4	4	3	3	3.14	3	2	3	3	3	2.83	
30	5	1	3	4	4	3	4	4	4	3	3.71	4	3	3	3.33	4	3	4	4	4	4	3.86	3	4	4	4	4	4.383	
31	3	2	3	2	4	4	4	4	4	4	4.00	4	4	4	4.00	4	4	4	5	4	4	4.14	4	4	4	4	4	5.417	
32	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3.00	3	4	3	3.33	4	3	3	4	3	4	3.43	3	3	3	3	4	4.333	
33	4	1	1	2	4	4	4	4	4	4	4.00	4	5	4	4.33	3	3	5	5	5	5	5.43	4	4	4	4	4	5.417	
34	3	2	3	3	4	4	4	4	3	3	3.57	4	4	4	4.00	3	3	4	4	3	4	3.57	3	4	3	3	3	4.333	
35	4	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3.00	3	3	3	3.00	3	3	3	3	3	3	3.00	3	3	3	3	3	3.00	
36	3	2	3	3	4	4	4	3	3	3	3.57	4	4	4	4.00	4	3	4	4	4	4	3.86	3	4	3	3	3	3.317	
37	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3.00	3	3	3	3.00	3	3	5	5	5	5	5.43	4	3	4	4	4	4.383	
38	5	1	3	3	3	4	3	3	3	3	3.14	4	4	4	4.00	3	3	3	3	3	3	3.00	4	3	4	4	4	3.367	
39	3	2	3	2	4	4	4	4	3	3	3.57	4	4	4	4.00	4	3	3	4	4	4	3.71	3	4	3	3	3	4.333	
40	4	2	2	3	4	4	4	4	3	4	3.71	4	4	4	4.00	4	3	4	5	4	5	4.14	4	5	4	4	4	5.433	
41	4	1	3	2	4	4	4	4	4	4	4.00	4	4	4	4.00	3	4	3	3	3	3	3.14	3	4	3	3	3	2.300	
42	3	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4.00	4	4	4	4.00	5	4	5	5	5	5	5.86	3	4	3	4	3	4.350	
43	5	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3.00	3	3	3	3.00	2	3	3	3	3	3	2.86	4	3	4	3	4	3.350	
44	6	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4.00	4	4	4	4.00	3	3	4	4	3	4	3.43	3	3	3	4	4	3.333	
45	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2.86	3	3	2	2.67	3	3	3	4	3	4	3.29	3	3	3	3	3	4.317	
46	4	1	2	3	4	4	4	4	4	4	3.86	4	4	4	4.00	4	3	4	4	4	4	3.86	3	3	3	3	3	3.00	
47	3	2	1	2	4	4	4	4	4	4	3.86	4	4	4	4.00	4	3	4	5	4	4	4.00	3	5	3	4	4	5.400	
48	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2.57	3	3	2	2.67	2	2	3	3	3	3	2.71	3	3	3	4	3	2.300	
49	3	2	3	1	4	4	4	4	3	3	3.57	4	4	4	4.00	4	3	3	4	3	4	3.43	4	4	4	4	4	4.00	
50	3	1	3	3	3	4	4	4	3	3	3.43	4	4	4	4.00	3	3	4	4	4	4	3.71	4	4	4	4	4	3.367	
51	4	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3.00	3	3	3	3.00	5	3	5	5	5	5	5.71	4	3	4	4	4	4.383	
52	3	1	3	3	4	4	4	4	4	4	4.00	4	4	4	4.00	2	4	3	3	3	3	3.00	4	4	4	3	4	3.367	
53	6	1	1	4	3	4	4	4	4	4	3.86	4	4	4	4.00	3	3	4	4	3	4	3.57	3	3	3	4	4	3.333	
54	3	1	3	2	3	4	4	4	3	4	3.57	4	4	4	4.00	2	3	3	3	3	3	2.86	3	3	3	3	3	3.00	
55	3	2	3	2	3	4	4	4	4	4	3.86	4	4	4	4.00	4	3	4	4	4	4	3.86	4	3	4	4	3	4.367	
56	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2.57	3	3	2	2.67	3	2	4	4	3	3	3.14	3	2	3	4	3	3.00	
57	5	1	3	3	3	4	4	4	4	3	3.71	4	3	3	3.33	4	3	4	4	4	4	3.86	3	4	4	4	4	4.383	
58	3	2	3	1	4	4	4	4	4	4	4.00	4	4	4	4.00	4	4	3	4	4	4	3.86	4	4	4	4	4	5.417	
59	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3.00	3	4	3	3.33	4	3	3	4	3	4	3.43	3	3	3	4	4	4.333	
60	4	1	1	2	4	4	4	4	4	4	4.00	4	5	4	4.33	3	3	5	5	5	5	5.43	4	4	4	4	4	5.417	
61	3	2	3	3	4	4	4	4	3	3	3.57	4	4	4	4.00	3	3	4	4	4	3	3.57	3	4	3	3	3	4.333	
62	4	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3.00	3																	

LAMPIRAN 3. TABEL FREKWENSI

Frequency Table

		Umur			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	21-25 tahun	3	3.7	3.7	3.7
	26-30 tahun	45	55.6	55.6	59.3
	31-35 tahun	18	22.2	22.2	81.5
	36-40 tahun	9	11.1	11.1	92.6
	41-45 tahun	6	7.4	7.4	100.0
	Total	81	100.0	100.0	

		Jenis kelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	45	55.6	55.6	55.6
	Perempuan	36	44.4	44.4	100.0
	Total	81	100.0	100.0	

		Pendidikan			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SLTA	19	23.5	23.5	23.5
	DIII	5	6.2	6.2	29.6
	S1	52	64.2	64.2	93.8
	S2	5	6.2	6.2	100.0
	Total	81	100.0	100.0	

		Masa kerja			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-5 tahun	5	6.2	6.2	6.2
	6-10 tahun	19	23.5	23.5	29.6
	11-15 tahun	49	60.5	60.5	90.1
	16-20 tahun	8	9.9	9.9	100.0
	Total	81	100.0	100.0	

Tugas-tugas yang pegawai kerjakan selama Pandemi Covid 19 dapat pegawai selesaikan dengan menyenangkan dengan keahlian, pendidikan dan pengalaman yang ada.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tdk setuju	6	7.4	7.4	7.4
	Krg setuju	34	42.0	42.0	49.4
	Setuju	41	50.6	50.6	100.0
	Total	81	100.0	100.0	

Pengawasan dan penerapan prosedur kerja selama Pandemi Covid 19 tidak membuat pegawai tertekan dalam bekerja.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tdk setuju	7	8.6	8.6	8.6
	Krg setuju	20	24.7	24.7	33.3
	Setuju	54	66.7	66.7	100.0
	Total	81	100.0	100.0	

Kebijakan-kebijakan yang dibuat oleh Rumah Sakit selama Pandemi Covid 19 sesuai dengan harapan pegawai sehingga dapat menenangkan batin.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Krg setuju	27	33.3	33.3	33.3
	Setuju	54	66.7	66.7	100.0
	Total	81	100.0	100.0	

Bekerja dengan giat selama Pandemi Covid 19 akan membuka peluang untuk dapat memperoleh status jabatan dan pekerjaan yang lebih layak setelah Pandemi.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Krg setuju	27	33.3	33.3	33.3
	Setuju	54	66.7	66.7	100.0
	Total	81	100.0	100.0	

Bekerja lebih dari stpegawair waktu yang ditetapkan selama Pandemi Covid 19 selalu diimbangi dengan penerimaan insentif yang lebih besar dan memenuhi rasa keadilan.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tdk setuju	3	3.7	3.7	3.7
	Krg setuju	47	58.0	58.0	61.7
	Setuju	31	38.3	38.3	100.0
	Total	81	100.0	100.0	

Selama Pandemi Covid 19 rekan kerja adalah orang-orang yang patuh dalam menjaga kesehatan sehingga dapat memebrikan ketenangan.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tdk setuju	4	4.9	4.9	4.9
	Krg setuju	39	48.1	48.1	53.1
	Setuju	38	46.9	46.9	100.0
	Total	81	100.0	100.0	

Iklim organisasi selama Pandemi Covid 19 tidak membuat saya tertekan dalam bekerja.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tdk setuju	3	3.7	3.7	3.7
	Krg setuju	51	63.0	63.0	66.7
	Setuju	27	33.3	33.3	100.0
	Total	81	100.0	100.0	

Selama Pandemi Covid 19 pegawai selalu dapat bekerja dengan penuh waktu untuk menyelesaikan target pekerjaan pegawai tanpa harus mengganggu waktu yang pegawai gunakan untuk keluarga atau untuk seremonial pribadi.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Krg setuju	24	29.6	29.6	29.6
	Setuju	57	70.4	70.4	100.0
	Total	81	100.0	100.0	

Selama Pandemi Covid 19 pegawai selalu terlibat penuh dengan aktivitas kerja pegawai dan setelah bekerja pegawai juga terlibat dengan aktivitas pribadi dan keluarga yang waktunya tidak berkurang

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Krg setuju	24	29.6	29.6	29.6
	Setuju	54	66.7	66.7	96.3
	Sgt setuju	3	3.7	3.7	100.0
	Total	81	100.0	100.0	

Pegawai selalu mendapatkan kepuasan yang seimbang bekerja mendapatkan penghasilan serta melaksanakan aktivitas keluarga dan pribadi di luar jam kerja.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tdk setuju	9	11.1	11.1	11.1
	Krg setuju	18	22.2	22.2	33.3
	Setuju	54	66.7	66.7	100.0
	Total	81	100.0	100.0	

Pengaturan dekorasi ruangan dan keteraturan fasilitas kerja sesuai protokoler kesehatan selama Pandemi Covid 19 dapat memberi kenyamanan.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tdk setuju	12	14.8	14.8	14.8
	Krg setuju	33	40.7	40.7	55.6
	Setuju	30	37.0	37.0	92.6
	Sgt setuju	6	7.4	7.4	100.0

Pengaturan dekorasi ruangan dan keteraturan fasilitas kerja sesuai protokoler kesehatan selama Pandemi Covid 19 dapat memberi kenyamanan.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tdk setuju	12	14.8	14.8	14.8
	Krg setuju	33	40.7	40.7	55.6
	Setuju	30	37.0	37.0	92.6
	Sgt setuju	6	7.4	7.4	100.0
	Total	81	100.0	100.0	

Lingkungan tempat pegawai bekerja selama Pandemi Covid 19 adalah komunitas orang-orang yang mengerti tentang kesehatan terutama virus corona.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tdk setuju	6	7.4	7.4	7.4
	Krg setuju	64	79.0	79.0	86.4
	Setuju	11	13.6	13.6	100.0
	Total	81	100.0	100.0	

Pemerintah termasuk pimpinan adalah pihak yang mengerti tentang kondisi yang berbahaya selama Pandemi Covid 19.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Krg setuju	33	40.7	40.7	40.7
	Setuju	36	44.4	44.4	85.2
	Sgt setuju	12	14.8	14.8	100.0
	Total	81	100.0	100.0	

Layanan kesehatan di rumah sakit selama Pandemi Covid 19 menjadi kegiatan yang menjadi tanggungjawab moral demi keselamatan manusia.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Krg setuju	21	25.9	25.9	25.9
	Setuju	40	49.4	49.4	75.3
	Sgt setuju	20	24.7	24.7	100.0
	Total	81	100.0	100.0	

Pasien dan keluarga pasien selama Pandemi Covid 19 sangat patuh dalam mengikuti protokoler kesehatan.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Krg setuju	36	44.4	44.4	44.4
	Setuju	33	40.7	40.7	85.2
	Sgt setuju	12	14.8	14.8	100.0

Pasien dan keluarga pasien selama Pandemi Covid 19 sangat patuh dalam mengikuti protokoler kesehatan.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Krg setuju	36	44.4	44.4	44.4
	Setuju	33	40.7	40.7	85.2
	Sgt setuju	12	14.8	14.8	100.0
	Total	81	100.0	100.0	

Pegawai Rumah Sakit Cut Mutia selama Pandemi Covid 19 adalah orang-orang yang sehat secara fisik maupun mental.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Krg setuju	30	37.0	37.0	37.0
	Setuju	36	44.4	44.4	81.5
	Sgt setuju	15	18.5	18.5	100.0
	Total	81	100.0	100.0	

Rumah sakit Cut Mutia menganut nilai-nilai dan norma-norma yang disiplin dalam pelaksanaan protokoler kesehatan selama Pandemi Covid 19.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Krg setuju	36	44.4	44.4	44.4
	Setuju	33	40.7	40.7	85.2
	Sgt setuju	12	14.8	14.8	100.0
	Total	81	100.0	100.0	

Selama Pandemi Covid 19 saya dapat memperoleh upah tambahan dari rumah sakit

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Krg setuju	42	51.9	51.9	51.9
	Setuju	39	48.1	48.1	100.0
	Total	81	100.0	100.0	

Selama Pandemi Covid 19 gaji yang saya terima akan cenderung naik dari sebelumnya

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tdk setuju	3	3.7	3.7	3.7

	Krg setuju	42	51.9	51.9	55.6
	Setuju	31	38.3	38.3	93.8
	Sgt setuju	5	6.2	6.2	100.0
	Total	81	100.0	100.0	

Jika bekerja melebihi dari waktu standar selama Pandemi Covid 19 pegawai dapat memperoleh insentif dari rumah sakit.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Krg setuju	39	48.1	48.1	48.1
	Setuju	42	51.9	51.9	100.0
	Total	81	100.0	100.0	

Selama Pandemi Covid 19 pegawai dapat memperoleh tunjangan medis yang lebih besar dari pemerintah

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Krg setuju	33	40.7	40.7	40.7
	Setuju	48	59.3	59.3	100.0
	Total	81	100.0	100.0	

Selama Pandemi Covid 19 pegawai banyak diberikan fasilitas oleh pimpinan untuk kesejahteraan hidup pegawai

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Krg setuju	36	44.4	44.4	44.4
	Setuju	45	55.6	55.6	100.0
	Total	81	100.0	100.0	

Dengan bekerja sungguh-sungguh selama Pandemi Covid 19 pegawai akan berpeluang di promosikan di masa depan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tdk setuju	6	7.4	7.4	7.4
	Krg setuju	33	40.7	40.7	48.1
	Setuju	30	37.0	37.0	85.2
	Sgt setuju	12	14.8	14.8	100.0
	Total	81	100.0	100.0	

LAMPIRAN 4. HASIL UJI VALIDITAS

Correlations

Correlations									
		B1	B2	B3	B4	B5	B6	B7	Y
B1	Pearson Correlation	1	.631**	.738**	.738**	.499**	.515**	.431**	.798**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	81	81	81	81	81	81	81	81
B2	Pearson Correlation	.631**	1	.798**	.798**	.445**	.663**	.363**	.826**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.001	.000
	N	81	81	81	81	81	81	81	81
B3	Pearson Correlation	.738**	.798**	1	1.000**	.589**	.597**	.493**	.900**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	81	81	81	81	81	81	81	81
B4	Pearson Correlation	.738**	.798**	1.000**	1	.589**	.597**	.493**	.900**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	81	81	81	81	81	81	81	81
B5	Pearson Correlation	.499**	.445**	.589**	.589**	1	.626**	.877**	.802**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	81	81	81	81	81	81	81	81
B6	Pearson Correlation	.515**	.663**	.597**	.597**	.626**	1	.513**	.794**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	81	81	81	81	81	81	81	81
B7	Pearson Correlation	.431**	.363**	.493**	.493**	.877**	.513**	1	.720**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.000	.000	.000		.000
	N	81	81	81	81	81	81	81	81
Y	Pearson Correlation	.798**	.826**	.900**	.900**	.802**	.794**	.720**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	81	81	81	81	81	81	81	81

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

		C1	C2	C3	X1
C1	Pearson Correlation	1	.479**	.559**	.774**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	81	81	81	81
C2	Pearson Correlation	.479**	1	.622**	.782**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	81	81	81	81
C3	Pearson Correlation	.559**	.622**	1	.876**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	81	81	81	81
X1	Pearson Correlation	.774**	.782**	.876**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	81	81	81	81

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

Correlations									
		D1	D2	D3	D4	D5	D6	D7	X2
D1	Pearson Correlation	1	.712**	.679**	.861**	.676**	.759**	.759**	.890**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	81	81	81	81	81	81	81	81
D2	Pearson Correlation	.712**	1	.436**	.813**	.489**	.890**	.890**	.851**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	81	81	81	81	81	81	81	81
D3	Pearson Correlation	.679**	.436**	1	.788**	.547**	.550**	.550**	.785**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	81	81	81	81	81	81	81	81
D4	Pearson Correlation	.861**	.813**	.788**	1	.682**	.799**	.799**	.947**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	81	81	81	81	81	81	81	81
D5	Pearson Correlation	.676**	.489**	.547**	.682**	1	.568**	.568**	.750**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	81	81	81	81	81	81	81	81
D6	Pearson Correlation	.759**	.890**	.550**	.799**	.568**	1	1.000**	.906**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	81	81	81	81	81	81	81	81
D7	Pearson Correlation	.759**	.890**	.550**	.799**	.568**	1.000**	1	.906**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	81	81	81	81	81	81	81	81
X2	Pearson Correlation	.890**	.851**	.785**	.947**	.750**	.906**	.906**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	81	81	81	81	81	81	81	81

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

Correlations								
		C1	C2	C3	C4	C5	C6	X3
C1	Pearson Correlation	1	.415**	.640**	.218	.463**	.514**	.514**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.051	.000	.000	.000
	N	81	81	81	81	81	81	81
C2	Pearson Correlation	.415**	1	.385**	.457**	.827**	.775**	.775**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	81	81	81	81	81	81	81
C3	Pearson Correlation	.640**	.385**	1	.459**	.565**	.446**	.446**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	81	81	81	81	81	81	81
C4	Pearson Correlation	.218	.457**	.459**	1	.534**	.573**	.573**
	Sig. (2-tailed)	.051	.000	.000		.000	.000	.000
	N	81	81	81	81	81	81	81
C5	Pearson Correlation	.463**	.827**	.565**	.534**	1	.882**	.882**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	81	81	81	81	81	81	81
C6	Pearson Correlation	.514**	.775**	.446**	.573**	.882**	1	.991**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	81	81	81	81	81	81	81
X3	Pearson Correlation	.514**	.775**	.446**	.573**	.882**	.991**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	81	81	81	81	81	81	81

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	81	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	81	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.913	.919	7

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
B1	3.4321	.63123	81
B2	3.5802	.64931	81
B3	3.6667	.47434	81
B4	3.6667	.47434	81
B5	3.3457	.55137	81
B6	3.4198	.58873	81
B7	3.2963	.53489	81

Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	3.487	3.296	3.667	.370	1.112	.023	7

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
B1	20.9753	7.349	.708	.	.905
B2	20.8272	7.170	.741	.	.901
B3	20.7407	7.669	.866	.	.890
B4	20.7407	7.669	.866	.	.890
B5	21.0617	7.659	.723	.	.902
B6	20.9877	7.537	.707	.	.904
B7	21.1111	8.000	.622	.	.912

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	81	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	81	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.921	.935	3

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
C1	3.7037	.45947	81
C2	3.7407	.51908	81
C3	3.5556	.68920	81

Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	3.667	3.556	3.741	.185	1.052	.010	3

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
C1	7.2963	1.336	.873	.784	.886
C2	7.2593	1.244	.830	.693	.897
C3	7.4444	.850	.905	.829	.869

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	81	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	81	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.914	.903	7

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
D1	3.3704	.82832	81
D2	3.0617	.45677	81
D3	3.7407	.70317	81
D4	3.9877	.71578	81
D5	3.7037	.71492	81
D6	3.8148	.72648	81
D7	3.7037	.71492	81

Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	3.626	3.062	3.988	.926	1.302	.096	7

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
D1	22.0123	11.587	.654	.	.914
D2	22.3210	15.246	.143	.	.945
D3	21.6420	11.558	.818	.	.893
D4	21.3951	11.267	.871	.	.887
D5	21.6790	11.146	.902	.	.883
D6	21.5679	11.323	.841	.	.890
D7	21.6790	11.146	.902	.	.883

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	81	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	81	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.795	.821	6

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
E1	3.4815	.50277	81
E2	3.4691	.67243	81
E3	3.5185	.50277	81
E4	3.5926	.49441	81
E5	3.5556	.50000	81
E6	3.5926	.83333	81

Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	3.535	3.469	3.593	.123	1.036	.003	6

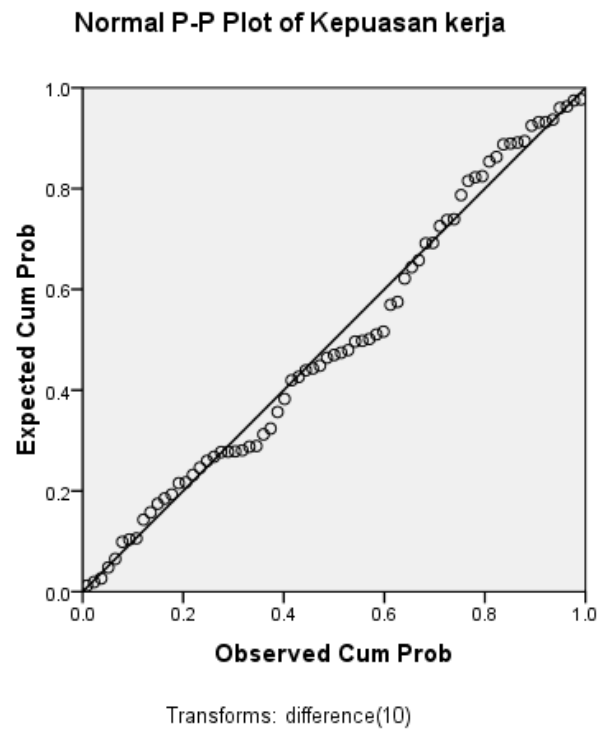
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
E1	17.7284	4.725	.636	.865	.749
E2	17.7407	4.744	.400	.306	.804
E3	17.6914	4.591	.707	.887	.734
E4	17.6173	4.914	.552	.387	.766
E5	17.6543	4.779	.612	.442	.754
E6	17.6173	3.864	.552	.393	.780

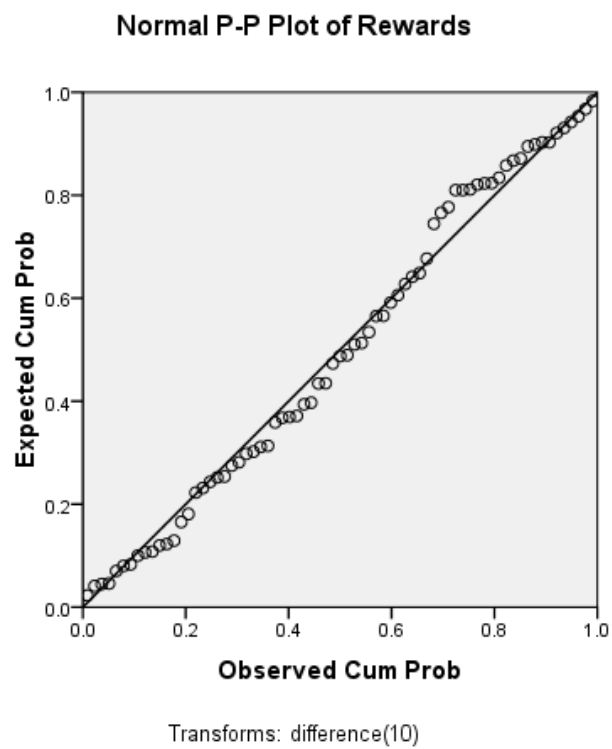
LAMPIRAN 6. HASIL UJI NORMALITAS

PPlot

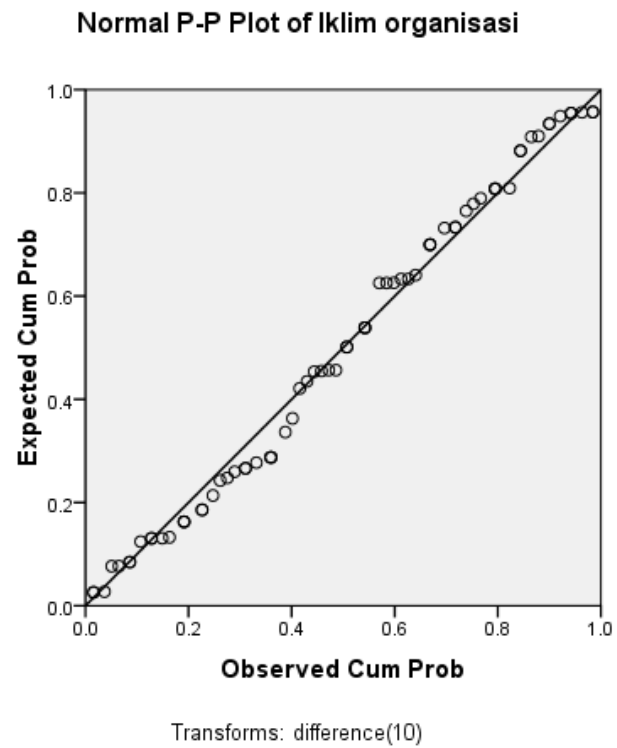
Kepuasan kerja



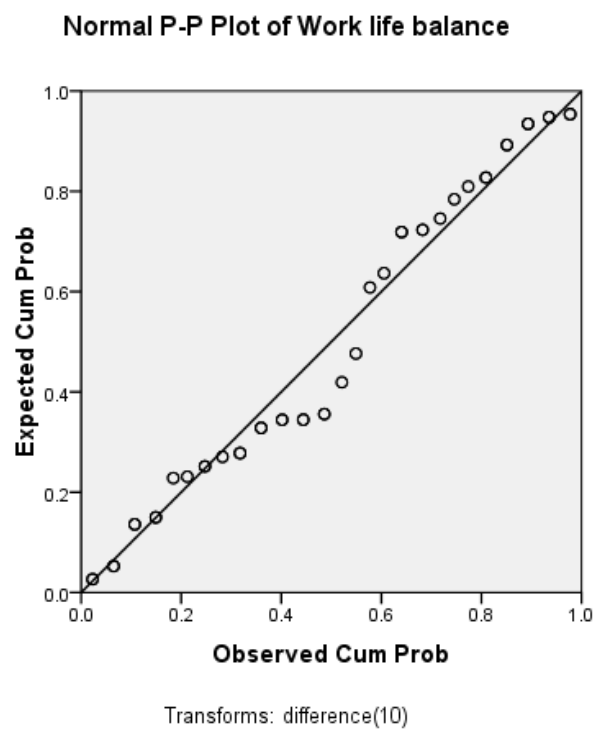
Rewards



Iklm organisasi



Work life balance



LAMPIRAN 7. HASIL ANALISIS REGRESI LINIER BERGANDA

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Rewards, Work life balance, Iklim organisasi	.	Enter

a. Dependent Variable: Produktivitas kerja karyawan

b. Dependent Variable: Kepuasan kerja

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.732 ^a	.535	.510	.26998

a. Predictors: (Constant), Rewards, Work life balance, Iklim organisasi

b. Dependent Variable: Kepuasan kerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	14.198	3	4.733	73.466	.000 ^b
	Residual	4.960	77	.064		
	Total	19.159	80			

a. Predictors: (Constant), Rewards, Work life balance, Iklim organisasi

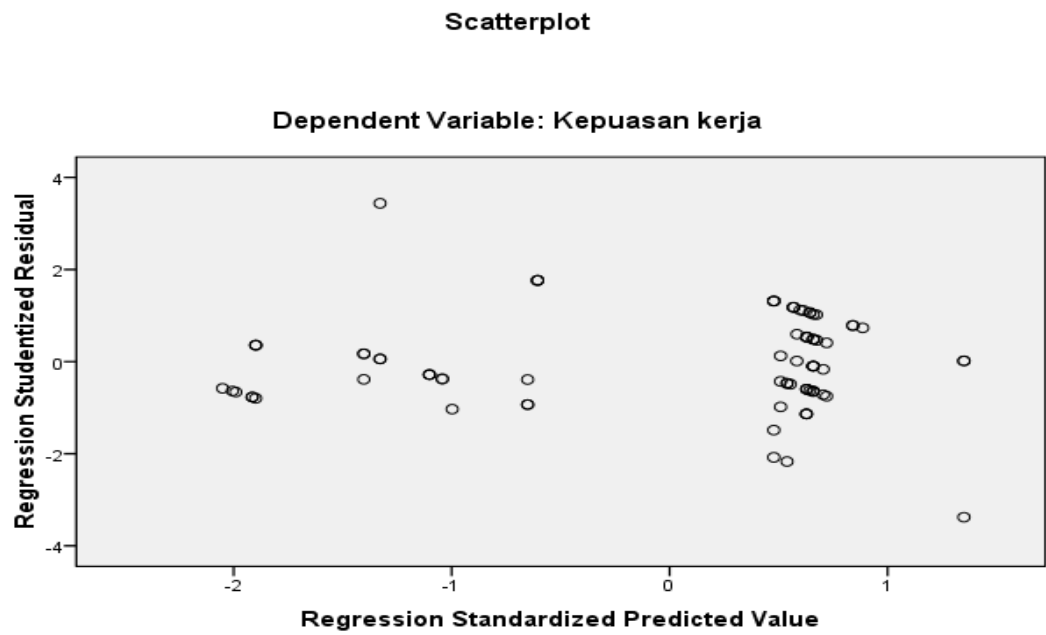
b. Dependent Variable: Kepuasan kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.845	.341		2.481	.016		
	Work life balance	.351	.072	.466	4.890	.000	.772	1.295
	Iklim organisasi	.160	.069	.242	2.317	.024	.932	1.073
	Rewards	.227	.083	.292	2.737	.008	.744	1.345

a. Dependent Variable: Kepuasan kerja

Charts



LAMPIRAN 8. TABEL STATISTIK

NILAI-NILAI r PRODUCT MOMENT

N	Taraf Signif		N	Taraf Signif		N	Taraf Signif	
	5%	1%		5%	1%		5%	1%
3	0.997	0.999	27	0.381	0.487	55	0.266	0.345
4	0.950	0.990	28	0.374	0.478	60	0.254	0.330
5	0.878	0.959	29	0.367	0.470	65	0.244	0.317
6	0.811	0.917	30	0.361	0.463	70	0.235	0.306
7	0.754	0.874	31	0.355	0.456	75	0.227	0.296
8	0.707	0.834	32	0.349	0.449	80	0.220	0.286
9	0.666	0.798	33	0.344	0.442	85	0.213	0.278
10	0.632	0.765	34	0.339	0.436	90	0.207	0.270
11	0.602	0.735	35	0.334	0.430	95	0.202	0.263
12	0.576	0.708	36	0.329	0.424	100	0.195	0.256
13	0.553	0.684	37	0.325	0.418	125	0.176	0.230
14	0.532	0.661	38	0.320	0.413	150	0.159	0.210
15	0.514	0.641	39	0.316	0.408	175	0.148	0.194
16	0.497	0.623	40	0.312	0.403	200	0.138	0.181
17	0.482	0.606	41	0.308	0.398	300	0.113	0.148
18	0.468	0.590	42	0.304	0.393	400	0.098	0.128
19	0.456	0.575	43	0.301	0.389	500	0.088	0.115
20	0.444	0.561	44	0.297	0.384	600	0.080	0.105
21	0.433	0.549	45	0.294	0.380	700	0.074	0.097
22	0.423	0.537	46	0.291	0.376	800	0.070	0.091
23	0.413	0.526	47	0.288	0.372	900	0.065	0.086
24	0.404	0.515	48	0.284	0.368	1000	0.062	0.081
25	0.396	0.505	49	0.281	0.364			
26	0.388	0.496	50	0.279	0.361			

Tabel t

Df	0,1	0,05	0,02	0,01
64	1,669	1,998	2,386	2,655
65	1,669	1,997	2,385	2,654
66	1,668	1,997	2,384	2,652
67	1,668	1,996	2,383	2,651
68	1,668	1,995	2,382	2,65
69	1,667	1,995	2,382	2,649
70	1,667	1,994	2,381	2,648
71	1,667	1,994	2,38	2,647
72	1,666	1,993	2,379	2,646
73	1,666	1,993	2,379	2,645
74	1,666	1,993	2,378	2,644
75	1,665	1,992	2,377	2,643
76	1,665	1,992	2,376	2,642
77	1,665	1,991	2,376	2,641
78	1,665	1,991	2,375	2,64
79	1,664	1,99	2,374	2,64
80	1,664	1,99	2,374	2,639
81	1,664	1,99	2,373	2,638
82	1,664	1,989	2,373	2,637
83	1,663	1,989	2,372	2,636
84	1,663	1,989	2,372	2,636
85	1,663	1,988	2,371	2,635
86	1,663	1,988	2,37	2,634
87	1,663	1,988	2,37	2,634
88	1,662	1,987	2,369	2,633
89	1,662	1,987	2,369	2,632
90	1,662	1,987	2,368	2,632
91	1,662	1,986	2,368	2,631
92	1,662	1,986	2,368	2,63
93	1,661	1,986	2,367	2,63
94	1,661	1,986	2,367	2,629
95	1,661	1,985	2,366	2,629
96	1,661	1,985	2,366	2,628
97	1,661	1,985	2,365	2,627
98	1,661	1,984	2,365	2,627
99	1,66	1,984	2,365	2,626
100	1,66	1,984	2,364	2,626

F-statistics P=0.05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang(N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.82	1.79
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
86	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.78
87	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.83	1.81	1.78
88	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.81	1.78
89	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
90	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78

