

PENGARUH KESEIMBANGAN KEHIDUPAN KERJA (*WORK-LIFE BALANCE*) TERHADAP KESUKSESAN KARIER PADA PERAWAT RUMAH SAKIT UMUM DAERAH KOTA TANJUNGPINANG

SKRIPSI

**JIHAN ELMETIANA RIFANI
NIM : 18612071**



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN
TANJUNGPINANG
2022**

PENGARUH KESEIMBANGAN KEHIDUPAN KERJA (*WORK-LIFE BALANCE*) TERHADAP KESUKSESAN KARIER PADA PERAWAT RUMAH SAKIT UMUM DAERAH KOTA TANJUNGPINANG

SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi
Syarat-Syarat guna Memperoleh Gelar
Sarjana Manajemen

OLEH

**Nama : JIHAN ELMETIANA RIFANI
NIM : 18612071**

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN
TANJUNGPINANG
2022**

HALAMAN PERSETUJUAN / PENGESAHAN SKRIPSI

PENGARUH KESEIMBANGAN KEHIDUPAN KERJA (*WORK-LIFE BALANCE*) TERHADAP KESUKSESAN KARIER PADA PERAWAT RUMAH SAKIT UMUM DAERAH KOTA TANJUNGPINANG

Diajukan kepada:

Panitia Komisi Ujian
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan
Tanjungpinang

Oleh:

NAMA : JIHAN ELMETIANA RIFANI
NIM : 18612071

Menyetujui,

Pembimbing Pertama,



Raja Hardiansyah, S.E., M.E.
NIDN. 8818010016 / Lektor

Pembimbing Kedua,



Eka Kurnia Saputra, S.T., M.M.
NIDN. 1011088902 / Lektor

Menyetujui,
Ketua Program Studi,



Dwi Septi Haryani, S.T., M.M.
NIDN. 1002078602 / Lektor

Skripsi Berjudul

PENGARUH KESEIMBANGAN KEHIDUPAN KERJA (*WORK-LIFE BALANCE*) TERHADAP KESUKSESAN KARIER PADA PERAWAT RUMAH SAKIT UMUM DAERAH KOTA TANJUNGPINANG

Yang Diperiapkan dan Disusun Oleh:

NAMA : JIHAN ELMETIANA RIFANI
NIM : 18612071

Telah dipertahankan di depan Panitia Komisi Ujian Pada Tanggal
Dua Puluh Agustus Tahun Dua Ribu Dua Puluh Dua dan
Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat untuk Diterima

Panitia Komisi Ujian

Ketua,



Raja Hardiansyah, S.E., M.E.
NIDN. 8818010016 / Lektor

Sekretaris,



Betty Leindarita, S.E., M.M.
NIDN. 1030087301 / Asisten Ahli

Anggota,



Yudianto, S.E., M.M.
NIDN. 8957200020 / Asisten Ahli

Tanjungpinang, 20 Agustus 2022
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan
Tanjungpinang
Ketua,



Charly Marlinda, S.E., M.Ak.Ak.CA.
NIDN. 1029127801 / Lektor

PERNYATAAN

Nama : Jihan Elmetiana Rifani
NIM : 18612071
Tahun Angkatan : 2018
Indeks Prestasi Kumulatif : 3.66
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja
(*Work-Life Balance*) Terhadap Kesuksesan
Karier Pada Perawat Rumah Sakit Umum
Daerah Kota Tanjungpinang

Dengan ini menyatakan bahwa sesungguhnya semua isi dan materi dari skripsi ini adalah hasil karya saya sendiri dan bukan rekayasa maupun karya orang lain. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun dan apabila ternyata di kemudian hari saya membuat pernyataan palsu, maka saya siap diproses sesuai peraturan yang berlaku.

Tanjungpinang, 20 Agustus 2022

Penyusun,



Jihan Elmetiana Rifani

NIM : 18612071

HALAMAN PERSEMBAHAN

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Dengan menyebut nama Allah SWT yang maha pengasih lagi maha penyayang. Segala puji dan syukur kuucapkan kepada Allah SWT atas segala rahmat, kesempatan dan kekuatan yang diberikan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik, sholawat serta salam tidak lupa dipanjatkan pada Baginda nabi besar Nabi Muhammad SAW.

Karya sederhana ini kupersembahkan kepada Ayahku Abdul Hamid yang telah memberikan kasih sayang yang tulus, doa yang selalu mengiringi disetiap langkah penulis dan yang selalu memberikan semangat serta motivasi untuk menyelesaikan skripsi ini dengan sebaik-baiknya.

Dan untuk Ibuku Helfitra Santi yang senantiasa memberikan doa, arahan, nasihat dan dukungan yang luar biasa hebatnya dan ibu yang hebat untuk penulis. Ini merupakan langkah awal sebagai bentuk bakti ku dalam membuat kalian bangga dan bahagia.

HALAMAN MOTTO

“Cukuplah Allah menjadi penolong kami dan Allah adalah sebaik-baik pelindung”.

(QS. Al Imran: 173)

“Hatiku tenang karena mengetahui bahwa apa yang melewatkanmu tidak akan pernah menjadi takdirku, dan apa yang ditakdirkan untukku tidak akan pernah melewatkanmu”.

(Umar Bin Khattab)

“Tidak perlu pelit ilmu. Semua orang bisa memegang gitar yang sama, tidak semuanya akan memainkan lagu yang sama”.

(Fiersa Besari)

“Segala sesuatu yang telah kamu mulai harus kamu selesaikan dengan baik”.

(Penulis)

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa atas segala karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja (*Work-Life Balance*) Terhadap Kesuksesan Karier Pada Perawat Rumah Sakit Umum Daerah Kota Tanjungpinang”** yang merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar strata 1 (S1) Program studi Manajemen pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.

Dalam hal ini penulis menyadari bahwa masih terdapat kekurangan dalam penyusunan skripsi, oleh karena itu penulis mengharapkan kritikan-kritikan bersifat membangun demi kesempurnaan skripsi ini. Dalam penyusunan skripsi ini, terdapat banyak pihak yang membantu penyusunan skripsi dari awal hingga selesai. Oleh sebab itu, penulis ingin menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Ibu Charly Marlinda, S.E., M. Ak., Ak., CA. selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
2. Ibu Ranti Utami, S.E., M.Si. Ak., CA. selaku Wakil Ketua I Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
3. Ibu Sri Kurnia, S.E., Ak., M.Si. CA. selaku Wakil Ketua II Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
4. Bapak Imran Ilyas, M.M. selaku Wakil Ketua III Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.

5. Ibu Dwi Septi Haryani, S.T., M.M. selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
6. Bapak Raja Hardiansyah, S.E., M.E. selaku dosen pembimbing I yang telah memberikan arahan, saran, dan perbaikan terhadap penyusunan skripsi ini sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
7. Bapak Eka Kurnia Saputra, S.T., M.M. selaku dosen pembimbing II yang telah bersedia meluangkan waktu, serta memberikan arahan dan bimbingan.
8. Seluruh dosen pengajar dan staf sekretariat Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang atas ilmu dan pembelajaran yang diberikan selama perkuliahan ini.
9. Bapak dr. Yunisaf, MARS selaku Direktur Rumah Sakit Umum Daerah Kota Tanjungpinang.
10. Ibu Erza Sopia, S.Kep, selaku Kepala Bidang Keperawatan yang telah memberikan izin untuk melakukan penelitian.
11. Seluruh perawat Rumah Sakit Umum Daerah Kota Tanjungpinang yang telah bersedia menjadi responden dalam penelitian ini.
12. Kedua orang tua penulis yaitu Ayah Abdul Hamid dan Ibu Helfitra Santi yang telah memberikan doa yang tidak terputus, kasih sayang yang tulus, semangat dan motivasi kepada penulis.

13. Untuk keluarga penulis Abang Mustari M Rifsah, Uwo, Mak Ute, Mak Ngah, Mak Dang, Kak Dewi Sari, Kak Sri Wahyuni, Brian dan Reza yang telah memberikan bantuan kepada penulis.
14. Untuk sahabat seperjuangan skripsi penulis yaitu Ayunda Iqlima Fitri yang saling memberikan motivasi, semangat dan waktu untuk menemani penulis. Dan sahabat penulis yaitu Citra Puji Lestari yang telah memberikan doa dan semangat kepada penulis sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
15. Untuk teman-teman seperjuangan S1 Manajemen angkatan tahun 2018 yang telah memberikan semangat kepada penulis.

Akhir kata penulis berharap semoga skripsi ini dapat berguna dan bermanfaat untuk semuanya, khususnya Mahasiswa-mahasiswi Jurusan Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.

Tanjungpinang, 20 Agustus 2022

Penulis

JIHAN ELMETIANA RIFANI

NIM 18612071

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PENGESAHAN BIMBINGAN	
HALAMAN PENGESAHAN KOMISI UJIAN	
HALAMAN PERNYATAAN	
HALAMAN PERSEMBAHAN	
HALAMAN MOTTO	
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xvi
DAFTAR GAMBAR.....	xvii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xviii
ABSTRAK	xix
ABSTRACT	xx
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah	9
1.3 Tujuan Penelitian.....	10
1.4 Kegunaan Penelitian.....	10
1.4.1 Kegunaan Ilmiah	10
1.4.2 Kegunaan Praktis.....	10
1.5 Sistematika Penulisan.....	11
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	13
2.1 Tinjauan Teori	13
2.1.1 Manajemen.....	13
2.1.1.1 Definisi Manajemen	13
2.1.1.2 Fungsi-Fungsi Manajemen.....	14
2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia	15

2.1.2.1	Definisi Manajemen Sumber Daya Manusia	15
2.1.2.2	Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	17
2.1.3	Keseimbangan Kehidupan Kerja (<i>Work-Life Balance</i>)	19
2.1.3.1	Definisi Keseimbangan Kehidupan Kerja (<i>Work-Life Balance</i>).....	19
2.1.3.2	Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Keseimbangan Kehidupan Kerja (<i>Work-Life Balance</i>).....	20
2.1.3.3	Keuntungan Program Keseimbangan Kehidupan Kerja (<i>Work-Life Balance</i>).....	21
2.1.3.4	Indikator Keseimbangan Kehidupan Kerja (<i>Work-Life Balance</i>).....	22
2.1.4	Kesuksesan Karier	23
2.1.4.1	Definisi Kesuksesan Karier	23
2.1.4.2	Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Kesuksesan Karier ...	24
2.1.4.3	Jenis - Jenis Kesuksesan Karier	25
2.1.4.4	Indikator Kesuksesan Karier	25
2.2	Hubungan Antar Variabel.....	27
2.2.1	Hubungan Keseimbangan Kehidupan Kerja (<i>Work-Life Balance</i>) Terhadap Kesuksesan Karier.....	27
2.3	Kerangka Pemikiran	28
2.4	Hipotesis	28
2.5	Penelitian Terdahulu.....	29

BAB III METODE PENELITIAN 33

3.1	Jenis Penelitian	33
3.2	Jenis Data.....	33
3.2.1	Data Primer	33
3.2.2	Data Sekunder	34
3.3	Teknik Pengumpulan Data	34
3.3.1	Kuesioner (Angket)	34
3.3.2	Studi Pustaka	35

3.4	Populasi dan Sampel.....	35
	3.4.1 Populasi.....	35
	3.4.2 Sampel.....	36
3.5	Definisi Operasional Variabel.....	37
3.6	Teknik Pengolahan Data.....	38
3.7	Teknik Analisis Data.....	40
	3.7.1 Uji Kualitas Data.....	40
	3.7.1.1 Uji Validitas.....	40
	3.7.1.2 Uji Reliabilitas.....	41
	3.7.2 Uji Asumsi Klasik.....	42
	3.7.2.1 Uji Normalitas.....	42
	3.7.2.2 Uji Heteroskedastisitas.....	43
	3.7.3 Analisis Regresi Linear Sederhana.....	44
	3.7.4 Uji Hipotesis.....	44
	3.7.4.1 Uji t.....	44
	3.7.4.2 Koefisien Determinasi (R^2).....	46
3.8	Jadwal Penelitian.....	47
 BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....		48
4.1	Hasil Penelitian.....	48
	4.1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian.....	48
	4.1.1.1 Sejarah Singkat Rumah Sakit Umum Daerah Kota Tanjungpinang.....	48
	4.1.1.2 Visi dan Misi Rumah Sakit Umum Daerah Kota Tanjungpinang.....	50
	4.1.1.3 Tugas Pokok dan Fungsi Rumah Sakit Umum Daerah Kota Tanjungpinang.....	51
	4.1.1.4 Tugas Pokok dan Fungsi Bagian Keperawatan.....	52
	4.1.1.5 Profil Singkat Rumah Sakit Umum Daerah Kota Tanjungpinang.....	53

4.1.1.6	Struktur Organisasi Bidang Keperawatan Rumah Sakit Umum Daerah Kota Tanjungpinang	54
4.1.1.7	Tugas Pokok Bidang Keperawatan Rumah Sakit Umum Daerah KotaTanjungpinang	54
4.1.2	Karakteristik Data Responden.....	55
4.1.3	Analisis Deskriptif Variabel Penelitian	57
4.1.3.1	Tanggapan Responden Mengenai Variabel Keseimbangan Kehidupan Kerja (<i>Work-Life Balance</i>)	58
4.1.3.2	Tanggapan Responden Mengenai Variabel Kesuksesan Karier.....	63
4.1.4	Uji Kualitas Data	68
4.1.4.1	Uji Validitas	68
4.1.4.2	Uji Reliabilitas	70
4.1.5	Uji Asumsi Klasik	70
4.1.5.1	Uji Normalitas	70
4.1.5.2	Uji Heteroskedastisitas	73
4.1.6	Analisis Regresi Linear Sederhana	74
4.1.7	Uji Hipotesis.....	76
4.1.7.1	Uji t.....	76
4.1.7.2	Koefisien Determinasi (R^2)	77
4.2	Pembahasan	78
4.2.1	Keseimbangan Kehidupan Kerja (<i>Work-Life Balance</i>) Pada Perawat Rumah Sakit Umum Daerah Kota Tanjungpinang	78
4.2.2	Kesuksesan Karier Pada Perawat Rumah Sakit Umum Daerah KotaTanjungpinang	79
4.2.3	Keseimbangan Kehidupan Kerja (<i>Work-Life Balance</i>) Terhadap Kesuksesan Karier Pada Perawat Rumah Sakit Umum Daerah Kota Tanjungpinang.....	80
BAB V PENUTUP		82
5.1	Simpulan.....	82

5.2	Saran	82
5.2.1	Saran Bagi Perusahaan	82
5.2.2	Saran Bagi Peneliti Selanjutnya	83

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

CURRICULUM VITAE

DAFTAR TABEL

No	Judul Tabel	Halaman
Tabel 1.1	Jumlah Perawat Rumah Sakit Umum Daerah Kota Tanjungpinang.....	5
Tabel 1.2	Pra Penelitian Keseimbangan Kehidupan Kerja (<i>Work-Life Balance</i>) .	7
Tabel 1.3	Pra Penelitian Kesuksesan Karier	8
Tabel 3.1	Definisi Operasional Variabel.....	37
Tabel 3.2	Jadwal Penelitian.....	47
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Umur.....	55
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	56
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	56
Tabel 4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Ruang Bekerja	57
Tabel 4.5	Tanggapan Responden Mengenai Variabel Keseimbangan Kehidupan Kerja (<i>Work-Life Balance</i>)	58
Tabel 4.6	Tanggapan Responden Mengenai Variabel Kesuksesan Karier	64
Tabel 4.7	Hasil Uji Validitas Variabel X dan Y	69
Tabel 4.8	Hasil Uji Reliabilitas	70
Tabel 4.9	Hasil Uji Normalitas	71
Tabel 4.10	Hasil Uji Analisis Regresi Linear Sederhana.....	75
Tabel 4.11	Hasil Pengujian Parsial (Uji t)	77
Tabel 4.12	Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)	78

DAFTAR GAMBAR

No	Judul Gambar	Halaman
Gambar 2.1	Kerangka Pemikiran.....	28
Gambar 3.1	Rumus Uji Validitas	41
Gambar 4.1	Struktur Organisasi Bidang Keperawatan Rumah Sakit Umum Daerah Kota Tanjungpinang	54
Gambar 4.2	Hasil Uji Normalitas P-P Plot	72
Gambar 4.3	Hasil Uji Normalitas (Histogram)	73
Gambar 4.4	Uji Heteroskedastisitas	74

DAFTAR LAMPIRAN

No	Judul Lampiran
Lampiran 1 :	Kuesioner
Lampiran 2 :	Hasil Tabulasi
Lampiran 3 :	Hasil Pengolahan SPSS
Lampiran 4 :	Dokumentasi Penelitian
Lampiran 5 :	Surat Pernyataan Izin dan Selesai Penelitian
Lampiran 6 :	Hasil Plagiarisme

ABSTRAK

PENGARUH KESEIMBANGAN KEHIDUPAN KERJA (*WORK-LIFE BALANCE*) TERHADAP KESUKSESAN KARIER PADA PERAWAT RUMAH SAKIT UMUM DAERAH KOTA TANJUNGPINANG

Jihan Elmetiana Rifani. 18612071. Manajemen. STIE Pembangunan
Tanjungpinang.

jihan.elmetiana81@gmail.com

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) terhadap kesuksesan karier pada perawat Rumah Sakit Umum Daerah Kota Tanjungpinang. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 82 orang responden dengan menggunakan teknik *probability sampling* dengan jenis *simple random sampling*.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Objek penelitian ini adalah perawat Rumah Sakit Umum Daerah Kota Tanjungpinang. Pengumpulan data dilakukan dengan dua cara, yaitu studi pustaka dan penyebaran kuesioner. Dimana responden mengisi kuesioner sebanyak 12 butir pernyataan untuk variabel X dan 12 butir pernyataan untuk variabel Y.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) terhadap kesuksesan karier pada perawat Rumah Sakit Umum Daerah Kota Tanjungpinang sebesar 25,9%. Hal ini dibuktikan melalui pengaruh parsial dengan nilai t hitung $5,284 > t$ tabel $1,990$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) berpengaruh terhadap kesuksesan karier pada perawat Rumah Sakit Umum Daerah Kota Tanjungpinang.

Kata Kunci : Keseimbangan Kehidupan Kerja (*Work-Life Balance*), Kesuksesan Karier

Dosen Pembimbing 1 : Raja Hardiansyah, S.E., M.E.

Dosen Pembimbing 2 : Eka Kurnia Saputra, S.T., M.M.

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF WORK-LIFE BALANCE ON CAREER SUCCESS IN NURSES AT THE TANJUNGPINANG CITY GENERAL HOSPITAL

Jihan Elmetiana Rifani. 18612071. Management. STIE Pembangunan
Tanjungpinang.
jihan.elmetiana81@gmail.com

The purpose of this research was to determine the effect of work-life balance on career success in nurses at the Tanjungpinang City General Hospital. This research used a sample of 82 respondents using a probability sampling technique with the type of simple random sampling.

The method used in this research is a quantitative method. The object of this research is the nurse at the Tanjungpinang City General Hospital. Data was collected in two ways, namely literature study and distributing questionnaires. Where respondents filled out a questionnaire with 12 statements for the variable X and 12 statements for the variable Y.

The results of this research indicate that there is an effect of work-life balance on career success in nurses at the Tanjungpinang City General Hospital by 25,9%. This is evidenced by a partial effect with a t-count value of 5,284 > t-table 1,990 and a significant value of 0.000 < 0.05.

So it can be concluded that work-life balance has an effect on career success for nurses at the Tanjungpinang City General Hospital.

Keywords: Work-Life Balance, Success Career

Dosen Pembimbing 1 : Raja Hardiansyah, S.E., M.E.

Dosen Pembimbing 2 : Eka Kurnia Saputra, S.T., M.M.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di suatu organisasi baik organisasi pemerintahan dan swasta terdapat salah satu unsur yang ada dalam organisasi yaitu sumber daya manusia yang dapat disingkat menjadi SDM. Menurut Nawawi (Purba, 2018) mendefinisikan sumber daya manusia (SDM) secara makro yaitu seluruh warga dari suatu Negara yang telah melewati usia untuk melakukan pekerjaan dalam artian sudah atau belum memperoleh sebuah pekerjaan. Secara mikro definisi sumber daya manusia (SDM) yaitu setiap individu yang berperan dalam sebuah organisasi atau perusahaan menjadi aset penting organisasi atau perusahaan yang dalam hal tersebut dapat diketahui jumlahnya (kuantitatif). Sumber daya manusia tersebut adalah karyawan. Menurut Fidyani & Prasetya (2018) Karyawan memiliki peranan sangat penting dalam menunjang efektivitas dan pencapaian tujuan organisasi. Tercapainya tujuan organisasi tersebut disebabkan dari kesuksesan setiap karyawan terhadap pekerjaan yang dibangun dari kepentingan individu yaitu kesuksesan karier.

Menurut Judge *et al.* (Adiyono *et al.*, 2017) kesuksesan karier merupakan sebuah pencapaian yang berhasil atau prestasi kerja yang diperoleh dan dijalani setiap pribadi yang merupakan akumulasi dari pengalaman kerja mereka. Selanjutnya Ballout (Najam *et al.*, 2020) menyatakan bahwa kesuksesan karier merupakan sebuah kesuksesan dalam pekerjaan yang diperoleh oleh setiap

individu yang terdiri atas kesuksesan karier objektif dan kesuksesan karier subjektif. Dimana kesuksesan karier objektif terdiri atas gaji, promosi dan lainnya. Sedangkan kesuksesan karier subjektif terdiri atas tingkat kepuasan, pertumbuhan dan lainnya.

Setiap organisasi berpendapat jika kesuksesan karier karyawan hanya sebatas kenaikan upah dan posisi, tetapi pada kenyataannya sebagian besar dari karyawan tidak akan menganggap bahwa diri mereka sukses apabila kepentingan di luar pekerjaan yaitu dalam hal peran keluarga tidak dapat terwujud. Menurut Ganapathi (2016) ada beberapa hal yang dapat dilaksanakan oleh organisasi diantaranya pemberian bonus kepada karyawan, memberikan fasilitas yang mendukung diantaranya fasilitas yang menunjang kesehatan dan fasilitas kebugaran, memberikan pemeliharaan untuk anak dari karyawan dan orang tua karyawan yang sudah berumur serta memberlakukan peraturan terkait cuti dengan alasan sakit. Dengan demikian memberikan manfaat bagi karyawan serta memberikan tujuan agar karyawan mendapatkan kesempatan atau peluang untuk dapat menyeimbangkan diantara tuntutan pekerjaan dan tanggung jawab di luar pekerjaan untuk mencapai kesuksesan karier.

Karyawan menginginkan adanya bentuk tidak berwujud dari kesuksesan karier untuk dapat menyeimbangkan diantara peran pekerjaan dan peran keluarga karena pekerjaan dan keluarga termasuk urusan penting dalam kehidupan setiap manusia dan tidak mudah untuk dipisahkan. Wujud tidak konkret dari kesuksesan karier yang dimaksud yaitu keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) (Ramadhani, 2013)

Dalam artikel yang dilansir di Kompas.com (2013) yaitu menurut studi dari Accenture yang merupakan sebuah perusahaan konsultan manajemen menyatakan jika keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) ialah faktor pokok menjadi penentu pada kesuksesan karier seorang karyawan. Selanjutnya Fidyani & Prasetya (2018) menjelaskan bahwa sebanyak 56% karyawan memberikan pendapat mereka yaitu keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) ialah faktor paling pokok yang menjadi penentu pada kesuksesan karier setiap karyawan dibanding dengan kompensasi, penghargaan, dampak sosial dan lainnya.

Menurut Molloy (Wuarlima *et al.*, 2019) menjelaskan bahwa keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) yaitu sebuah pandangan yang dijalani bagi masing-masing pribadi dengan melakukan pekerjaan dalam hal pengendalian, pencapaian disetiap kehidupan sehari-hari, dan seberapa jauh setiap individu terlibat dalam pekerjaan dan kehidupan pribadi serta merasa puas secara bersamaan dalam kaitannya dengan periode dan keikutsertaan secara psikologis melalui karakter mereka di kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Dalam pengelolaan keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) memiliki beberapa aspek dan perlu diketahui agar pengelolaan ini dapat berjalan dengan baik. Menurut McDonald dan Bradley (Zaleha, 2020) terdiri atas tiga aspek yang perlu dipahami untuk pengelolaan keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) diantaranya *time balance*, *involvement balance*, dan *satisfaction balance*. Dengan pengelolaan keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) secara baik akan memberikan karyawan memiliki waktu lebih yang

dapat digunakan bersama keluarga di rumah. Menurut Parkes dan Langford (Bintang & Astiti, 2016) setiap individu yang menginginkan tercapainya keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) dalam melaksanakan perannya tersebut harus mempunyai hubungan dalam hal ini dengan menjaga keseimbangan atas tanggung jawab pada pekerjaan yang sedang dijalankan, tanggung jawab pada keluarga dan diri sendiri.

Namun pada kenyataannya, akan terdapat permasalahan dalam pengelolaan keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) pada karyawan tersebut yang tidak bisa dihindari yaitu ketidakseimbangan atau kesenjangan. Hal tersebut berdampak pada penurunan dan tidak tercapainya kesuksesan karier karyawan disebabkan karena tidak bisa menjaga keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*). Keadaan tersebut dikhususkan bagi perawat yang memiliki kewajiban pekerjaan dalam menjaga maupun merawat pasien dengan waktu 24 jam (Risna *et al.*, 2017).

Menurut Puspita *et al.*, (2017) Perawat merupakan seorang individu yang sudah menyelesaikan program pendidikan di bidang keperawatan, yang memiliki wewenang pada Negara terkait untuk dapat memenuhi pelayanan dan bertanggung jawab penuh untuk menaikkan kesehatan, pencegahan segala bentuk penyakit, dan pelayanan yang prima atau maksimum terhadap pasien yang ada.

Menurut Peraturan Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial (BPJS) Kesehatan Nomor 1 Tahun 2014 yaitu menjelaskan bahwa rumah sakit merupakan fasilitas kesehatan tingkat lanjutan yang menyajikan pelayanan bersifat meningkatkan kesehatan, penangkalan penyakit, menyembuhkan penyakit dan

perawatan kesehatan dan bantuan penawar serta ramuan obat langsung habis berkaitan dengan perlengkapan yang diperlukan bagi para pasien (Airlangga, 2016).

Rumah sakit yang ada di Kota Tanjungpinang yaitu Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kota Tanjungpinang bertempat di Kota Tanjungpinang, Provinsi Kepulauan Riau. Rumah Sakit Umum Daerah Kota Tanjungpinang menjadi rumah sakit utama sebagai rujukan kota Tanjungpinang. Rumah Sakit Umum Daerah Kota Tanjungpinang merupakan milik Pemerintah Kota Tanjungpinang telah ada dari tahun 1903. Rumah sakit ini menjadi tempat bagi masyarakat Tanjungpinang apabila terjadi hal-hal yang tidak baik terkait kesehatan diantaranya kecelakaan, segala macam penyakit, dan hal lainnya yang berhubungan dengan kesehatan. Dalam mencapai tujuannya, rumah sakit membutuhkan adanya sumber daya manusia yaitu salah satunya perawat. Menurut Rimbun (Khairani, 2018) menyatakan bahwa sekitar 60-70% pegawai rumah sakit merupakan seorang perawat.

Tabel 1.1

Jumlah Perawat Rumah Sakit Umum Daerah Kota Tanjungpinang

No	Nama Ruangan	Jumlah Perawat
1.	Ruangan ICU	14 Orang
2.	Ruangan IGD	18 Orang
3.	Ruangan Dahlia	14 Orang
4.	Ruangan Bougenville	14 Orang
5.	Ruangan Mawar/Lavender	17 Orang
6.	Ruangan Cempaka	13 Orang
7.	Ruangan Anggrek	13 Orang
	Total	103 Orang

Sumber: Data Olahan Penelitian (2021)

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat diketahui bahwa Jumlah Perawat Rumah Sakit Umum Daerah Kota Tanjungpinang sebanyak 103 orang yang terbagi atas beberapa ruangan dan terbagi berdasarkan waktu kerja. Menurut Auliya (2017) menjelaskan waktu kerja adalah bentuk atau model waktu dalam bekerja yang diharuskan oleh setiap perusahaan kepada tenaga kerja dan terbagi dari waktu pagi, waktu sore dan waktu malam. Selanjutnya Maurits (Auliya, 2017) menjelaskan waktu kerja merupakan proses dalam pengaturan jam kerja yang pada hakikatnya diatur oleh manajemen dari perusahaan yang sifatnya sering tidak beraturan.

Rumah Sakit Umum Daerah Kota Tanjungpinang dalam memenuhi kebutuhan pasien tidak terlepas pada pemenuhan kebutuhan tenaga perawat yang mencukupi dalam setiap kali dinas jaga atau waktu kerja. Di lain sisi, tidak dapat dipungkiri bahwa pada nyatanya ketidakseimbangan antara kehidupan dengan pekerjaan selalu ada. Berdasarkan pra-penelitian terdapat permasalahan seperti pembagian waktu kerja, sulit menyeimbangkan diantara kehidupan pekerjaan dan pribadi, kurang mampu dalam mempergunakan jam istirahat dengan baik, serta tingginya daya saing untuk meningkatkan karier.

Menurut Wuarlima *et al.*, (2019) menjelaskan sebanyak 1.500 responden didapatkan hasil yaitu 70% dari responden yang ada menyatakan bahwa diri mereka memiliki ketidakseimbangan yaitu dalam aktivitas pekerjaan dan aktivitas pribadi mereka. Adapun faktor yang menyebabkan ketidakseimbangan atau kesenjangan pada perawat adalah masalah pembagian waktu kerja yang pada dasarnya adalah hal yang tidak mudah untuk dilaksanakan karena dipadukan

dengan masalah lain yaitu tingginya daya saing yang dilakukan untuk dapat meningkatkan karier dan memberikan dorongan setiap individu untuk menggunakan waktu yang lebih banyak dalam sehari untuk melakukan pekerjaan. Sehingga seorang perawat merasa kurang mampu menggunakan jam istirahat yang diberikan dengan sebaik-baiknya dan menggunakan waktu diluar pekerjaan untuk melakukan kegiatan lainnya.

Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kota Tanjungpinang, perawat yang ada bekerja dengan menggunakan waktu kerja yaitu terbagi menjadi waktu pagi pukul 07.00-14.00 WIB, waktu sore pukul 14.00-21.00 WIB dan waktu malam pukul 21.00-07.00 WIB. Adapun pra penelitian yang telah dilakukan untuk mengetahui terkait masalah yang dihadapi oleh perawat dapat dijabarkan dalam Tabel 1.2 berikut ini:

Tabel 1.2

Pra Penelitian Keseimbangan Kehidupan Kerja (*Work-Life Balance*)

No	Pernyataan	STS	TS	RR	S	SS
1.	Saya mampu mempergunakan jam istirahat dengan tepat.	-	10	-	18	2
2.	Saya memiliki waktu yang cukup bersama keluarga.	-	12	2	12	4
3.	Saya memiliki tingkat konsentrasi yang cukup dalam penyelesaian setiap pekerjaan.	-	3	1	25	1
4.	Saya berpartisipasi aktif dalam kegiatan-kegiatan kantor diluar dari <i>job description</i> .	-	15	-	10	5
5.	Saya merasa puas akan kemampuan diri dalam menyeimbangkan diantara kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi.	-	5	2	17	6

Sumber: Data Olahan Penelitian (2021)

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) pada perawat Rumah Sakit Umum Daerah Kota Tanjungpinang terdapat permasalahan seperti perawat kurang mampu dalam mempergunakan jam istirahat dengan baik karena ketika pekerjaan dan pasien sedang banyak waktu istirahat perawat terbatas, waktu yang dihabiskan bersama keluarga yang kurang pada saat perawat mendapatkan waktu kerja malam dan perawat tidak berpartisipasi aktif dalam kegiatan kantor diluar *job description*. Hal tersebut akan berdampak pada kesuksesan karier dari setiap perawat yang dipaparkan dalam tabel 1.3 dibawah ini.

Tabel 1.3
Pra Penelitian Kesuksesan Karier

No	Pernyataan	STS	TS	RR	S	SS
1.	Saya memiliki tanggung jawab yang tinggi atas jabatan yang sedang dijalankan.	-	6	1	17	6
2.	Saya mendapatkan pendapatan lainnya selain berasal dari gaji saya.	-	16	3	9	2
3.	Saya merasakan kenyamanan dalam bekerja didalam organisasi.	-	5	-	18	7
4.	Saya mampu mencapai karier berdasarkan status pekerjaan saya.	-	7	2	20	1
5.	Saya rutin dinilai oleh organisasi atas kinerja berdasarkan form penilaian.	-	10	-	17	3

Sumber: Data Olahan Penelitian (2021)

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa terdapat permasalahan seperti tidak adanya tambahan pendapatan selain dari gaji yang diterima karena pendapatan yang diperoleh tidak sebanding dengan pekerjaan yang dilakukan. Fenomena yang terjadi adalah perawat sulit dalam menyeimbangkan diantara kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Hal tersebut dapat diminimalisir

dengan adanya upaya dari instansi dalam menerapkan dan menjaga keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) untuk dapat mencapai kesuksesan karier perawat Rumah Sakit Umum Daerah Kota Tanjungpinang.

Menurut Fidyani & Prasetya (2018), memberikan pernyataan terkait variabel dari *work-life balance* ialah keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan, serta keseimbangan kepuasan secara bersamaan memengaruhi secara signifikan atas kesuksesan karier dari perawat.

Menurut keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) yang terjadi pada Rumah Sakit Umum Daerah Kota Tanjungpinang seperti dijelaskan di atas, maka dari itu jika ingin mengetahui pengaruh keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) terhadap kesuksesan karier perawat diperlukan penelitian untuk mengetahui hal tersebut. Sehingga berdasarkan uraian tersebut penulis berniat melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja (*Work-Life Balance*) Terhadap Kesuksesan Karier Pada Perawat Rumah Sakit Umum Daerah Kota Tanjungpinang”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas diperoleh rumusan masalah yang akan dilakukan penelitian lebih lanjut yaitu apakah terdapat pengaruh keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) terhadap kesuksesan karier pada perawat Rumah Sakit Umum Daerah Kota Tanjungpinang?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah tersebut, maka tujuan penelitian yang ingin diperoleh yaitu untuk mengetahui pengaruh keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) terhadap kesuksesan karier pada perawat Rumah Sakit Umum Daerah Kota Tanjungpinang.

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Ilmiah

Hasil dari penelitian ini diharapkan memberikan manfaat yang bisa dijadikan referensi dalam lingkup pendidikan terkhusus pada bidang manajemen tentang keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) dan kesuksesan karier.

1.4.2 Kegunaan Praktis

1. Bagi Peneliti

Untuk memenuhi syarat memperoleh gelar sarjana manajemen dan menambah pengetahuan dan wawasan penulis terkait keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) dengan dikhususkan pada kesuksesan karier pada perawat Rumah Sakit Umum Daerah Kota Tanjungpinang.

2. Bagi Pihak Rumah Sakit Umum Daerah Kota Tanjungpinang

Diharapkan penelitian ini dapat dijadikan sebagai pedoman khususnya bidang keperawatan pada Rumah Sakit Umum Daerah Kota Tanjungpinang terkait keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) dan kesuksesan karier.

3. Bagi Pihak Lain

Adapun hasil dari penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi untuk menambah pengetahuan dan wawasan serta dapat digunakan oleh mahasiswa lain atau pihak lain yang berkepentingan dalam penelitian selanjutnya.

1.5 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini akan memaparkan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini memaparkan tentang teori-teori dari variabel yang akan digunakan dalam penyusunan penelitian yang didapat dari jurnal, buku, maupun media lainnya yang dapat menunjang penelitian, selanjutnya akan dipaparkan terkait hubungan antar variabel, kerangka pemikiran, hipotesis, dan penelitian terdahulu yang menunjang penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini akan memaparkan tentang jenis dan metode penelitian yang akan digunakan. Jenis data yang akan digunakan, teknik

pengumpulan data, populasi dan sampel, definisi operasional variabel, teknik pengolahan data, teknik analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini menjelaskan tentang hasil penelitian dan pembahasan. Hasil penelitian meliputi gambaran umum dari objek penelitian, karakteristik data responden, analisis deskriptif variabel penelitian, analisis hasil penelitian. Sedangkan pembahasan menjelaskan tentang pertanyaan yang telah dibuat pada rumusan masalah dan membandingkan diantara teori yang digunakan dalam penelitian dengan penelitian terdahulu.

BAB V PENUTUP

Pada bab ini akan menjelaskan tentang simpulan dan saran dalam penelitian ini.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Teori

2.1.1 Manajemen

2.1.1.1 Definisi Manajemen

Menurut Hasibuan (Yusuf, 2015) menjelaskan bahwa manajemen adalah sebuah seni dan ilmu dalam mengorganisasikan atau mengatur sumber daya baik itu sumber daya manusia (SDM) maupun sumber daya lainnya yang ada di perusahaan dengan dilakukan secara berhasil dan berdaya guna untuk memperoleh sebuah maksud tertentu yang sudah dirumuskan oleh perusahaan. Selanjutnya Hanafi (2015) menjelaskan manajemen adalah cara sistematis yang meliputi perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), pengarahan (*actuating*) dan pengendalian (*controlling*) sumber daya manusia (SDM) atau sumber daya lainnya yang ada bertujuan untuk pencapaian organisasi secara efektif dan efisien.

Menurut Terry (2019) manajemen merupakan sebuah proses dan rangkaian kerja dengan adanya arahan dan bimbingan sekelompok orang yang dimana arahan tersebut menuju kepada tujuan organisasional. Menurut Appley dan Lee (Sulfemi, 2019) manajemen adalah cara atau strategi yang dilaksanakan oleh organisasi untuk memperoleh tujuannya melalui pemanfaatan dan penggunaan sumber daya manusia yang dalam hal ini seperti tenaga dan pikiran-pikiran orang lain.

Menurut Matteson dan Ivancevich (Rifa'i dan Fadhli, 2013) menjelaskan bahwa manajemen merupakan sebuah proses secara sistematis dilaksanakan dengan memanfaatkan orang lain dan juga kelompok. Dalam penjelasan yang hampir sama yakni Mondy dan Premeaux (Rifa'i dan Fadhli, 2013) menjelaskan bahwa manajemen adalah suatu proses yang didapat melalui usaha yang dilakukan oleh orang lain.

Dari beberapa definisi terkait manajemen tersebut, maka dapat ditarik satu kesimpulan manajemen adalah sebuah cara yang dilaksanakan untuk mencapai maksud dan tujuan dalam organisasi yang telah dirumuskan dengan menggunakan sumber daya manusia (SDM) maupun sumber daya lainnya.

2.1.1.2 Fungsi-Fungsi Manajemen

Menurut Akbar *et al.*, (2021) menjelaskan terkait fungsi-fungsi manajemen diantaranya:

1. Fungsi perencanaan, fungsi ini meliputi suatu perencanaan yang dilakukan untuk perencanaan kebutuhan, pengadaan, pengembangan dan juga pemeliharaan sumber daya manusia (SDM) dalam sebuah organisasi.
2. Fungsi pengorganisasian, merupakan fungsi dari manajemen yang mengatur serta mengorganisasikan tugas dan pekerjaan yang dikerjakan setiap karyawan dalam organisasi sesuai dengan bidangnya.
3. Fungsi pengarahan, menjelaskan bahwa fungsi ini bertujuan untuk memberikan masukan, dorongan, atau semangat kepada karyawan untuk menimbulkan kemauan dalam bekerja yang dilakukan secara baik dan benar.

4. Fungsi pengendalian, fungsi ini menjelaskan hal-hal terkait dalam pengukuran pekerjaan yang telah dilaksanakan dengan persyaratan kerja yang telah ditetapkan sebelumnya oleh organisasi untuk mengukur apakah pekerjaan yang dilaksanakan tersebut telah tepat dengan standar yang ditetapkan dalam menggapai tujuan yang direncanakan oleh organisasi.

2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.2.1 Definisi Manajemen Sumber Daya Manusia

Berikut dijelaskan tentang definisi dari manajemen sumber daya manusia (MSDM) menurut para ahli sebagai berikut:

Menurut Simamora (2017) menjelaskan bahwa manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah segala kejadian yang berhubungan dengan penggunaan, pemeliharaan dan perlindungan terhadap sumber daya manusia (SDM) dengan memiliki tugas yaitu dalam mengelola segala unsur manusia yang ada serta memiliki potensi dengan tujuan untuk memperoleh sumber daya manusia (SDM) untuk mencapai tujuan organisasi. Hal yang sama juga dijelaskan oleh Amstrong (Simamora, 2017) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah sebuah pendekatan yang bersifat strategis yaitu berhubungan terhadap keterampilan atau kompetensi, tekad, pengembangan sumber daya manusia (SDM) serta manajemen pengorganisasian dari sumber daya manusia.

Menurut Rusby (2017) menjelaskan bahwa manajemen sumber daya manusia (MSDM) sebagai sebuah sistem dan prosedur dilaksanakan untuk mengatur permasalahan terkait dari ruang lingkup baik itu karyawan, pegawai,

dan tenaga kerja yang ada lainnya dengan tujuan untuk dapat merealisasikan aktivitas-aktivitas yang dilaksanakan oleh perusahaan atau organisasi dalam mencapai maksud dan tujuan yang telah dirumuskan. Selanjutnya Panggabean (Sunarsi, 2018) menjelaskan manajemen sumber daya manusia (MSDM) yaitu suatu teknik perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian atau dalam manajemen disebut dengan POAC berkaitan dengan kegiatan-kegiatan yang meliputi kajian pekerjaan, perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia, pemberian kompensasi, promosi hingga kepada pemutusan hubungan kerja (PHK) digunakan untuk menggapai tujuan bersama yang telah diatur.

Menurut Hasibuan (Harras *et al.*, 2020) memaparkan bahwa manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah sebuah pemahaman terkait dalam hal mengorganisasikan sumber daya manusia. Selanjutnya Douglas dan James (Akilah, 2018) menjelaskan bahwa manajemen sumber daya manusia (MSDM) sebagai cara penyesuaian yang dilakukan secara optimal yang diperoleh karyawan, pekerjaan organisasi serta lingkungan dan pada akhirnya para karyawan dapat mencapai kepuasan yang diinginkan dan organisasi mencapai tujuan.

Menurut Dessler (Munandar, 2014) mendefinisikan bahwa manajemen sumber daya manusia (MSDM) ialah sebuah sistematis dilaksanakan oleh manajemen untuk dapat memberikan hal-hal yang diperlukan oleh karyawan seperti memberikan kompensasi atau upah kepada karyawan, menjaga hubungan kerja, memperhatikan terkait kesehatan dan keselamatan karyawan dan terkait masalah tentang karyawan lainnya. Selanjutnya Rivai (Harras *et al.*, 2020)

memaparkan bahwa manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah hal-hal berkaitan dengan semua prinsip manajemen terdiri dari perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), pelaksanaan (*actuating*) dan pengendalian (*controlling*) atau dapat disingkat menjadi POAC.

Dari beberapa definisi terkait manajemen sumber daya manusia tersebut, maka dapat ditarik satu kesimpulan manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan sebuah proses secara sistematis yang mencakup perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), pengarahan (*actuating*) dan pengendalian (*controlling*) berhubungan dengan kegiatan-kegiatan yang meliputi teknik pekerjaan, perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia, pemberian kompensasi, promosi hingga kepada pemutusan hubungan kerja digunakan untuk memperoleh maksud dan tujuan bersama yang telah disepakati.

2.1.2.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2020) fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian.

1. Perencanaan (*human resources planning*) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan.
2. Pengorganisasian (*organizing*) adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja,

delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi (*organization chart*).

3. Pengarahan (*directing*) adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Pengarahan dilakukan pimpinan dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik.
4. Pengendalian (*controlling*) adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan, diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana.
5. Pengadaan (*procurement*) adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
6. Pengembangan (*development*) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.
7. Kompensasi (*compensation*) adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.
8. Pengintegrasian (*integration*) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

9. Pemeliharaan (*maintenance*) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.
10. Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal.
11. Pemberhentian (*separation*) adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun, dan sebab-sebab lainnya.

2.1.3 Keseimbangan Kehidupan Kerja (*Work-Life Balance*)

2.1.3.1 Definisi Keseimbangan Kehidupan Kerja (*Work-Life Balance*)

Menurut Molloy (Wuarlima *et al.*, 2019) keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) adalah perasaan yang dialami oleh setiap individu yang bekerja dalam hal pengendalian, pencapaian di setiap kehidupan sehari-hari, dan seberapa jauh setiap individu terlibat dalam pekerjaan dan kehidupan pribadi serta merasa puas secara bersamaan dalam kaitannya dengan periode dan keikutsertaan secara psikologis dengan karakter mereka pada kehidupan pekerjaan serta kehidupan pribadi. Selanjutnya Tumbel (2017) keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) didefinisikan sebagai sebuah pengelolaan secara efektif atas pekerjaan dan aktivitas lain yang merupakan hal penting seperti keluarga, pengembangan diri, wisata dan rekreasi.

Menurut Fidyani & Prasetya (2018) keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) adalah suatu hal berkaitan dalam mempertahankan atau menyeimbangkan diantara keharmonisan dalam kehidupan baik kehidupan pekerjaan maupun kehidupan pribadi. Selanjutnya Fisher (Wenno, 2018) menyatakan bahwa keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) adalah suatu tindakan yang dilaksanakan oleh seseorang berkaitan dengan hal membagi waktu diantara waktu bekerja serta kegiatan di luar pekerjaan itu sendiri.

Dari beberapa penjelasan terkait definisi dari keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) maka dapat ditarik satu kesimpulan yaitu bahwa keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) merupakan keseimbangan diantara kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi yaitu keluarga yang dirasakan oleh setiap karyawan yang ada dalam sebuah organisasi untuk menjalankan peran dan tanggung jawab.

2.1.3.2 Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Keseimbangan Kehidupan Kerja (*Work-Life Balance*)

Menurut Blanchard (2014) terdapat faktor-faktor yang memengaruhi keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) diantaranya:

1. Sikap karyawan, maksudnya adalah sikap dapat didefinisikan sebagai suatu cara berpikir terhadap sesuatu hal yang menandakan suka dan tidak suka.
2. Psikologis, merupakan hal yang dilakukan seseorang tentang bagaimana caranya bereaksi terhadap keadaan tertentu. Aspek psikologis diantaranya mengelola pekerjaan dan pengaruh dari teman yang ada.

3. Lingkungan tempat individu tinggal, sama halnya dengan lingkungan kerja yang harus nyaman lingkungan tempat tinggal pun harus nyaman dan menyenangkan.

Keseimbangan juga berkaitan dengan kehidupan pribadi dan kehidupan pekerjaan diantaranya latar belakang keluarga, keuangan serta sosial keluarga dan lainnya.

2.1.3.3 Keuntungan Program Keseimbangan Kehidupan Kerja (*Work-Life Balance*)

Menurut Lewison (Ganapathi, 2016) memaparkan beberapa keuntungan diperoleh jika dilaksanakan program keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) diantaranya:

1. Meminimalisir absensi karyawan. Dari kebanyakan kasus alasan karyawan tidak hadir di kantor adalah disebabkan oleh tanggung jawab keluarga.
2. Dapat mengurangi *turnover*, dengan dilakukan jam kerja yang fleksibel dan sesuai akan memberikan manfaat tersendiri dalam hal keinginan karyawan.
3. Dapat meningkatkan produktivitas, dengan meminimalisir tingkat kesenjangan dalam bekerja akan memberikan pengaruh untuk meningkatkan produktivitas seorang karyawan.
4. Dapat mengontrol upah lembur, dengan adanya jadwal kerja yang praktis dan sesuai akan memberikan dampak baik terhadap pengurangan jam lembur.

2.1.3.4 Indikator Keseimbangan Kehidupan Kerja (*Work-Life Balance*)

Menurut McDonald dan Bradley (Tumbel, 2017) untuk mengukur keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*), dapat dilakukan melalui keseimbangan yang ada di bawah ini, diantaranya:

1. Keseimbangan waktu, dalam hal ini berkaitan dengan total waktu yang diberikan oleh organisasi dalam hal melakukan pekerjaan dan beraktivitas pada kegiatan sehari-hari.
2. Keseimbangan keterlibatan, dalam hal ini berkaitan dengan seberapa tinggi tingkatan keterlibatan karyawan secara psikologis dalam hal melakukan pekerjaan dan beraktivitas pada kegiatan sehari-hari.
3. Keseimbangan kepuasan, dalam hal ini berkaitan dengan tingkatan merasa puas dari karyawan pada pekerjaan dan pada saat beraktivitas pada kegiatan sehari-hari.

Selanjutnya Mayangsari & Amalia (2018) terdapat empat dimensi pembentuk dalam keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) diantaranya:

1. Dimensi *Work Interference With Personal Life* (WIPL). Dimensi tersebut merupakan seberapa pengaruhnya suatu pekerjaan mengganggu kehidupan pribadi. Contohnya dalam bekerja karyawan mengalami kesulitan dalam membagi diantara peran pekerjaan dan peran keluarga.
2. Dimensi *Personal Life Interference With Work* (PLIW). Dimensi tersebut merupakan dimensi yang mengarahkan kepada tingkatan sepanjang kehidupan pribadi bisa mengusik kehidupan dalam urusan pekerjaan setiap individu.

3. Dimensi *Personal Life Enhancement Of Work (PLEW)*. Dimensi tersebut merupakan dimensi yang mengarahkan pada seberapa jauh kehidupan pribadi dan keluarga memengaruhi terhadap prestasi.
4. Dimensi *Work Enhancement Of Personal Life (WEPL)*. Dimensi tersebut merupakan mengarahkan pada seberapa jauh pekerjaan mampu meningkatkan kualitas dari kehidupan setiap individu.

2.1.4 Kesuksesan Karier

2.1.4.1 Definisi Kesuksesan Karier

Menurut Adiyono *et al.*, (2017) kesuksesan karier dapat dijelaskan sebagai sebuah pencapaian atau keberhasilan dan hasil kerja secara nyata yang dialami seseorang sebagai reaksi dari pengalaman kerja yang mereka lalui. Hal yang sama dinyatakan oleh Cao *et al.*, (Lukito, 2020) kesuksesan karier objektif berkaitan dengan indikator yang dapat diukur dengan konkret oleh keadaan karier diantaranya kenaikan jabatan dan upah. Sedangkan kesuksesan karier subjektif berkaitan pada evaluasi internal seseorang diseluruh dimensi.

Menurut Ramly (2018) menyatakan bahwa kesuksesan karier merupakan prestasi kerja dan profesional individu yang diraih karena pengalaman kerja, pengetahuan dan kompetensi yang dimiliki yang menjadi pembeda diantara tindakan objektif dan subjektif dalam kesuksesan seseorang. Selanjutnya Amiruddin (2019) menyatakan bahwa kesuksesan karier merupakan hasil dari tindakan selama mengembangkan karier di organisasi secara baik sehingga meningkatkan promosi jabatan ke arah lebih tinggi.

Dari penjelasan di atas dapat ditarik satu kesimpulan bahwa kesuksesan karier merupakan sebuah perasaan puas dan hasil kerja yang diperoleh setiap karyawan pada sebuah organisasi dimana pencapaian tersebut diperoleh dari pengetahuan dan pengalaman yang dimiliki masing-masing individu.

2.1.4.2 Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Kesuksesan Karier

Menurut Mahardika & Kistyanto (2020) kesuksesan karier dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya:

1. Usaha, seseorang dengan tingkat usaha yang tinggi dan tekun akan dengan cepat memperoleh kesuksesan karier.
2. Kemampuan, kemampuan yang dimiliki oleh setiap individu akan memberikan bantuan yang sangat berpengaruh terhadap kesuksesan karier karyawan.
3. Pendidikan, dengan adanya pendidikan yang telah ditempuh akan memberikan kemudahan bagi setiap individu dalam mendapatkan kesuksesan karier.
4. Pelatihan, pihak dari organisasi melakukan pelatihan untuk karyawan dengan tujuan memberikan peluang bagi setiap individu dengan adanya peluang tersebut dapat memberikan pengetahuan dan keterampilan yang dengan hal tersebut dapat mempercepat proses kesuksesan karier. Pelatihan ini juga dirancang untuk memberikan pengembangan pada sumber daya manusia (SDM).

2.1.4.3 Jenis - Jenis Kesuksesan Karier

Menurut Agustina & Muhammad (2019) kesuksesan karier dapat dibedakan menjadi dua sebagai berikut:

1. Kesuksesan karier objektif, kesuksesan karier ini mengacu kepada prestasi kerja yang diperoleh seseorang selama bekerja seperti gaji dan promosi.
2. Kesuksesan karier subjektif, kesuksesan karier ini mengacu kepada perasaan yang dirasakan seseorang terhadap karier yang telah dicapai.

2.1.4.4 Indikator Kesuksesan Karier

Menurut Amiruddin (2019) indikator kesuksesan karier terdiri atas lima indikator diantaranya:

1. Posisi jabatan, kesuksesan karier seseorang dapat dilihat dari posisi atau kedudukan jabatan yang telah diterima dalam sebuah organisasi.
2. Pendapatan, pendapatan yang diperoleh setiap individu dalam organisasi atas setiap pekerjaan yang dilakukan.
3. Perasaan batin, sebuah perasaan yang dirasakan atau dialami oleh setiap individu dalam organisasi.
4. Status pekerjaan, suatu kedudukan seseorang yang menjalankan tugas-tugas dalam sebuah organisasi.
5. Pencapaian atas kinerja, suatu proses yang dilakukan untuk dapat menghasilkan kinerja yang baik sesuai tujuan.

Selanjutnya Greenhaus *et al.*, (Mahardika & Kistyanto, 2020) memaparkan 6 indikator dalam kesuksesan karier objektif serta kesuksesan karier subjektif, diantaranya:

1. Pencapaian karier, pencapaian atas karier seseorang yang diperoleh dalam sebuah organisasi.
2. Keberhasilan karier, seseorang yang mencapai keberhasilan dalam karier yang dijalannya.
3. Pendapatan, pendapatan yang diperoleh berdasarkan kesesuaian atas pekerjaan yang dilakukan.
4. Kemajuan tujuan, tujuan dalam kesuksesan karier setiap individu yang mengalami proses kemajuan dalam hal kesuksesan karier.
5. Pengembangan keahlian, setiap individu dalam organisasi diberikan tempat untuk dapat mengembangkan keahlian yang dimiliki melalui berbagai pelatihan yang dilakukan.
6. Pendapatan dalam setahun, pendapatan dalam setahun yang diperoleh oleh setiap individu dalam pekerjaan yang dilakukan.

Selanjutnya Boudreau *et al.*, (Ishak, 2015) indikator dari kesuksesan karier terdiri atas dua indikator diantaranya sebagai berikut:

1. Kepuasan hidup, tingkat kepuasan yang diperoleh oleh setiap individu dalam organisasi.
2. Promosi dan gaji, promosi yang diberikan oleh organisasi dan gaji atau pendapatan yang diperoleh dapat mencapai kesuksesan karier seseorang.

2.2 Hubungan Antar Variabel

2.2.1 Hubungan Keseimbangan Kehidupan Kerja (*Work-Life Balance*) Terhadap Kesuksesan Karier

Menurut Shabrina (2019) terkait keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) konsep yang ada banyak diteliti dikarenakan mempunyai konsep dalam penetapan skala yang khusus membahas antara pekerjaan dan kehidupan. Lebih lanjut keseimbangan antara kehidupan dan pekerjaan ditandai pada sejauh mana seorang karyawan merasakan adanya keseimbangan diantara kedua hal tersebut.

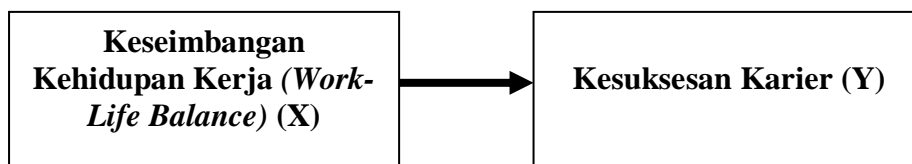
Menurut Rahmaniah *et al.*, (2019) terkait keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*). Waktu kerja yang diatur dengan baik dan sesuai dapat meningkatkan diantara waktu kerja dan keseimbangan kehidupan kerja, dimana dua hal tersebut sangat penting dan diperlukan dalam sebuah organisasi dan sumber daya manusia yang ada untuk mencapai kesuksesan dalam kariernya.

Banyak individu yang mengharapkan bentuk tidak berwujud dari kesuksesan karier objektif dan subjektif yang berupa keseimbangan kehidupan kerja (*work life balance*). Pernyataan yang sangat mendukung terkait pengaruh keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) terhadap kesuksesan karier yaitu terdapat dalam penelitian (Fidyani & Prasetya, 2018) ; (Ramadhani, 2013) menyimpulkan bahwa adanya pengaruh dari variabel keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) terhadap kesuksesan karier.

2.3 Kerangka Pemikiran

Menurut Sugiyono (2019) Kerangka pemikiran merupakan bentuk yang terstruktur berkaitan dengan teori atau pandangan yang berkesinambungan berhubungan dengan berbagai faktor yang sudah dirumuskan sebagai permasalahan pokok. Adapun pada penelitian ini akan meneliti terkait pengaruh keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) terhadap kesuksesan karier. Berikut kerangka pemikiran yang akan dikembangkan lebih lanjut yakni:

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



Sumber : Konsep yang disesuaikan untuk penelitian (2021)

2.4 Hipotesis

Hipotesis adalah sebuah jawaban yang bersifat sementara dari rumusan masalah dalam penelitian, pada rumusan masalah telah dijabarkan dengan bentuk pertanyaan (Sugiyono, 2019). Berdasarkan dari rumusan masalah, tujuan penelitian serta kerangka penelitian yang telah dijabarkan, adapun hipotesis dalam penelitian ini, yaitu:

H₁ : Diduga terdapat pengaruh keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) terhadap kesuksesan karier pada perawat Rumah Sakit Umum Daerah Kota Tanjungpinang.

2.5 Penelitian Terdahulu

Penelitian Fidyani & Prasetya (2018) dengan judul pengaruh *work-life balance* terhadap kesuksesan karier karyawan (studi pada perawat rumah sakit umum daerah kabupaten sidoarjo). Penelitian ini bertujuan menerangkan: pertama, pengaruh dari *work-life balance* ialah keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan, serta keseimbangan kepuasan secara bersamaan terhadap kesuksesan karier karyawan; kedua, pengaruh *work-life balance* ialah keseimbangan waktu terhadap kesuksesan karier karyawan; ketiga, pengaruh *work-life balance* ialah keseimbangan keterlibatan terhadap kesuksesan karier karyawan; keempat, pengaruh *work-life balance* ialah keseimbangan kepuasan terhadap kesuksesan karier karyawan. Adapun jenis penelitian yang digunakan pada penelitian tersebut yaitu *explanatory research* melalui pendekatan kuantitatif. Ilustrasi yang dikumpulkan sebanyak 76 responden yang termasuk perawat ruang rawat inap pada Rumah Sakit Kabupaten Sidoarjo. Tata cara dari mendapatkan informasi yang digunakan melalui menyebarkan kuesioner ataupun survei. Analisis informasi yang diperlukan pada penelitian ini merupakan analisis deskriptif serta statistik inferensial. Hasil penelitian menjelaskan bahwa variabel dari *work-life balance* ialah keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan, serta keseimbangan kepuasan secara bersamaan memengaruhi secara signifikan terhadap kesuksesan karier karyawan dengan dibuktikan melalui nilai signifikansi F yang kurang dari alpha (0,05) ialah 0,000 ataupun 0,000 lebih kecil dari 0,05 serta nilai R^2 sebesar 0,553.

Penelitian Adiyono *et al.*, (2017) yang berjudul pengaruh kepribadian lima faktor terhadap kesuksesan karier. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh karakter 5 aspek yaitu *the big five personality* terhadap kesuksesan karier dalam lingkungan organisasi publik. Populasi penelitian ini adalah semua pegawai struktural pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Purwokerto, Cilacap, Purbalingga serta Kebumen. Ilustrasi yang dilakukan dalam riset ini berjumlah 188 responden. Tata cara *proportionate stratified random sampling* untuk penentuan responden. Pengumpulan informasinya memakai tata cara survey melalui kuesioner. Perlengkapan analisis pada riset ini menggunakan analisis regresi. Hasil penelitian menampilkan: Pertama, *neuroticism* memengaruhi negatif terhadap kesuksesan karier subjektif. Kedua, *extroversion* memengaruhi positif terhadap kesuksesan karier objektif. Ketiga, *agreeableness* memengaruhi negatif terhadap kesuksesan karier objektif serta subjektif. Keempat, *openness to experience* berpengaruh negatif terhadap kesuksesan karier objektif. Implikasi pada penelitian tersebut jika karakter menjadi hal utama di tempat kerja sebab bisa mendukung karier seseorang. Organisasi butuh membagikan atensi khusus terkait dengan karakter pegawai semacam dalam proses rekrutmen, pelatihan serta pengembangan pegawai.

Penelitian Lukito (2020) yang berjudul determinasi kepribadian proaktif terhadap kesuksesan karier melalui *leader-member exchange*. Dalam studi ini bertujuan menganalisis serta menguji pengaruh karakter proaktif terhadap kesuksesan karier lewat Pimpinan-Anggota PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Timur. Cara pengambilan ilustrasi dalam penelitian ini

memanfaatkan sampel jenuh dengan 45 responden PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Timur Bagian Perencanaan, Pengadaan, serta Urusan Universal. Dalam penelitian ini analisis informasi yang digunakan yakni Partial Least Square (PLS) dengan dukungan SmartPLS 3.0 fitur lunak. Adapun hasil dalam penelitian memaparkan hal-hal berikut: Karakter proaktif memengaruhi signifikan terhadap kesuksesan karier, karakter proaktif memengaruhi signifikan terhadap *leader-member exchange*. *Leader-member exchange* mempengaruhi signifikan terhadap kesuksesan karier serta pertukaran pemimpin-anggota tidak menimbulkan pengaruh antara karakter proaktif mengarah kesuksesan karier.

Penelitian Najam *et al.*, (2020) yang berjudul *Does Work-Life Balance Moderate the Relationship between Career Commitment and Career Success? Evidence from an Emerging Asian Economy*. Dalam penelitian ini menganalisis hubungan diantara komitmen karier dan kesuksesan karier karyawan yaitu kesuksesan karier objektif dan subjektif pada karyawan tingkat menengah yang bekerja di sektor jasa. Dalam penelitian ini menjelaskan dan menyelidiki efek dari moderasi keseimbangan kehidupan kerja pada hubungan antara komitmen karier dan kesuksesan karier. Dengan menganalisis data yang diperoleh dari 360 orang pekerja tingkat menengah. Adapaun hasil memperlihatkan komitmen karier memengaruhi positif dan signifikan terhadap kesuksesan karier objektif dan subjektif karyawan. Keseimbangan kehidupan kerja secara positif memoderasi hubungan antara komitmen karier dan kesuksesan karier subjektif, di lain sisi untuk moderasi hubungan antara komitmen karier dan kesuksesan karier objektif tidak berpengaruh.

Penelitian Drenzo *et al.*, (2015) dengan judul *Relationship between protean career orientation and work-life balance: A resource perspective*. Tujuan dari penelitian ini yakni sebagai menilai keterkaitan antara PCO dan keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*). Hasil dalam penelitian ini ialah PCO berhubungan positif terhadap keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) melalui perencanaan karier yang di atas, akumulasi modal sosial dan psikologis, dan peningkatan persepsi tentang kelayakan kerja.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Menurut (Sugiyono, 2019) penelitian kuantitatif adalah sebuah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positivisme*, digunakan untuk meneliti pada populasi dan sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Metode pada penelitian ini ialah metode survei. Menurut Kerlinger (Sugiyono, 2019) metode survei merupakan bagian dari penelitian kuantitatif dilaksanakan dengan menggunakan populasi baik itu populasi besar hingga kecil, data yang digunakan adalah data berupa sampel yang diperoleh dari populasi untuk menemukan keterkaitan melalui hubungan antara variabel-variabel.

3.2 Jenis Data

Jenis data pada penelitian ini yaitu data primer dan data sekunder, berikut penjelasannya:

3.2.1 Data Primer

Menurut Indriantoro & Supomo (2018) menjelaskan data primer adalah bagian dari asal data dalam sebuah penelitian didapat secara langsung atau diperoleh dari sumber asli dan tidak adanya media perantara dari manapun. Dalam

penelitian, data primer yang digunakan adalah hasil kuesioner dengan disebarkan kepada perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Kota Tanjungpinang.

3.2.2 Data Sekunder

Menurut Fauzi *et al.*, (2019) Data sekunder merupakan sumber data didapat oleh peneliti tidak secara langsung serta data suatu pihak atau lembaga tertentu yang telah diolah dengan tujuan untuk kepentingan lembaga tersebut, dan dari data yang diolah tersebut dikumpulkan oleh peneliti digunakan sebagai data penelitian yang dilakukan oleh peneliti. Adapun beberapa data sekunder yang diperoleh dalam penelitian yakni sejarah organisasi, profil organisasi, data-data serta dokumen sesuai dengan objek penelitian.

3.3 Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2017) teknik pengumpulan data merupakan tindakan tepat dan sesuai untuk digunakan dalam penelitian. Tujuan penelitian adalah untuk mencari dan mengumpulkan data. Jika tidak adanya teknik pengumpulan data dalam penelitian akan menghadapi kesulitan atau masalah dalam pengumpulan data karena tidak memenuhi standar atau pedoman data yang telah ditetapkan sebelumnya. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yakni:

3.3.1 Kuesioner (Angket)

Menurut Sujarweni (2019) kuesioner atau angket adalah instrumen dalam sebuah teknik pengumpulan data secara efektif dan efisien untuk digunakan karena dilakukan dengan cara membuat beberapa pertanyaan atau pernyataan terkait variabel dalam penelitian untuk dijawab oleh responden. Adapun skala

pengukuran data yang digunakan yaitu Skala Likert. Melalui skala likert, variabel tersebut dapat dihitung dengan menjabarkan menjadi indikator dari variabel. Kemudian hasil setelah dijabarkan digunakan sebagai tolak ukur dalam mengatur bagian-bagian instrumen yaitu pertanyaan dan pernyataan. Dalam penelitian ini peneliti membuat beberapa pernyataan dengan tujuan untuk mendapatkan informasi serta data dari objek penelitian yaitu perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Kota Tanjungpinang untuk menanyakan terkait variabel-variabel yaitu keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) serta kesuksesan karier.

3.3.2 Studi Pustaka

Menurut Sujarweni (2015) Studi pustaka merupakan suatu cara untuk meninjau serta memperoleh data dari pustaka atau sumber lainnya untuk dijadikan sebagai pemberian informasi terkait penelitian.

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi adalah suatu proses penalaran dengan menyimpulkan sesuatu yang terdiri dari beberapa hal yakni objek atau subjek yang mempunyai keunikan tertentu dalam hal ini dilakukan penetapan peneliti dengan selanjutnya dapat dipelajari dan pada akhirnya akan memberikan satu kesimpulan (Sugiyono, 2019). Dalam penelitian ini populasi terdiri atas 103 orang yang merupakan perawat Rumah Sakit Umum Daerah Kota Tanjungpinang.

3.4.2 Sampel

Sampel merupakan meneliti terkait sebagian dari jumlah populasi (Indriantoro & Supomo, 2018). Ada beberapa teknik sampling yang termasuk teknik untuk pengambilan sampel. Pada penelitian ini peneliti memanfaatkan *probability sampling* yakni teknik untuk pengambilan sampel yang memberi peluang yang sama pada anggota atau unsur dari populasi yang dapat dipilih menjadi kelompok sampel melalui jenis *Simple Random Sampling* karena pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu.

Menurut Juliandi *et al.*, (2014) Dalam menentukan jumlah sebuah sampel dalam penelitian dapat dilakukan melalui rumus Slovin seperti dijabarkan di bawah ini:

$$n = \frac{N}{1 + (N \times e^2)}$$

Keterangan rumus tersebut n adalah ukuran dari sampel, N adalah populasi dan e adalah tingkat kesalahan dalam 5%. Berikut sampel pada penelitian ini:

$$\begin{aligned} n &= 103 \\ &= \frac{103}{1 + (103 \times 0,05^2)} \\ &= 81,9085487 \\ &= 82 \end{aligned}$$

Maka, sampel yang dimanfaatkan pada penelitian ini berjumlah 82 perawat.

3.5 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel merupakan bagian dari penelitian dengan maksud dan tujuan untuk memahami pengertian dan arti dari setiap variabel sebelum dilaksanakan penyelidikan dan lainnya (Sujarweni, 2019). Adapun variabel yang terdapat pada penelitian, yakni:

1. Variabel independen atau bahasa lainnya adalah variabel bebas. Variabel ini merupakan variabel memengaruhi dengan bahasa lain membentuk penyebab adanya perubahan atau munculnya variabel dependen (terikat) (Sugiyono, 2019). Variabel independen dalam penelitian ini yaitu Keseimbangan Kehidupan Kerja (*Work-Life Balance*) (X).
2. Variabel dependen yang sering disebut dengan variabel terikat adalah variabel sebagai akibat dan variabel dipengaruhi yang disebabkan karena munculnya variabel bebas (Sugiyono, 2019). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat yaitu Kesuksesan Karier (Y).

Tabel 3.1
Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi	Indikator	Butir Pernyataan	Pengukuran
1.	Keseimbangan Kehidupan Kerja (<i>Work-Life Balance</i>) (X)	Keseimbangan Kehidupan Kerja (<i>Work-Life Balance</i>) didefinisikan sebagai sebuah pengelolaan secara efektif atas pekerjaan dan aktivitas lain yang merupakan hal penting seperti keluarga, pengembangan diri,	1. Keseimbangan waktu 2. Keseimbangan keterlibatan 3. Keseimbangan kepuasan McDonald dan Bradley (Tumbel, 2017)	1,2,3,4 5,6,7,8 9,10,11,12	Skala Likert

		wisata dan rekreasi. (Tumbel, 2017)			
2.	Kesuksesan Karier (Y)	Kesuksesan Karier yaitu hasil dari tindakan selama mengembangkan karier di organisasi secara baik sehingga meningkatkan promosi jabatan ke arah lebih tinggi. (Amiruddin, 2019)	1. Posisi jabatan 2. Pendapatan 3. Perasaan batin 4. Status pekerjaan 5. Pencapaian atas kinerja Amiruddin (2019)	1,2 3,4,5 6,7 8,9,10 11,12	Skala Likert

Sumber : Data sekunder yang diolah (2021)

3.6 Teknik Pengolahan Data

Menurut Narbuko & Achmad (2015) Dengan dilakukannya pengolahan data pada sebuah penelitian maka dapat mengetahui terkait dari makna data yang telah berhasil dikumpulkan dengan hal tersebut hasil penelitian dapat diketahui dengan segera. Dilihat dari pelaksanaannya, sebuah pengolahan data dilaksanakan melalui beberapa cara diantaranya melalui komputer yaitu program yang bernama SPSS version IMB SPSS Statistics 22.

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan beberapa kegiatan-kegiatan yang dilakukan untuk pengolahan data yang dapat membantu dan mempermudah peneliti dalam melakukan penelitian. Menurut Narbuko & Achmad (2015) teknik pengolahan data dapat berupa *Editing*, *Coding*, *Scoring*, dan *Tabulating*.

1. *Editing* merupakan sebuah proses yang dilakukan oleh peneliti untuk melaksanakan eksplanasi, keterikatan, kesesuaian serta kepaduan data

yang telah peneliti kumpulkan dan cara mengatasi data yang tidak lengkap. Dalam penelitian, *editing* ini merupakan bagian dari pengolahan data yang sangat diperlukan untuk dilakukan.

2. *Coding* merupakan proses yang dilakukan oleh peneliti dalam menafsirkan data ke dalam bentuk kode-kode dan umumnya kode tersebut berupa nilai (angka). Kuesioner yang telah dibuat oleh peneliti diberikan angka pada jawaban tersebut dan kemudian digolongkan ke dalam kategori dengan tujuan untuk menyederhanakan jawaban dari responden.
3. *Scoring* merupakan menentukan skor atas sebuah jawaban dari kuesioner yang telah dibuat dengan melakukan penggolongan dan kategori sesuai dengan pendapat dari responden tersebut. Pemberian skor ini dilakukan dengan menggunakan Skala Likert yaitu:

SS = Sangat Setuju	dengan skor 5
ST = Setuju	dengan skor 4
N = Netral	dengan skor 3
TS = Tidak Setuju	dengan skor 2
STS = Sangat Tidak Setuju	dengan skor 1
4. *Tabulating* merupakan sebuah aktivitas yang dilakukan dalam menggambarkan jawaban responden yang digunakan untuk memperoleh statistik deskriptif dari variabel yang dikaji dengan kata lain variabel dilakukan tabulasi silang.

3.7 Teknik Analisis Data

Dalam sebuah konsep penelitian kuantitatif yang dimaksud dengan analisis data ialah aktivitas dilaksanakan sesudah data terhadap semua responden serta dari sumber manapun telah terpusat. Aktivitas yang dilaksanakan dalam analisis data diantaranya menggolongkan data serta informasi dengan melalui variabel ataupun jenis responden, membuat bagan berhubungan dengan variabel seluruh responden, setiap variabel yang dikaji dilakukan penyajian data, mengerjakan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah yang ada, serta melaksanakan sebuah taksiran untuk membuktikan hipotesis yang telah dipaparkan sebelumnya.

Dalam studi kuantitatif, cara analisis informasi menggunakan statistik. Adapun dua kategori statistik untuk melakukan analisis informasi antara lain statistik deskriptif serta statistik inferensial (Sugiyono, 2019).

3.7.1 Uji Kualitas Data

3.7.1.1 Uji Validitas

Hasil dari penelitian dapat dibilang absah jika persamaan diantara data serta informasi yang diperoleh dengan data yang asli terjadi di objek yang sedang dikaji. Alat yang valid adalah alat ukur yang dimanfaatkan untuk menghasilkan data valid (Sugiyono, 2019).

Uji validitas dimanfaatkan pada penelitian yang menggunakan kuesioner (angket) dengan tujuan untuk memperoleh terkait instrumen yang digunakan valid atau tidak valid. Untuk mengetahui hal tersebut maka diperlukan program SPSS. Menurut Juliandi (2016) sesuatu instrumen bisa dikatakan valid apabila r hitung $>$ r tabel, maupun kebalikannya apabila r hitung $<$ r tabel sehingga instrumen

tersebut bisa dikatakan tidak valid. Untuk mengujinya menggunakan *pearson correlation*, apabila koefisien *pearson* yang diperoleh signifikan pada level signifikan 0.05 berarti data yang diperoleh valid.

Menurut Yusup (2018) Dalam penelitian sebuah cara dilakukan untuk mengkaji validitas instrumen dengan menggunakan analisa butir. Dimana dilakukan melalui mengkolerasikan masing-masing dari skor butir dengan skor total. Uji validitas yang digunakan adalah teknik korelasi *Product Moment* dengan rumus yaitu:

Gambar 3.1

Rumus Uji Validitas

$$R_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X)^2][N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Sumber: Yusup (2018)

Keterangan:

R = Koefisien korelasi, N = Jumlah subyek atau responden, X = skor butir, serta Y = skor total

3.7.1.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas pada penelitian digunakan untuk menaksir koherensi pada alat ukur. Dalam sebuah penelitian, jika peneliti ingin mengetahui terkait hasil pengukuran yang tepat pada sampel yang sama dengan periode yang berbeda. Artinya, sebuah kuesioner atau angket dapat dikatakan reliabel apabila instrumen tersebut menyajikan angka yang konstan disetiap pengukurannya (Budiastuti & Bandur, 2018).

Menurut Sujarweni (2015) menjelaskan uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersamaan berkaitan dengan semua butir atau item pernyataan dalam kuesioner atau angket penelitian. Adapun pengantar untuk pengambilan keputusan dalam uji reliabilitas diantaranya:

1. Apabila nilai Cronbach's Alpha $> 0,60$ sehingga kuesioner ataupun angket dinyatakan reliabel.
2. Apabila nilai Cronbach's Alpha $< 0,60$ sehingga kuesioner ataupun angket dinyatakan tidak reliabel.

Adapun uji konsistensi internal yang sangat tepat adalah Alpha's Cronbach. Rentangan nilai dari koefisien alpha diantara 0 (tanpa reliabilitas) hingga 1 (reliabilitas sempurna). Menurut Budiastuti & Bandur (2018) Para ahli menetapkan nilai koefisien alpha yaitu:

0 yaitu tidak memiliki reliabilitas (*no reliability*)

$>.70$ yaitu reliabilitas yang dapat diterima (*acceptable reliability*)

$>.80$ yaitu reliabilitas yang baik (*good reliability*)

90 yaitu reliabilitas yang sangat baik (*excellent reliability*)

1 yaitu reliabilitas sempurna (*perfect reliability*)

3.7.2 Uji Asumsi Klasik

3.7.2.1 Uji Normalitas

Uji normalitas menunjukkan terdapat sampel yang diperoleh dari populasi dengan berdistribusi normal (Perdana, 2016). Dalam uji normalitas terdapat teknik yang dimanfaatkan yaitu Uji Chi Kuadrat, Uji Lilliefors, (Kolmogorov-Smirnov) serta dengan grafik Normal P-P plot.

Dalam penelitian uji normalitas informasi serta data yang dimanfaatkan adalah memahami terkait sebuah informasi serta data pada penelitian telah berdistribusi secara normal atau tidak. Untuk mengetahuinya dilakukan dengan menggunakan teknik dalam uji normalitas yaitu Uji Kolmogorov-Smirnov dengan menggunakan SPSS. Pada penelitian ini untuk mendeteksi normalitas data dapat dilakukan dengan pengujian histogram dan P-P plot. Distribusi data dapat dikatakan normal jika signifikansi $> 0,05$. Adapun dasar pengambilan keputusan: Apabila tingkat signifikansi $> 0,05$ maka data berdistribusi normal dan Apabila tingkat signifikansi $< 0,05$ maka data tidak dapat berdistribusi normal.

3.7.2.2 Uji Heteroskedastisitas

Menurut Perdana (2016) Uji Heteroskedastisitas yaitu alat uji model regresi untuk mengenali ketidaksamaan *variance* dari *residual* satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Apabila *variance* dari *residual* satu pengamatan ke pengamatan tetap maka disebut homokedastisitas serta apabila itu berbeda maka dikatakan heteroskedastisitas. Suatu model maupun konsep regresi yang baik adalah homokedastisitas atau tidak terjadi masalah heteroskedastisitas. Penelitian ini menggunakan pengujian scatterplot.

Menurut Fauzi *et al.*, (2019) adapun penyebab terjadinya masalah heteroskedastisitas yaitu :

1. Tidak sesuainya model persamaan regresi yang digunakan.
2. Terdapat banyak *outlier* pada observasi yang digunakan.
3. Adanya *skewness* pada beberapa variabel independen atau variabel bebas dalam model persamaan regresi.

4. Kesalahan dalam transformasi data (*first difference form*) dan juga kesalahan penggunaan dalam bentuk persamaan (*linier atau long linier*).

3.7.3 Analisis Regresi Linear Sederhana

Menurut Priyatno (2014) analisis regresi linear sederhana adalah sebuah penguraian atau analisis yang digunakan dengan tujuan untuk mengukur terkait besarnya pengaruh diantara satu variabel independen (variabel bebas) dengan satu variabel dependen (variabel terikat) serta untuk menandakan variabel dependen dengan menggunakan variabel independen. Dalam hal tersebut, biasanya informasi yang dimanfaatkan ialah yang berskala ordinal. Di bawah ini merupakan analisis regresi linear sederhana yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

$$Y' = a + bx$$

Keterangan:

Y' merupakan Kesuksesan Karier

X merupakan Keseimbangan Kehidupan Kerja (*Work-Life Balance*)

a merupakan Konstanta (nilai Y' ; apabila $X = 0$)

b merupakan Koefisien regresi (nilai peningkatan atau penurunan)

3.7.4 Uji Hipotesis

3.7.4.1 Uji t

Menurut Priyatno (2018) Uji t ini diperlukan dengan tujuan memperoleh informasi terkait di dalam model regresi dari variabel independen (keseimbangan kehidupan kerja) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel

dependen (kesuksesan karier). Adapun rumus untuk t hitung pada analisis regresi sebagai berikut:

$$t \text{ hitung} = \frac{B_i}{S_{b_i}}$$

Dimana:

b_i = Koefisien regresi variabel i

s_{b_i} = Standar eror variabel i

Adapun langkah-langkah dalam melakukan uji t diantaranya:

1. Merumuskan H_0 dan H_a
 - a. H_0 : Keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) tidak berpengaruh terhadap kesuksesan karier pada perawat Rumah Sakit Umum Daerah Kota Tanjungpinang.
 - b. H_a : Keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) berpengaruh terhadap kesuksesan karier pada perawat Rumah Sakit Umum Daerah Kota Tanjungpinang.
2. Menentukan *Level of Significance*

Adapun level signifikan yang digunakan dalam penelitian yaitu 5% atau 0,05.
3. Kriteria pengujian
 - a. Apabila nilai dari t hitung < t tabel, artinya H_0 diterima. Hal tersebut berarti bahwa tidak adanya pengaruh antara variabel independen dan variabel dependen.

- b. Apabila nilai dari t hitung $>$ t tabel, artinya H_0 ditolak. Hal tersebut berarti bahwa adanya pengaruh antara variabel independen dan variabel dependen.

4. Pengujian

Perhitungan dan pengujian nilai t hitung dalam penelitian menggunakan komputer dengan program SPSS.

3.7.4.2 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) dilakukan dengan tujuan memperoleh informasi terkait berapa besar variabel independen yang dalam hal ini adalah keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) secara bersamaan memiliki dampak terhadap variabel dependen adalah kesuksesan karier dengan dinyatakan dalam bentuk persentase (Priyatno, 2014).

Jika koefisien determinasi (R^2) semakin mendekati angka 1 menyimpulkan bahwa semakin baik garis regresi dan jika koefisien determinasi (R^2) mendekati angka 0 garis regresi yang bisa dikatakan kurang baik. Adapun untuk mengukur besarnya koefisien determinasi dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$Kd = (r)^2 \times 100\%$$

Keterangan:

Kd = Koefisien Determinasi

r^2 = Koefisien regresi

3.8 Jadwal Penelitian

Tabel 3.2
Jadwal Penelitian

Kegiatan	Bulan (Tahun 2021-2022)									
	Sep	Okt	Nov	Des	Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Ags
Penyusunan & Pengajuan Judul	■									
Penyusunan Proposal	■	■								
Perizinan Penelitian		■								
Seminar Usulan Penelitian			■							
Revisi Proposal				■						
Pengumpulan Data					■					
Analisis Data						■				
Penyusunan Hasil Penelitian						■	■			
Presentasi Hasil Penelitian										■

Sumber : Data penelitian yang diolah (2021)

DAFTAR PUSTAKA

- Adiyono, Purnomo, R., & Wiwiek Rabiathul Adawiyah. (2017). Pengaruh Kepribadian Lima Faktor Terhadap Kesuksesan Karier. *Jurnal Bisns Dan Ekonomi (JBE)*, 24(2), 162–176. <https://www.unisbank.ac.id/ojs/index.php/fe3/article/view/5883>
- Agustina, T. S., & Muhammad, I. R. (2019). Proactive Personality, Career Success, dan Career Adaptability pada Karyawan PT Kereta Api Indonesia Daop 8 Surabaya. *Business and Finance Journal*, 4(1), 1–14. <https://doi.org/10.33086/bfj.v4i1.1090>
- Airlangga. (2016). *Program Jaminan Kesehatan*. Cd, 6–25.
- Akbar, M. F., Prasada, D., Safiih, A. R., & Nuryani, Y. (2021). *Seminar Manajemen Sumber Daya Manusia* (Issue March).
- Akilah, F. (2018). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Lembaga Pendidikan. *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 6(1), 518–534. <https://doi.org/10.35673/ajmpi.v6i1.282>
- Amiruddin, M. (2019). Pengaruh Kepuasan Karier Terhadap Kesuksesan Karier Melalui Komitmen Karir Studi Pada PT Aneka Gas Industri Region V Sidoarjo. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(1), 51–59.
- Auliya, N. (2017). Pengaruh Shift Kerja Terhadap Tingkat Kelelahan Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Operator Produksi Arv PT Kimia Farma (Persero) Tbk. Unit Plant Jakarta. *Jurnal Nusantara Aplikasi Manajemen Bisnis*, 2(2), 66. <https://doi.org/10.29407/nusamba.v2i2.810>
- Bintang, S. K., & Astiti, D. P. (2016). Work-Life Balance Dan Intensi Turnover Pada Pekerja Wanita Bali Di Desa Adat Sading, Mangupura, Badung. *Jurnal Psikologi Udayana*, 3(3), 382–394.
- Blanchard, M. H. (2014). Work-Life Balance. *Obstetrics and Gynecology*, 119(1), 177–179. <https://doi.org/10.1097/AOG.0b013e31823c026d>
- Budiasuti, D., & Bandur, A. (2018). *Validitas dan Reliabilitas Penelitian*. Mitra Wacana Media.
- Direnzo, M. S., Greenhaus, J. H., & Weer, C. H. (2015). Relationship between Protean Career Orientation and Work-Life Balance: A Resource Perspective. *Journal of Organizational Behavior*, 36(4), 538–560. <https://doi.org/10.1002/job.1996>
- Fauzi, F., Dencik, A. B., & Asiati, D. I. (2019). *Metodologi Penelitian untuk Akuntansi dan Manajemen Aplikasi SPSS dan EViews untuk Teknik Analisis Data*. Salemba Empat.
- Fidyani, L., & Prasetya, A. (2018). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kesuksesan Karier Karyawan (Studi pada Perawat Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Sidoarjo). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 61(2), 89–98.
- G.R. Terry, L. W. R. (2019). *Dasar-Dasar Manajemen* (B. Aksa (ed.)).
- Ganapathi, I. M. D. (2016). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada PT. Bio Farma Persero). *Fakultas Komunikasi Dan Bisnis, Universitas Telkom*, IV(1), 125–135. <http://www.researchgate.net/publication>
- Hanafi, M. (2015). *Konsep Dasar dan Perkembangan Teori Manajemen*.

- Managemen*, 1(1), 66. <http://repository.ut.ac.id/4533/1/EKMA4116-M1.pdf>
- Harras, H., Sugiarti, E., & Wahyudi. (2020). *Kajian Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Mahasiwa*.
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (P. B. Aksara (ed.); Edisi Revi). Sinar Grafika Offset.
- Indriantoro, N., & Supomo, B. (2018). *Metodologi Penelitian Bisnis untuk Akuntansi dan Manajemen* (Maya (ed.)). ANDI.
- Ishak, S. (2015). Career Success Studies: An Examination of Indicators, Approach and Underlying Theories in Literature. *Science Journal of Business and Management*, 3(6), 251. <https://doi.org/10.11648/j.sjbm.20150306.16>
- Juliandi, A. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif untuk Ilmu-Ilmu Bisnis*.
- Juliandi, A., Irfan, & Manurung, S. (2014). *Metodologi Penelitian Bisnis (Konsep & Aplikasi)* (Cetakan Pe). UMSU PRESS.
- Khairani, N. (2018). Hubungan Antara Keseimbangan Kehidupan Kerja Dengan Kelelahan Kerja Pada Perawat Wanita Yang Telah Menikah. *Director*, 15(40), 6–13. [http://awsassets.wwfz.panda.org/downloads/earth_summit_2012_v3.pdf%0Ahttp://hdl.handle.net/10239/131%0Ahttps://www.uam.es/gruposinv/meva/publicaciones_jesus/capitulos_espanyol_jesus/2005_motivacion para el aprendizaje Perspectiva alumnos.pdf%0Ahttps://ww](http://awsassets.wwfz.panda.org/downloads/earth_summit_2012_v3.pdf%0Ahttp://hdl.handle.net/10239/131%0Ahttps://www.uam.es/gruposinv/meva/publicaciones_jesus/capitulos_espanyol_jesus/2005_motivacion_para_el_aprendizaje_Perspectiva_alumnos.pdf%0Ahttps://ww)
- Lukito, C. D. R. (2020). Determinasi Kepribadian Proaktif Terhadap Kesuksesan Karir Melalui Leader Member Exchange. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(1), 265–275.
- Mahardika, M. D., & Kistyanto, A. (2020). Pengaruh Kepribadian Proaktif Terhadap Kesuksesan Karier Melalui Adaptabilitas Karier. *Jfeb*, 22(2), 185–195. <http://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/FORUMEKONOMI%0APengaruh>
- Mayangsari, M. D., & Amalia, D. (2018). *Keseimbangan Kehidupan Kerja pada Wanita Karir*.
- Munandar, J. M. D. (2014). *Pengantar Manajemen*. PT Penerbit IPB Press.
- Najam, U., Burki, U., & Khalid, W. (2020). Does Work-Life Balance Moderate the Relationship between Career Commitment and Career Success? Evidence from an Emerging Asian Economy. *Administrative Sciences*, 10(4), 82. <https://doi.org/10.3390/admsci10040082>
- Narbuko, & Achmad. (2015). *Metodologi Penelitian*. Bumi Aksara.
- Perdana, E. (2016). Olah Data Skripsi Dengan SPSS 22. In *Lab Kom Manajemen Fe Ubb*.
- Priyanto, D. (2017). *Panduan Praktis Olah Data Menggunakan SPSS* (R. I. Utami (ed.)). Penerbit ANDI (Anggota IKAPI).
- Priyatno. (2014). *SPSS 22 Pengola Data Terpraktis*. Andi.
- Priyatno, D. (2018). *SPSS Panduan Mudah Olah Data Bagi Mahasiswa dan Umum*. Andi Publisher.
- Purba, J. H. (2018). Perencanaan Strategi Sumber Daya Manusia dan Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 4(1), 27–33.
- Puspita, A. P. W., Susilaningih, F. S., & Somantri, I. (2017). Pengaruh Faktor Demografi Terhadap Quality of Nursing Work Life (Qnwl) Perawat Rumah

- Sakit Muhammadiyah Bandung. *Jurnal Pendidikan Keperawatan Indonesia*, 3(1), 13. <https://doi.org/10.17509/jpki.v3i1.7475>
- Rahmaniah, R., Mataram, U., Asmony, T., Mataram, U., Nurmayanti, S., & Mataram, U. (2019). *Pengaruh Waktu Kerja Dan Dukunga Supervisor Terhadap Keseimbangan Kehidupan Kerja Karyawan Generasi Y*. 6(2), 88–97.
- Ramadhani, M. (2013). Analisis Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Kesuksesan Karier (Studi pada Karyawan PT. Asuransi Jiwa Generali Indonesia). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 1(2), 1–18.
- Ramly, A. Z. (2018). *Pengaruh Hambatan Karier Terhadap Kesuksesan Karir Dengan Locus of Control Sebagai Variabel Moderator Pada PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Vii Surabaya*. 6(2016), 1–7.
- Rifa'i dan Fadhli. (2013). Manajemen Organisasi. In *Journal of Chemical Information and Modeling* (Vol. 53, Issue 9).
- Risna, Sakka, A., & Yunawati, I. (2017). *Pengaruh Work-Life Balance (Keseimbangan Kehidupan Kerja) Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Pada Tenaga Kerja Perawat Di Badan Layanan Umum Daerah (BLUD) Rumah Sakit Konawe Selatan Tahun 2016*. 1–8.
- Rusby, Z. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Journal of Chemical Information and Modeling*.
- Shabrina, D. (2019). Hubungan Antara Work-Life Balance Dengan Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT. Pertani (Persero). *Empati*, 8(1), 27–32.
- Simamora, H. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi 3)*.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*.
- Sujarweni, V. W. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi*. Pustaka Baru Press.
- Sujarweni, V. W. (2019). *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi*. Pustaka Baru Press.
- Sulfemi, W. B. (2019). *Manajemen Pendidikan Berbasis Multi Budaya*. <https://doi.org/10.31227/osf.io/647wy>
- Sunarsi, D. (2018). *Buku Ajar Seminar Perencanaan Sumber Daya Manusia*.
- Tumbel, T. M. (2017). Pengaruh Work-Life Balance Dan Burnout Terhadap Kepuasan Kerja. *None*, 5(003), 1–8. <https://doi.org/10.35797/jab.5.003.2017.16718>.
- Wenno, M. W. (2018). *Hubungan Antara Work Life Balance dan Kepuasan Kerja pada Karyawan di PT PLN Persero Area Ambon*. 7(2), 94–99.
- Wuarlima, F., Kojo, C., & Sendow, G. M. (2019). Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja, Keterlibatan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Gran Puri Hotel Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(4), 5368–5377.
- Yusuf, D. H. B. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Keuangan Syariah*.
- Yusup, F. (2018). Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian Kuantitatif. *Jurnal Tarbiyah: Jurnal Ilmiah Kependidikan*, 7(1), 17–23. <https://doi.org/10.18592/tarbiyah.v7i1.2100>

Zaleha, M. P. (2020). *Pengaruh Work-Life Balance terhadap Kesuksesan Karier dengan Kepuasan Kerja sebagai Mediasi (Studi pada PT . SMART Tbk Refinery Surabaya)*. 1–16.

Curriculum Vitae



A. PERSONAL INFORMATION

Full Name : Jihan Elmetiana Rifani
Gender : Female
Place and Date of Birth : Tanjungpinang, 08 Juli 2000
Citizen : Indonesia
Address : Jalan Taman Bahagia Gg Kelinci RT 01
RW 02 No 21 Kelurahan Bukit Cermin
Religion : Islam
Email : jihan.elmetiana81@gmail.com
Phone Number : 0858-3320-4908

B. EDUCATIONAL BACKGROUND

NAME OF SCHOOL	NO. OF YEAR COMPLETED
SDN 002 Tanjungpinang Kota	2012
SMP Negeri 8 Tanjungpinang	2015
SMK Negeri 1 Tanjungpinang	2018
STIE Pembangunan Tanjungpinang	2022