

**PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* TERHADAP MOTIVASI
KERJA PEGAWAI DINAS PERHUBUNGAN KABUPATEN
BINTAN**

SKRIPSI

ALBERT TRINALDY SIBARANI

NIM : 18612265



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN
TANJUNGPINANG
2023**

**PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* TERHADAP MOTIVASI
KERJA PEGAWAI DINAS PERHUBUNGAN KABUPATEN
BINTAN**

SKRIPSI

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

OLEH

**Nama : ALBERT TRINALDY SIBARANI
NIM : 18612265**

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN
TANJUNGPINANG
2023**

HALAMAN PERSETUJUAN/ PENGESAHAN SKRIPSI

**PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* TERHADAP MOTIVASI
KERJA PEGAWAI DINAS PERHUBUNGAN KABUPATEN BINTAN**

Diajukan kepada :

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

Oleh :

NAMA : ALBERT TRINALDY SIBARANI
NIM : 18612265

Menyetujui,

Pembimbing Pertama,

Pembimbing Kedua,

Yuritanto, S.E.,M.M.
NIDK.8957200020/AA

Surya Kusumah, S.Si., M.Eng
NIDN. 1022038001/Lektor

Menyetujui,
Ketua Program Studi

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

Skripsi Berjudul

**PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* TERHADAP MOTIVASI
KERJA PEGAWAI DINAS PERHUBUNGAN KABUPATEN BINTAN**

Yang Dipersiapkan dan Disusun Oleh :

NAMA : ALBERT TRINALDY SIBARANI
NIM : 18612265

Telah dipertahankan di depan Panitia Komisi Ujian Pada Tanggal
Tujuh Belas Januari Dua Ribu Dua Puluh Dua dan
Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat untuk Diterima

Panitia Komisi Ujian

Ketua,

Sekretaris,

Yurianto, S.E., M.M.
NIDK.8957200020/Asisten Ahli

Octojaya Abriyoso, S.I.Kom., M.M.
NIDN.1005108903/Asisten Ahli

Anggota

Alfi Hendri, S.E., M.M
NIDK. 8813900016/Asisten Ahli

Tanjungpinang, 17 Januari 2022
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan
Tanjungpinang,
Ketua,

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

PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : ALBERT TRINALDY SIBARANI
Nim : 18612265
Tahun Angkatan : 2018
Indeks Prestasi Kumulatif : 3,14
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh *Work Life Balance* terhadap Motivasi
Kerja Dinas Perhubungan Kabupaten Bintan

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa usulan penelitian ini adalah hasil karya saya sendiri dan bukan hasil rekayasa maupun karya orang lain.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dengan tanpa adanya Paksaan dari pihak manapun dan apabila ternyata dikemudian hari ternyata saya membuat pernyataan palsu, maka saya siao untuk diproses sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Tanjungpinang, Januari 2023

Penyusun

Albert Trinaldy Sibarani
18612265

HALAMAN PERSEMBAHAN

Puji Syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa atas Berkat dan Kasih karuniaNya Saya bisa menyelesaikan tugas akhir skripsi ini. Dengan segala berkat yang telah diberikan sehingga saya dapat berfikir dengan baik, bersabar, dan sehat dalam proses penyelesaian tugas akhir skripsi ini . Semoga dengan selesainya tugas akhir skripsi ini saya menjadi manusia yang lebih bijak dalam berfikir, baik dalam bertutur kata serta sabar dalam menggapai kehidupan yang cerah dikemudian hari.

Saya persembahkan tugas akhir skripsi ini untuk orang-orang tercinta dan tersayang atas semua dukungannya kepada saya dalam proses menyelesaikan tugas akhir skripsi.

Teristimewa Bapak saya Lesmen Heppidano Sibarani dan Ibu saya Damaris Ratna Juita Butar-Butar. Trimakasih atas dukungan serta motivasi yang telah kalian berikan. Trimakasih atas semangat serta dukungan yang telah diberikan kepada saya dalam menyelesaikan tugas skripsi. Banyak kata yang tak teruraikan dalam lembar halaman ini betapa bertrimakasihnya saya kepada kalian dan betapa bersyukurya saya memiliki orangtua hebat seperti kalian. Disaat saya semakin dewasa semakin saya mengenal dunia dan kalian selalu mendukung dan menasehati saya menjadi lebih baik. Semoga tugas akhir ini bisa jadi hadiah kecil saya kepada kalian bahwa kalian sekali lagi berhasil mendidik seorang anak menjadi seorang sarjana.

Teruntuk Kedua dosen pembimbing saya, Bapak Yuritanto, S.E.,M.M. dan Bapak Surya Kusumah, S.Si.,M.Eng. Izinkan saya ucapkan Terimakasih untuk

segala ilmu pengetahuan serta waktu yang kalian berikan kepada saya untuk membimbing saya dalam menyelesaikan tugas akhir ini dan mengantarkan saya untuk mencapai gelar sarjana. Saya sangat bersyukur bisa dibimbing oleh dosen-dosen hebat seperti kalian. Dan selama saya menjadi mahasiswa bimbingan Kalian, saya tentu banyak keterbatasan, salah serta kelalaian. Saya memohon maaf atas keterbatasan, salah, serta kelalaian saya selama ini. Semoga Tuhan membalaskan segala kebaikan yang kalian berikan kepada saya.

Teruntuk teman-teman seperjuanganku (Manajemen Malam 2 angkatan 2018). Trimakasih atas dukungan dan kerjasamanya selama proses perkuliahan ini. Trimakasih atas suka dukanya, kalian lah tempat ternyaman selama perkuliahan saya. Sukses selalu dan tetap semangat untuk kita semua. Semoga ilmu yang kita perjuangkan ini dapat bermanfaat untuk kehidupan kita dimasa depan dan kita semakin menjadi pribadi yang lebih baik lagi.

HALAMAN MOTTO

“Dalam hidup bukan tentang siapa terlebih dahulu mendapatkan, melainkan siapa yang mampu menyelesaikan tujuan hidup dan menggapai mimpinya sendiri”

A.T.Sibarani

“Ada orang yang ingin merubah dunia, saat dia gagal dia mengganti tujuannya dan ingin merubah negara. Saat dia kembali gagal merubah negara, dia ingin merubah kota kelahirannya. Lalu dia gagal kembali hingga akhirnya dia tersadar seandainya sedari dulu dia merubah dirinya sendiri terlebih dahulu. Mungkin sekarang dia sudah merubah dunia”

Quraish Shihab

“Iman adalah dasar dari segala sesuatu yang kita harapkan dan bukti dari segala sesuatu yang tidak kita lihat”

Ibrani 11:1

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Tuhan Yang Maha Esa atas Limpahan berkatNya, Saya dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini dengan judul “ Pengaruh *Work Life Balance* terhadap Motivasi Kerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Bintan”. Yang mana skripsi ini merupakan salah satu syarat dalam mendapatkan gelar Strata-1 (S1) Program studi manajemen di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pembangunan Tanjungpinang.

Karena saya sebagai Penulis masih harus banyak belajar dan menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih banyak kekurangan. Saya dengan rendah hati dan dengan sangat terbuka serta mengharapkan berbagai masukan maupun saran yang bersifat membangun yang sangat berguna bagi saya serta seluruh pembaca demi kesempurnaan skripsi ini. Dalam penyusunan skripsi ini tentu tidak terlepas dari bantuan dan dukungan banyak pihak, maka izinkan saya mengucapkan trimakasih saya kepada pihak pihak berikut ini :

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

5. Ibu Dwi Septi Haryani, S.T., M.M. selaku Ketua Prodi Studi Manajemen S1 Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pembangunan Tanjungpinang.
6. Bapak Yurianto S.E., M.M. selaku dosen pembimbing I yang telah banyak memberi saran dan kritikan yang membangun dalam penyusunan skripsi ini.
7. Bapak Surya Kusuma, S.Si., M.Eng. selaku dosen pembimbing II yang telah banyak mengingatkan saya agar lebih teliti dalam menuliskan skripsi ini.
8. Seluruh dosen dan staf sekretariat Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pembangunan Tanjungpinang.
9. Kedua Orang Tua saya, Ayah Lesmen Heppydano Sibarani dan Ibu Damaris Ratna Juita Butar-Butar, doa serta dukungan moral kalian menguatkan langkahku dalam perkuliahan.
10. Kakak Saya Desi Kristian Pintauli Sibarani, S.E, dan Adik Saya Rio Arthur Gideon Sibarani, semoga kita dapat mengharumkan nama dan membanggakan ayah dan ibu.
11. Teman-teman istimewa saya dalam penyusunan skripsi Grisandy Ramadhan, Deki Putra, Mutiara Sandy, Ronaldo Rianto, Wahyu Saputra, Fitri Handayani, Nonny, Janice dan Sri Martina Effrianti.
12. Seluruh Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Bintan, Terima kasih atas dukungannya. Terlebih kepada Senior, rekan kerja mapun junior yang telah menyempatkan waktunya untuk mengisi kuesioner penelitian ini, Trimakasih banyak semoga kita semakin solid.

13. Teman-Teman Sepermainan saya “ROJ” yang telah mendukung saya dalam menyelesaikan skripsi, Trimakasih kawan kawan.

14. Semua pihak-pihak yang terkait dalam penyusunan ini, yang tidak dapat dituliskan satu-persatu sedikit dan banyak saya ucapkan banyak-banyak terima kasih untuk semuanya.

Akhir kata saya sebagai penulis berharap skripsi ini dapat menjadi sumber pahala baru bagi penulis dan bermanfaat bagi semua pembaca, khususnya mahasiswa Program Studi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Tanjungpinang.

Tanjungpinang, Januari 2023

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PENGESAHAN BIMBINGAN	
HALAMAN PERNYATAAN	
HALAMAN PERSEMBAHAN	viii
HALAMAN MOTTO	x
KATA PENGANTAR	xi
DAFTAR ISI	xiv
DAFTAR TABEL	xviii
DAFTAR GAMBAR	xix
DAFTAR LAMPIRAN	xx
ABSTRAK	xxi
ABSTRACT	xxii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah.....	9
1.3 Batasan Masalah	9
1.4 Tujuan Penelitian	9
1.5 Kegunaan Penelitian	9
1.5.1 Kegunaan Ilmiah	9
1.5.2 Kegunaan Praktis.....	10
1.6 Sistematika Penulisan	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	12
2.1 Tinjauan Teori.....	12
2.1.1 Manajemen.....	12
2.1.1.1 Pengertian Manejemen	12
2.1.1.2 Tujuan Manajemen	13
2.1.1.3 Fungsi Manajemen.....	13
2.1.2 Manajemen sumber daya manusia	14

2.1.2.1	Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	14
2.1.2.2	Fungsi Manaejemen Sumber Daya Manusia.....	15
2.1.2.3	Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia	15
2.1.3	Work Life Balance	16
2.1.3.1	Pengertian <i>Work Life Balance</i>	16
2.1.3.2	Dimensi <i>Work Life Balance</i>	17
2.1.3.3	Manfaat Worklife Balance	17
2.1.3.4	Faktor yang Mempengaruhi <i>Work life Balance</i>	18
2.1.3.5	Indikator Work life Balance	18
2.1.4	Motivasi	20
2.1.4.1	Pengertian Motivasi	20
2.1.4.2	Tujuan Motivasi	21
2.1.4.3	Jenis Jenis Motivasi	21
2.1.4.4	Prinsip Prinsip dalam Memotivasi	22
2.1.4.5	Teknik Memotivasi	23
2.1.4.6	Faktor yang mempengaruhi Motivasi.....	23
2.1.4.7	Indikator Motivasi.....	23
2.2	Hubungan Antar Variabel	24
2.3	Kerangka Pemikiran	25
2.4	Hipotesis	25
2.5	Penelitian Terdahulu	26
2.5.1	Jurnal Nasional	26
2.5.2	Jurnal internasional	28
BAB III	METODE PENELITIAN	30
3.1	Jenis Penelitian.....	30
3.2	Jenis Data	30
3.2.1.	Data Primer	30
3.2.2.	Data Sekunder.....	30
3.2.3.	Sumber Data	31
3.3	Teknik Pengumpulan Data	31
3.3.1	Observasi.....	31
3.3.2	Kuesioner (Angket)	31
3.3.3	Dokumentasi	32

3.4	Populasi dan Sampel.....	32
3.4.1.	Populasi.....	32
3.4.2.	Sampel.....	33
3.5	Defenisi Operasional Variabel	33
3.6	Teknik Pengolahan Data	35
3.6.1	Pengeditan Data (<i>Editing</i>).....	36
3.6.2	Pengkodean (<i>Coding</i>).....	36
3.6.3	Scoring	36
3.6.4	Tabulasi (Tabulating)	37
3.7	Teknik Analisis Data	37
3.7.1	Uji Kualitas Data	37
3.7.1.1.	Uji Validitas	38
3.7.1.2.	Uji Reliabilitas	38
3.7.2	Uji Asumsi Klasik	38
3.7.2.1.	Uji Normalitas	39
3.7.2.2.	Uji Heteroskedastisitas	39
3.7.3	Metode Analisis Data	40
3.7.4	Uji Hipotesis	40
3.7.4.1	Uji T (Uji Signifikansi Parsial)	41
3.7.4.2	Koefisien determinasi (R^2)	42
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	43
4.1.	Hasil Penelitian	43
4.1.1.	Gambaran Umum Objek Penelitian	43
4.1.1.1	Sejarah Singkat Dinas Perhubungan.....	43
4.1.1.2	Struktur Organisasi	44
4.1.1.3	Kedudukan, Fungsi Dan Tugas	45
4.1.1.4	Visi dan Misi Dinas Perhubungan	57
4.1.2	Analisis Data Responden	57
4.1.2.1	Analisis Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin ...	58
4.1.2.2	Analisis Data Responden Berdasarkan Status Pekerjaan	58
4.1.2.3	Analisis Data Responden Berdasarkan Pendidikan	59
4.1.2.4	Analisis Data Responden Berdasarkan Masa Kerja	59
4.1.2.5	Tanggapan Responden pada Pernyataan.....	60

4.1.3. Uji Kualitas Data	63
4.1.3.1 Uji Validitas	63
4.1.3.2 Uji Reliabilitas	66
4.1.4 Uji Asumsi Klasik	67
4.1.4.1 Uji Normalitas	67
4.1.4.2 Uji Heteroskedastisitas	70
4.1.5 Regresi Sederhana	71
4.1.6 Uji Hipotesis	73
4.1.7 Uji Koefisien Determinasi (R^2)	74
4.2 Pembahasan	75
4.2.1 Pengaruh <i>Work Life Balance</i> Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Bintan	75
BAB V PENUTUP	76
5.1 Kesimpulan	76
5.2 Saran	76

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

NO	Judul	Halaman
1	Tabel 1.1 Data Jam Kerja Pegawai.....	5
2.	Tabel 1.2 Penempatan Pegawai.....	7
3.	Tabel 3.1 Definisi Oprasional Variabel	34
4.	Tabel 4.1 Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	58
5.	Tabel 4.2 Data Responden Berdasarkan Status Pekerjaan	58
6.	Tabel 4.3 Data Responden Berdasarkan Pendidikan	59
7.	Tabel 4.4 Data Responden Berdasarkan Masa Kerja	59
8.	Tabel 4.5 Tanggapan Responden Berdasarkan Pernyataan Work Life Balance	60
9.	Tabel 4.6 Tanggapan Responden Berdasarkan Pernyataan Motivasi Kerja	61
10.	Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Variabel <i>Work Life Balance</i>	61
11.	Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja	61
12.	Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas Variabel <i>Work Life Balance</i>	86
13.	Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Mtivasi Kerja	86
14.	Tabel 4.11 Hasil Uji Linear Sederhana	91
15.	Tabel 4.12 Hasil Uji T	73
16.	Tabel 4.13 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)	74

DAFTAR GAMBAR

NO	Judul	Halaman
1	Gambar 1.1 Grafik Masuk dan Pulang Kantor	3
2.	Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	47
3.	Gambar 4.1 Struktur Organisasi	44
4.	Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas Kolmogorov Smilnov	68
5.	Gambar 4.3 Hasil Uji Normalitas Histogram	69
6.	Gambar 4.5 Hasil Uji Normalitas P-P Plot	70
7.	Gambar 4.5 Hasil Uji Normalitas Heteroskedastisitas	71

DAFTAR LAMPIRAN

NO

Lampiran 1 : Kuisisioner

Lampiran 2 : Hasil Tabulasi Kuesioner

Lampiran 3 : Hasil Output SPSS

Lampiran 4 : Persentase Plagiat

Lampiran 5: Surat Keterangan Objek Penelitian

Lampiran 6 : *Curriculum Vitae*

ABSTRAK

PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI DINAS PERHUBUNGAN KABUPATEN BINTAN

Albert Trinaldy Sibarani 18612265, Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu
Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang
Trinaldyalbert@gmail.com

Berdasarkan hasil observasi langsung yang dilakukan oleh penulis di Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Bintan dalam penelitian ini yaitu ditemukan bahwa kurangnya motivasi kerja pada Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Bintan yang diduga dipengaruhi oleh terganggunya *Work Life Balance*. Sehingga tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh *Work Life Balance* terhadap Motivasi Kerja.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dan analisis regresi sederhana. Pengumpulan data didapatkan melalui penyebaran kuisioner menggunakan *google form*. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Bintan yang bekerja di Kantor Bintan Buyu dengan sampel sebanyak 44 orang Pegawai.

Dari hasil penelitian ini diketahui bahwa nilai koefisien determinasi R square adalah 0,667, angka tersebut memiliki arti bahwa: *Work Life Balance* memberi sumbangan pengaruh pada variabel Motivasi Kerja (Y) sebesar 66,7%, sedangkan sisanya 33,3% dipengaruhi oleh sumber lain.

Kata kunci: *Work Life Balance*, Motivasi Kerja

Pembimbing I : Yuritano, S.E, M.M.

Pembimbing II : Surya Kusumah, S.Si, M.Eng.

ABSTRACT

PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI DINAS PERHUBUNGAN KABUPATEN BINTAN

**Albert Trinaldy Sibarani 18612265, Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu
Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang
Trinaldyalbert@gmail.com**

Based on the results of direct observations conducted by the author at the Dinas Perhubungan Kabupaten Bintan office in this study, it was found that the lack of work motivation in employees of the Dinas Perhubungan Kabupaten Bintan Office was allegedly influenced by the disruption of Work Life Balance. So the purpose of this study is to find out whether there is an effect of Work Life Balance on Work Motivation.

This study uses quantitative research methods and simple regression analysis. Data collection was obtained by distributing questionnaires using the Google form. The population used in this study were employees of the Dinas Perhubungan Kabupaten Bintan office who worked at the Bintan Buyu office with a sample of 44 employees.

From the results of this study it is known that the coefficient of determination R square is 0.667, this number means that: Work Life Balance contributes influence to the variable Work Motivation (Y) of 66.7%, while the remaining 33.3% is influenced by other sources.

Keywords; Work Life Balance, Work Motivation

Pembimbing I : Yuritanto, S.E, M.M.

Pembimbing II : Surya Kusumah, S.Si, M.Eng.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Persentase pekerjaan penduduk terbesar di Indonesia menurut Status Pekerjaan Utama yaitu berstatus sebagai Buruh, Karyawan dan Pegawai. Dimana jumlah Pegawai Pemerintahan Pegawai negeri sipil (PNS) sebanyak 3.995.634 orang aktif, belum termasuk Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (P3K), maupun NON PNS (Honorar). Dari total keseluruhan Pegawai Pemerintahan Indonesia hanya sebagian kecil berada di pusat, dimana 76,6 persen diantaranya bekerja pada Instansi Pemerintahan Daerah Kabupaten atau Kota maupun Pemerintahan Daerah Provinsi serta jajaran Kementrian/sederajat di kewilayahan menurut data bkn.go.id.

Pegawai saat ini harus mampu menyesuaikan diri dengan perkembangan zaman di era modern termasuk pegawai pemerintah daerah, karena SDM yang dibutuhkan disuatu organisasi Instansi Pemerintah adalah SDM yang memiliki keterampilan, kemampuan, pengetahuan, dan sikap yang baik. Sumber Daya Manusia (SDM) pada lingkungan perusahaan disebut sebagai karyawan sedangkan dalam instansi sering disebut pegawai. Pegawai di era modern ini harus berdaya saing dalam dunia kerja. Keberhasilan atau tidak berhasilnya Pegawai pada suatu instansi salah satunya bergantung pada bagaimana memotivasi pegawai untuk bekerja dan menyeimbangkan kehidupan mereka pribadi dengan kehidupan mereka dipekerjaan.

Pada umumnya Maslow menyatakan bahwa orang termotivasi karena kebutuhan yang tidak terpenuhi berdasarkan urutan kadar kepentingannya dari urutan yang paling rendah hingga ke urutan yang lebih tinggi (Andjarwati *et al.*, 2015). Hal ini berlaku juga pada pegawai Dinas Perhubungan dimana motivasi awal pegawai bekerja adalah untuk mendapatkan penghasilan dan memenuhi kebutuhan fisiologi.

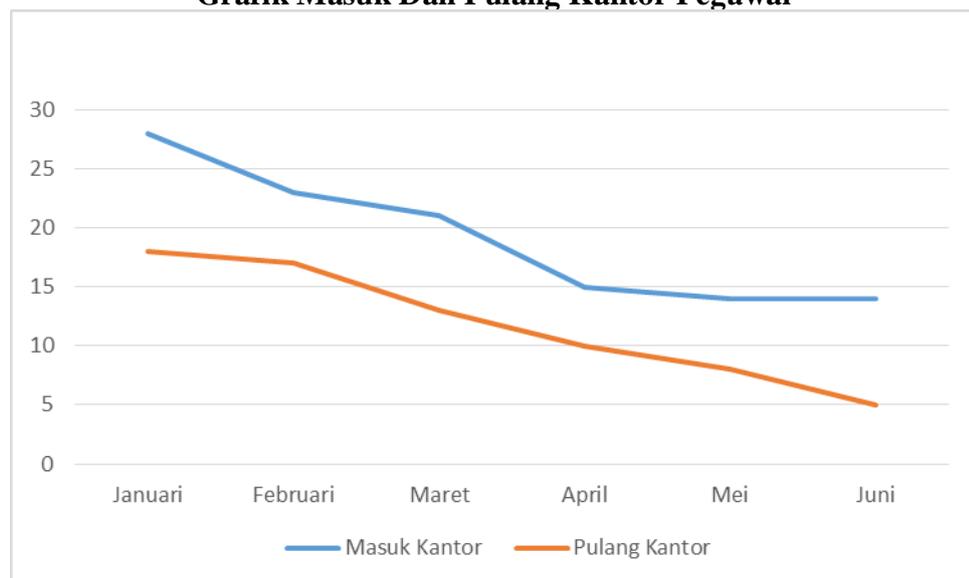
Untuk penghargaan, rasa aman, kasih sayang juga merupakan motivasi lebih sebagai pendukung agar pegawai lebih termotivasi dan produktif. Namun ditemukannya permasalahan terkait motivasi dimana ada disaat saat tertentu pegawai merasakan rendah nya motivasi mereka untuk bekerja. Hal ini bukan berasal dari internal kantor melainkan berasal eksternal kantor yaitu berasal dari kehidupan pribadi masing masing pegawai. Hal ini mempengaruhi keseimbangan kehidupan pegawai dalam kehidupan pribadi maupun kehidupan kerja. Dan tentu dampak terbesar dari konflik peran di pekerjaan dan peran di kehidupan pribadi ada lah dipekerjaan. Karna dalam pekerjaan sehari hari berbentuk *timework* atau kerja sama, apabila 1 pegawai bermasalah tentu akan mempengaruhi kinerja rekan kerja lainnya.

Menurut Lockwood (A & M, 2017) *Work-life balance* adalah suatu keadaan seimbang pada dua tuntutan dimana pekerjaan dan kehidupan seorang individu adalah sama. Permasalahan dalam kehidupan berkeluarga, berpasangan ataupun pertemanan dapat menjadi penyebab adanya konflik peran. Dimana hal tersebut cukup membutuhkan porsi waktu yang sama dengan pekerjaan, cukup melibatkan fisik dan emosional pegawai serta kepuasan atas pekerjaan. Sehingga

mempengaruhi motivasi pegawai dalam bekerja, tergantung pada tingkat permasalahan atau konflik yang dialami masing masing individu. Menurut Loocwood (Wijaya, 2020) Motivasi Kerja adalah proses sebagai langkah awal seseorang dalam melakukan tindakan akibat kekurangan secara fisik dan psikis atau dengan kata lain adalah suatu dorongan yang ditunjukkan untuk memenuhi tujuan tertentu.

Memotivasi pegawai dalam suatu instansi dapat dianggap sederhana karena pada dasarnya manusia sangat mudah untuk dimotivasi dengan memberikan apa yang menjadi keinginannya. Namun dapat juga menjadi masalah yang kompleks bila diabaikan oleh para atasan atau pimpinan. Dari hasil penilaian penulis dalam melakukan observasi langsung pada objek penelitian sejak bulan Januari sampai dengan bulan Juni ditemukan ketidaksesuaian antara jam masuk dan pulang kantor pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Bintan.

Gambar 1.1
Grafik Masuk Dan Pulang Kantor Pegawai



Sumber : Data Observasi 2022

Dari grafik dapat dilihat bahwa adanya penurunan jumlah pegawai yang memiliki jam masuk tepat waktu yaitu Januari 28 Pegawai, Februari 23 Pegawai, Maret 21 Pegawai, April 15 Pegawai, Mei 14 Pegawai, dan Juni 14 Pegawai. Dapat dilihat juga bahwa Pegawai yang memiliki jam pulang kantor tepat waktu juga mengalami penurunan yaitu Januari 18 Pegawai, Februari 17 Pegawai, Maret 13 Pegawai, April 10 Pegawai, Mei 8 Pegawai, dan Juni 5 Pegawai. Grafik diatas merupakan hasil observasi langsung setelah habisnya masa berlaku aturan PPKM level 2 dan 3 dilingkungan Pemerintahan Kabupaten Bintan.

Hal ini didasari oleh kurangnya penghargaan kepada mereka yang datang dan pulang tepat waktu. Seolah terlambat atau pulang cepat bukan lah-hal yang salah karna tidak berdampak apapun. Dan juga datang tepat waktu atau pulang sesuai jam kerja bukan lah hal yang istimewa atau kewajiban yang suatu saat akan diberi penghargaan berupa sebuah prestasi pencapaian. Karna pada umumnya setiap pegawai yang bekerja dengan baik sesuai aturan wajib diberikan apresiasi berupa penghargaan bahkan dapat menjadi sebuah prestasi. Karna Prestasi dapat dilihat dari Kuantitas Kerja, Kualitas Kerja, Keandalan, Inisiatif, Kerajinan, Sikap, dan Kehadiran. Kehadiran Merupakan keberadaan karyawan/Pegawai di tempat kerja untuk bekerja sesuai dengan waktu/ jam kerja yang telah ditentukan.

Permasalahan Motivasi Kerja dapat berubah menjadi sulit dalam menentukan imbalan/penghargaan dimana apa yang dianggap penting bagi organisasi karena sesuatu yang penting yang ingin diberikan kepada diri pegawai yang ingin dimotivasinya itu belum tentu penting atau baik bagi orang tersebut. Apalagi jika ternyata imbalan/penghargaan tidak pernah diberikan dan ditambah

lagi dengan hal hal diluar pekerjaan yang mempengaruhi motivasi kerja. Salah satu faktor yang secara konsisten ditemukan dan sangat berhubungan dengan motivasi kerja adalah *work life balance*.

Tabel 1.1
Data Jam Kerja Pegawai

	Diluar Jam Kerja Normal	Sesuai Jam Kerja
Jumlah Pegawai	37 orang	29 orang

Sumber : Data Observasi 2022

Dari data tabel diatas dapat dilihat bahwa sebanyak 37 Pegawai terlibat dalam pekerjaan diluar jam kerja /tidak sesuai dengan jam kerja Normal yaitu 08.00-16.00 ataupun dihari libur seperti Sabtu/Minggu. Contohnya pada kegiatan masyarakat yang mengundang banyak orang dan diperlukannya pengamanan lalu lintas seperti Pernikahan,Syukuran, Hajatan dan kegiatan kemasyarakatan lainnya yang sering terjadi pada setiap sabtu dan minggu. Lalu kegiatan setingkat kabupaten (Busung Cup), ada juga event setingkat Provinsi yaitu POPDA (Pekan Olahraga Pelajar), *Event* Internasional Tour De sesyang dimulai pukul 18.30 Wib atau Acara Kemasyarakatan, Pribadi Maupun instansi yang dilakukan di hari Libur Sabtu-Minggu. Yang mana Pukul 18.30 dan Sabtu minggu bukan merupakan jam kerja normal Dinas Perhubungan Kabupaten Bintan. Waktu yang di gunakan untuk bekerja ini menyebabkan sulit untuk pegawai memenuhi permintaan peran lainnya sebagai anggota keluarga/sosial. Sehingga menurut Juariyah dalam penelitiannya akan menyebabkan konflik peran. Sedangkan dalam penelitian yang di lakukan oleh Rahminutusi dkk menunjukkan terdapat hubungan negatif yang signifikan antara konflik peran ganda dengan keharmonisan keluarga. Menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh (Rosally & Jogi, 2015)

Sumbangan konflik peran ganda terhadap keharmonisan keluarga adalah sebesar 42,6% sedangkan 57,4% sisanya adalah sumbangan dari variabel lain seperti empati, pengalaman hidup, adat istiadat, tujuan keluarga, ukuran keluarga dan lain lain.

Dalam bekerja Dinas Perhubungan mempunyai tugas dan fungsi pokok yang diatur dalam Undang Undang No 22 tahun 2009 tentang Lalu Lintas dan Angkutan Jalan, melaksanakan urusan pemerintahan daerah bidang perhubungan berdasarkan asas otonomi daerah dan tugas pembantuan sesuai kebutuhan daerah melalui perintah dari kepala daerah. Dinas Perhubungan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya menurut Undang Undang Lalu Lintas dan Angkutan Jalan yaitu :

1. Penetapan rencana umum Lalu Lintas dan Angkutan Jalan;
2. Manajemen dan Rekayasa Lalu Lintas;
3. Persyaratan teknis dan laik jalan Kendaraan Bermotor;
4. Perizinan angkutan umum;
5. Pengembangan sistem informasi dan komunikasi di bidang sarana dan Prasarana Lalu Lintas dan Angkutan Jalan;
6. Pembinaan sumber daya manusia penyelenggara sarana dan Prasarana Lalu Lintas dan Angkutan Jalan; dan
7. Penyidikan terhadap pelanggaran perizinan angkutan umum, persyaratan teknis dan kelaikan Jalan Kendaraan Bermotor yang memerlukan keahlian dan/atau peralatan khusus yang dilaksanakan sesuai dengan ketentuan Undang-Undang.

Dinas Perhubungan Kabupaten Bintan berkantor di Bintan Buyu. Dinas Perhubungan dipimpin oleh seorang Kepala Dinas yang membawahi Sekretaris, Bidang Lalu Lintas Jalan, Bidang Sarana Prasarana, Bidang Keselamatan dan Pengembangan dan 1 Unit Pelaksanaan Terpadu (UPT) dinas yaitu UPT Pengujian Kendaraan Bermotor (PKB) Ceruk Ijuk. Dimana dalam Bidang Sarana Prasarana terdapat 2 Pelabuhan yaitu Pelabuhan Bulang Linggi Tanjung Uban dan Pelabuhan ASDP Tambelan. Dan Bidang Lalu Lintas terdapat 1 Terminal yaitu Terminal Bus Simpang Lagoi. Total keseluruhan pegawai Dinas Perhubungan Yaitu berjumlah 98 orang dengan penyebaran sebagai berikut:

Tabel 1.2
Penempatan Pegawai

No	Penempatan	Jumlah
1.	Pelabuhan Tambelan	3
2.	Pelabuhan Bulanglinggi	6
3.	Pos Pelabuhan Kawal	2
4.	Pos Pelabuhan Kijang	5
5.	UPT Pengujian Kendaraan Bermotor	13
6.	Terminal	3
7.	Kantor Bintan Buyu	66
Jumlah seluruhnya		98

Sumber: Sekretariat Dinas Perhubungan Kab.Bintan

Sedangkan Fenomena yang terjadi pada kantor dinas Perhubungan adalah kurangnya sebuah motivasi kerja pada Pegawai di Dinas Perhubungan Kabupaten Bintan. Dari hasil observasi yang dilakukan peneliti dilapangan, terdapat banyak Pegawai yang terlihat seperti bosan dengan pekerjaannya membuat mereka kurang bersemangat sehingga mengakibatkan terlambat masuk kantor dan pulang disaat belum waktunya untuk pulang kantor. Hal ini seolah Pegawai Dinas Perhubungan memiliki rasa tanggung jawab yang kurang terhadap pekerjaannya, kurang tekun

dalam bekerja dan kurang senang dengan pekerjaannya akibat dari kurang termotivasinya mereka dalam bekerja. Namun disisi lain salah satu penyebab kurang termotivasinya pegawai dalam bekerja pada jam kerja normal adalah Terganggunya Keseimbangan Waktu (*Time Balance*) yang mereka miliki. Karna tuntutan dari Pekerjaan terhadap pegawai mengurangi waktu mereka pada Keluarga/Bersosialisasi. Kurangnya penghargaan baik berupa pujian, apresiasi maupun kompensasi yang tidak selalu ada saat kegiatan diluar jam kerja normal bagi mereka yang terlibat semakin menurunkan motivasi. Banyak dari pegawai berfikir mereka tidak harus berada dikantor sesuai jam kerja normal karna mereka akan dilibatkan pada pekerjaan yang diluar jam kerja. Meskipun belum termasuk ke dalam taraf yang mengkhawatirkan atau mengecewakan, namun minimnya Motivasi Kerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Bintan ini perlu dicermati dan ditindak lanjuti. Agar tidak terjadi pembiaran yang bisa menimbulkan kebiasaan yang buruk bagi pegawai tersebut, hingga berlarut larut dan mengakibatkan rendahnya kompetitif antar pegawai dalam bekerja dan keinginan untuk menjadi lebih baik serta berprestasi.

Berdasarkan hal tersebut penulis tertarik untuk melakukan penelitian berjudul **“PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI DINAS PERHUBUNGAN KABUPATEN BINTAN”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah di uraikan diatas adalah Apakah *work life balance* berpengaruh terhadap motivasi kerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Bintan ?

1.3 Batasan Masalah

Dalam penelitian ini digunakan pembatasan masalah untuk lebih menyempitkan objek penelitian dalam menentukan masalah. Peneliti disini meneliti hanya pada Pegawai di Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Bintan yang beralamat di Bintan Buyu.

1.4 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan Perumusan masalah dan Batasan Masalah diatas, maka tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui Apakah *work life balance* berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Bintan.

1.5 Kegunaan Penelitian

Berdasarkan pada tujuan diatas maka dari penelitian ini diharapkan adanya kegunaan yang diperoleh baik secara teoritis maupun secara praktis :

1.5.1 Kegunaan Ilmiah

Secara ilmiah penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu informasi bagi semua pihak terkait mengenai pengaruh *work life balance* terhadap motivasi kerja

1.5.2 Kegunaan Praktis

1. Bagi peneliti, penelitian ini di gunakan untuk menambah wawasan dan pemahaman mengenai manajemen sumber daya manusia khususnya tentang pengaruh *work life balance* terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Perhubungan Bintan.

2. Bagi instansi penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan masukan untuk memotivasi pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Bintan.

3. Bagi Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pembangunan Tanjungpinang, penelitian ini dapat menjadi koleksi pustaka untuk bahan bacaan atau kajian mahasiswa STIE Pembangunan Tanjungpinang.

1.6 Sistematika Penulisan

Guna untuk memberikan gambaran secara sistematis mengenai pembahasan penelitian ini, penulis mengacu pada sistematika penulisan penelitian sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini terdiri dari Latar Belakang Masalah, Rumusan Masalah, Batasan Masalah, Tujuan Penelitian, Kegunaan Penelitian secara ilmiah dan Praktis, Serta Sistematika Penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi uraian beberapa teori yang berkaitan dengan masalah yang sedang di teliti dari pendapat para ahli, hubungan antar variable, dan kerangka pemikiran. Untuk melihat permasalahan dari fenomena yang diteliti peneliti menetapkan teori dasar untuk menjadi landasan dalam meneliti permasalahan yang di kaji.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini terdiri dari metode penelitian, jenis penelitian, jenis data , teknik pengumpulan data, populasi dan sampel, teknik pengolahan data dan analisis data, teknik analisis data, uji kualitas data, serta uji hipotesis.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini terdiri dari hasil penelitian yang berupa gambaran umum objek penelitian serta penyajian data dan pembahasan penelitian yang dilakukan.

BAB V PENUTUP

Bab ini terdiri dari kesimpulan atas penelitian dan saran untuk objek penelitian berupa masukan atas rumusan masalah di bab sebelumnya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Teori

2.1.1 Manajemen

2.1.1.1 Pengertian Manajemen

Menurut Massie dan Dauglas Manajemen merupakan suatu proses saat sekelompok orang bekerja sama mengarahkan orang lainnya untuk bekerja mencapai tujuan yang sama. (Hanafi, 2015)

Kreitner mengatakan bahwa Manajemen adalah suatu proses bekerja sama dengan dan melalui lainnya agar tercapai tujuan organisasi yang efektif dan secara efisien menggunakan sumber daya yang ada di lingkungan yang berubah-ubah. (Hanafi, 2015)

Menurut Sisk Manajemen adalah koordinasi semua sumber daya yang ada melalui proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian supaya mencapai tujuan tertentu yang ditentukan oleh organisasi (Hanafi, 2015)

Menurut Haiman Manajemen adalah Fungsi untuk mencapai suatu tujuan melalui kegiatan orang lain dan mengawasi usaha usaha individu untuk mencapai tujuan bersama. (Supomo, 2018)

Menurut Terry mengatakan bahwa manajemen adalah Pencapaian tujuan yang di tetapkan terlebih dahulu dengan mempergunakan orang lain. (Supomo, 2018)

Berdasarkan beberapa pengertian yang diuraikan oleh beberapa ahli maka dapat disimpulkan bahwa Manajemen adalah suatu kegiatan kerja sama dengan sekelompok orang melalui proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian dalam rangka mencapai tujuan bersama yang sudah ditetapkan terlebih dahulu.

2.1.1.2 Tujuan Manajemen

Tujuan manajemen menurut Siswanto adalah sesuatu yang ingin di realisasikan, yang menggambarkan cakupan tertentu dan menyaranakan pengarahan kepada usaha seorang manajer. (SUPRIHANTO, 2014)

2.1.1.3 Fungsi Manajemen

Empat fungsi Manajemen menurut George dan Jones

1. Planning (Perencanaan)

Memilih tujuan organisasi yang tepat dan arah kegiatan yang paling baik untuk mencapai tujuan tersebut.

2. Organizing (Pengorganisasian)

Menyusun tugas dan membangun hubungan kewenangan yang memungkinkan orang untuk bekerja sama untuk mencapai tujuan organisasi.

3. Controlling (Mengontrol)

Menyusun pengukuran yang akurat dan sistem pengawasan untuk mengevaluasi seberapa baik organisasi dalam mencapai tujuannya.

4. Leading (Memimpin)

Memotivasi, mengordinasikan, dan mendorong individu dan kelompok untuk bekerja bersama dalam mencapai tujuan organisasi.(SUPRIHANTO, 2014) :

2.1.2 Manajemen sumber daya manusia

2.1.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Pengertian manajemen menurut Marwansyah yaitu pemanfaatan sumber daya manusia yang ada di dalam organisasi yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, serta hubungan industrial. (Samsuni, 2017)

Menurut Flippo Manajemen Sumber Daya Manusia disebut manajemen personalia yaitu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pemutusan hubungan kerja, pengembangan kompensasi, integrasi, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja dengan sumber daya manusia yang ada untuk mencapai sasaran perusahaan, organisasi serta masyarakat. (Samsuni, 2017)

Menurut Sastrohadiwiryo Manajemen Sumber Daya Manusia diganti penyebutannya dengan manajemen tenaga kerja yaitu pendayagunaan, pembinaan, pengetahuan, pengaturan, Pengembangan, unsur tenaga kerja (karyawan). (Samsuni, 2017)

Berdasarkan beberapa pengertian yang diuraikan oleh beberapa ahli maka dapat disimpulkan bahwa Manajemen Sumber daya manusia adalah pemanfaatan sumber daya manusia dengan cara melakukan perencanaan, pengorganisasian, pengembangan, pengendalian serta pembinaan tenaga kerja untuk mencapai sasaran perusahaan maupun organisasi.

2.1.2.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia terbagi setidaknya menjadi 4 (empat) fungsi besar menurut (Suhariadi, 2013), yaitu pembentukan, pengembangan, motivasi dan pemeliharaan. Dalam bahasa yang lebih praktis dijelaskan bahwa fungsi Sumber Daya Manusia ini teruraikan menjadi: mendapatkan orang, mempersiapkan, mengembangkan dan memeliharanya.

Menurut pandangan Calver, dkk fungsi Manajemen Sumber daya Manusia meliputi Perencanaan, Pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan serta pemberhentian. (D. Nasir, 2020)

2.1.2.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Cushway dalam (Marlina, 2016), tujuan MSDM meliputi :

1. Mempertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan SDM untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerjaan yang bermotivasi dan berkinerja yang tinggi, memiliki pekerja yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan secara legal.
2. Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur SDM yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya.
3. Membantu dalam pengembangan arah keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi SDM.
4. Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer lini mencapai tujuannya.

2.1.3 Work Life Balance

2.1.3.1 Pengertian Work Life Balance

Menurut Lockwood (A & M, 2017) *Work-life balance* adalah suatu keadaan seimbang pada dua tuntutan dimana pekerjaan dan kehidupan seorang individu adalah sama.

Menurut Ula, Susilawati, & Widyasari dalam (Lukmiati *et al.*, 2020) *Work Life Balance* adalah sejauh mana keterlibatan dan kepuasan individu dalam peran mereka diantara kehidupan pribadi dan kehidupan pekerjaan serta tidak menimbulkan konflik diantara keduanya

Menurut Delecta (Lukmiati *et al.*, 2020) *WorkLife Balance* adalah kemampuan individu untuk menjaga keseimbangan antara kewajiban mereka di tempat kerja dengan kebutuhan pribadi diluar pekerjaan.

Penjelasan lain tentang *work-life balance* oleh McDonald and Bradley dalam (Tumbel, 2017) adalah merupakan sejauh mana individu merasa puas dan terlibat secara seimbang pada peran-perannya dalam pekerjaan maupun kehidupan lainnya diluar pekerjaan.

Berdasarkan beberapa pengertian yang diuraikan oleh beberapa ahli maka dapat disimpulkan bahwa *Work life balance* adalah suatu keadaan individu mampu menjaga keseimbangan antara dua tuntutan yaitu kewajiban pekerjaan dan kebutuhan pribadi di luar pekerjaan tanpa menimbulkan konflik diantara keduanya.

2.1.3.2 Dimensi *Work Life Balance*

Dimensi *WorkLife Balance* menurut Fisher, Bulger dan Smith (Lukmiati *et al.*, 2020)

1. *Work Interference with Personal Life* (WIPL) dimensi ini mengacu pada seberapa jauh pekerjaan mengganggu urusan pribadi,
2. *Personal Life Interference with Work* (PLIW) dimensi ini mengacu pada seberapa jauh kehidupan pribadi mengganggu urusan pekerjaan,
3. *Personal Life Enhancement with Work* (PLEW) dimensi ini mengacu pada seberapa jauh kehidupan pribadi dapat meningkatkan kualitas kinerja individu di tempat kerja,
4. *Work Enhancement with Personal Life* (WEPL) dimensi ini mengacu pada seberapa jauh urusan pekerjaan dapat meningkatkan kualitas kehidupan pribadi individu.

2.1.3.3 Manfaat *Worklife Balance*

Menurut Lazar *et al* (Dina, 2018) terdapat manfaat yang akan dihasilkan perusahaan dengan adanya penerapan *work-life balance*, diantaranya sebagai berikut:

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

Sedangkan bagi individu atau karyawan manfaat yang didapatkan dengan adanya penerapan work-life balance ini adalah sebagai berikut :

1. Meningkatnya kepuasan kerja
2. Semakin tingginya keamanan kerja (*job security*)
3. Meningkatkan kontrol terhadap *work-life environment*
4. Berkurangnya tingkat stres kerja
5. Semakin meningkatnya kesehatan fisik dan mental.

2.1.3.4 Faktor yang Mempengaruhi Work life Balance

Moorhead dan Griffin (Hafid, 2017) menuturkan faktor yang mempengaruhi *work-life balance* terbagi menjadi empat, yaitu faktor individu, faktor organisasi, faktor lingkungan sosial, dan faktor lain-lainnya. Faktor lain-lainnya yang dimaksud berupa usia, jenis kelamin, status perkawinan, status parental, pengalaman, *employee level*, tipe pekerjaan, pendapatan, serta tipe keluarga.

2.1.3.5 Indikator Work life Balance

Indikator-indikator untuk mengukur *work-life balance* menurut McDonald,dkk (Rondonuwu, 2018) adalah sebagai berikut :

1) *Time Balance* (Keseimbangan Waktu)

Time balance merujuk pada jumlah waktu yang diberikan oleh individu baik bagi pekerjaannya maupun hal-hal diluar pekerjaan misalnya seperti waktu bagi keluarganya. Keseimbangan waktu yang dimiliki oleh karyawan menentukan jumlah waktu yang dialokasikan oleh karyawan pada pekerjaan maupun kehidupan pribadi mereka dengan keluarga, beragam aktivitas kantor, keluarga atau tempat bersosialisasi lainnya hanya dapat dimiliki karyawan. Keseimbangan

waktu yang dicapai karyawan menunjukkan bahwa tuntutan dari keluarga terhadap karyawan tidak mengurangi waktu profesional dalam menyelesaikan pekerjaan, begitupun sebaliknya.

2. *Involvement Balance* (Keseimbangan Keterlibatan)

Involvement balance merujuk pada jumlah atau tingkat keterlibatan secara psikologis dan komitmen suatu individu dalam pekerjaannya maupun hal-hal diluar pekerjaannya. Waktu yang dialokasikan dengan baik belum tentu cukup sebagai dasar pengukuran tingkat *work-life balance* karyawan, melainkan harus didukung dengan jumlah atau kapasitas keterlibatan yang berkualitas disetiap kegiatan yang karyawan tersebut jalani. Sehingga karyawan harus terlibat secara fisik dan emosional baik dalam kegiatan pekerjaan, keluarga maupun kegiatan sosial lainnya, barulah keseimbangan keterlibatan akan tercapai.

3. *Satisfaction Balance* (Keseimbangan Kepuasan)

Satisfaction Balance merujuk pada jumlah tingkat kepuasan suatu individu terhadap kegiatan pekerjaannya maupun hal-hal di luar pekerjaannya. Kepuasan akan timbul dengan sendirinya apabila karyawan menganggap apa yang dilakukannya selama ini cukup baik dalam mengakomodasi kebutuhan pekerjaan maupun keluarga. Hal ini dilihat dari kondisi yang ada pada keluarga, hubungan dengan teman-teman maupun rekan kerja, serta kualitas dan kuantitas pekerjaan yang diselesaikan.

2.1.4 Motivasi

2.1.4.1 Pengertian Motivasi

Menurut Handoko (Hasi *et al.*, 2020) motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi, dalam hal ini ada hubungan yang positif antara motif berprestasi dengan pencapaian kinerja.

Pengertian Motivasi menurut (Uno, 2016) adalah kekuatan, baik dari dalam maupun dari luar yang mendorong seseorang untuk mencapai tujuan tertentu yang telah ditetapkan sebelumnya.

Sedangkan Motivasi menurut Greenberg dan Baron (NARDO *et al.*, 2018) merupakan proses yang membangkitkan (*arouse*), mengarahkan (*direct*), dan menjaga (*maintain*) perilaku manusia menuju pada pencapaian tujuan.

Menurut Siagian (Alfalaqqul *et al.*, 2016), bahwa motivasi adalah sebagai daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk menyerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

Menurut Martoyo (Handayani *et al.*, 2020) Motivasi pada dasarnya adalah kondisi mental seseorang yang mendorong dilakukannya suatu tindakan dan memberikan kekuatan yang mengarah kepada pencapaian tujuan, kebutuhan, memberi kepuasan ataupun mengurangi ketidakseimbangan.

Berdasarkan dari uraian beberapa teori menurut para ahli maka dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan upaya membangkitkan, mengarahkan, dan menjaga individu untuk terus menerus memberikan kemampuan terbaik dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga dan waktu dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

2.1.4.2 Tujuan Motivasi

Saydam (Marlina, 2016) mengemukakan sebagai berikut Pada hakikatnya tujuan pemberian motivasi kerja kepada para karyawan adalah untuk:

- a. mengubah perilaku karyawan sesuai dengan keinginan perusahaan
- b. meningkatkan gairah dan semangat kerja
- c. meningkatkan disiplin kerja
- d. meningkatkan prestasi kerja
- e. meningkatkan rasa tanggung jawab
- f. meningkatkan produktivitas dan efisiensi dan
- g. menumbuhkan loyalitas karyawan pada perusahaan

2.1.4.3 Jenis Jenis Motivasi

Ada dua jenis motivasi kerja, yaitu motivasi positif dan motivasi negatif (Hasibuan, 2017) :

1. Motivasi positif (*insentif positif*)

Motivasi positif maksudnya pemimpin memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar. Dengan motivasi positif, semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baikbaik saja.

2. Motivasi negatif (*insentif negatif*)

Motivasi negatif maksudnya pemimpin memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapat hukuman. Dengan motivasi negatif ini semangat bekerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

2.1.4.4 Prinsip Prinsip dalam Memotivasi

Terdapat beberapa prinsip dalam memotivasi kerja karyawan menurut Mangkunegara (Marlina, 2016) diantaranya yaitu :

1. Prinsip Partisipasi dalam upaya memotivasi kerja, karyawan perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin.
2. Prinsip Komunikasi Pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, informasi yang jelas, pegawai akan lebih mudah di motivasi kerjanya.
3. Prinsip mengakui andil bawahan Pemimpin mengakui bahwa bawahan (karyawan) mempunyai andil didalam usaha pencapaian tujuam. Dengan pengakuan tersebut, karyawan akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.
4. Prinsip pendelegasian wewenang Pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada karyawan bawahan untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan yang dilakukannya, akan membuat karyawan yang bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin.

5. Prinsip pemberi perhatian Pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang akan diinginkan karyawan bawahannya, akan memotivasi karyawan bekerja apa yang diharapkan oleh pemimpin. terhadap pekerjaan

2.1.4.5 Teknik Memotivasi

Pemimpin dapat memotivasi karyawan dengan berbagai cara atau teknik, seperti yang diungkapkan oleh Allen (Alfalaqqul *et al.*, 2016) yaitu:

1. Pemimpin harus dapat menginspirasi. Dengan cara memberikan semangat kedalam diri seseorang agar bersedia berbuat sesuatu dengan cara yang efektif. Penginspirasian itu dilakukan melalui kepribadian seorang pemimpin, keteladannya, dan pekerjaan yang dilakukannya secara sadar atau tidak sadar.
2. Pemimpin harus dapat melakukan dorongan. Maksudnya adalah melakukan dorongan dengan cara merangsang seseorang untuk melakukan apa yang harus dilakukannya disertai dengan pujian, persetujuan dan bantuan.
3. Pemimpin harus mendesak, dengan artian pemimpin harus dapat memberikan paksaan dan ancaman kepada seseorang jika perlu.

2.1.4.6 Faktor yang mempengaruhi Motivasi

Menurut Suwanto faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja, diantaranya: 1. Teknis organisasi, 2. Struktur sosial, 3. Kemauan untuk menyelesaikan tugas, 4. Imbalan yang diterima dari bekerja, 5. Dapat diterima karyawan sebagai anggota kelompok. (Fauziah, dkk 2020)

2.1.4.7 Indikator Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap pegawai dalam menghadapi situasi kerja didalam Institusi/Dinas, Indikator merupakan sesuatu yang dapat memberikan

petunjuk atau suatu keterangan untuk mengukur tingkat variabel. Menurut Handoko (Hasi *et al.*, 2020) Indikator motivasi kerja sebagai berikut :

1. Penghargaan
2. Rasa Memiliki
3. Kemampuan
4. Mengutamakan kualitas
5. *Job diskription*
6. Prestasi
7. Tangung jawab

2.2 Hubungan Antar Variabel

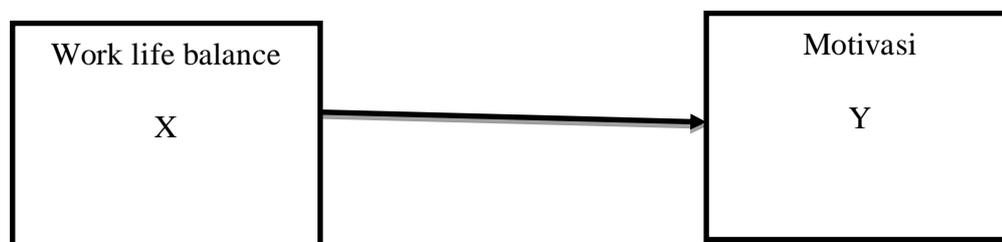
Dalam artikel dari Yousa Wijaya Menyatakan adanya hubungan antara *Work life balance* dengan Motivasi kerja yang berbunyi “terdapat pengaruh *Work life balance* terhadap motivasi kerja”. Delecta Mengatakan *work life balance* didefenisikan sebaai kemampuan individu untuk memenuhi pekerjaan dan komitmen berkeluarga mereka, serta tanggung jawab non-pekerjaan lainnya.

Keseimbangan waktu adalah cara yang dapat dilakukan untuk menyeimbangkan waktu untuk kegiatan belajar atau bekerja, bersenang senang atai bersantai, dan beristirahat secara efektif. Jika dapat menyeimbangkan waktu maka diharapkan hasilnya adalah konsentrasi karyawan akan meningkat, organisasi waktu akan lebih baik, produktifitas akan meningkat, terpenting tingkat stress akan berkurang dan tentunya motivasi untuk bekerja akan semakin meningkat. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang

dilakukan oleh Ronaldy pada tahun 2017 yang menyatakan bahwa *work life balance* berpengaruh terhadap motivasi kerja. Dan hasil penelitian ini didukung juga oleh penelitian Durahman pada 2016 yang menyatakan bahwa *work life balance* karyawan berpengaruh positif terhadap tingkat motivasi.

2.3 Kerangka Pemikiran

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



Sumber : Penelitian 2022

2.4 Hipotesis

Dalam suatu metode penelitian, hipotesis merupakan alat yang mempunyai kekuatan dalam proses inkuiri. Kerena hipotesis ini dapat menghubungkan teori-teori yang relevan dengan kenyataan yang ada atau fakta yang terjadi, dan juga kenyataan dengan teori yang relevan. Menurut Salkind dalam (Sentosa, 2018) hipotesis merupakan pernyataan yang berisi *smart guess* atau *educated guess* yang dibuktikan dalam sebuah penelitian. Berdasarkan uraian latar belakang dan rumusan masalah yang telah di kemukakan, maka dapat di susun hipotesis yaitu :

Ha : *Work life balance* berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja

Ho : *Work life balance* tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja

2.5 Penelitian Terdahulu

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan penelitian terdahulu sebagai rujukan yang berkaitan dengan pengaruh *work life balance* terhadap motivasi kerja. Adapun rujukan pada penelitian ini bersumber dari 3 jurnal nasional dan 2 jurnal internasional sebagai pendukung.

2.5.1 Jurnal Nasional

1. Penelitian yang dilakukan oleh Yosua Wijaya dengan judul PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* DAN BEBAN KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA (STUDI PADA PT MAYORA INDAH). Penelitian ini bertujuan yaitu mengetahui tentang pengaruh *work life balance* terhadap motivasi kerja dan untuk menganalisis pengaruh beban kerja terhadap motivasi kerja. Dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian Deskriptif Eksplanatif yang bermaksud untuk menyimpulkan hubungan, asosiasi dan pengaruh antara variabel variabel. Objek penelitian ini adalah Karyawan PT. Mayora dengan jumlah populasi 170 orang dan sampel seluruh populasi (sampel jenuh). Hasil pada penelitian ini yaitu : 1) *Work life balance* berpengaruh terhadap motivasi kerja sebesar 0.884 dan signifikansinya 0.001. 2) beban kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja sebesar 0.884 dengan signifikansi 0.000. 3) variabel yang memiliki pengaruh dominan atau terbesar adalah beban kerja dengan nilai koefisien beta (*original sampel*) 0.888. (Wijaya, 2020)

2. Penelitian yang dilakukan oleh Ryan Rene dan Sari Wahyuni yang berjudul PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE* TERHADAP KOMITMEN

ORGANISASI, KEPUASAN KERJA, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA INDIVIDU PADA KARYAWAN PERUSAHAAN ASURANSI DI JAKARTA. Penelitian ini bertujuan untuk meneliti pengaruh *work-life balance* terhadap komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan motivasi kerja. Selain itu, juga meneliti pengaruh komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja individu. Penelitian dilakukan pada 190 karyawan di perusahaan asuransi di Jakarta. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer berupa kuesioner. Analisis data yang dilakukan pada penelitian ini menggunakan metode kuantitatif sehingga data yang berbentuk angka tersebut diolah dengan menggunakan metode statistik pada program SPSS 23.0. Hasil penelitian menunjukkan *work-life balance* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja namun *work-life balance* tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi dan motivasi kerja. Penelitian juga menunjukkan bahwa komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja individu (Rene, 2018).

3. Penelitian yang dilakukan oleh Zulfah Firdayanti Fauziah dengan judul PPENGARUH KONFLIK PERAN GANDA DAN KESEIMBANGAN KEHIDUPAN KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA PADA KARYAWATI TAMBANG BATU BARA. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh konflik kerja-keluarga dan *work life balance* terhadap motivasi kerja pada pekerjaan tambang batubara di kabupaten berau. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Subjek penelitian ini adalah 60 pegawai tambang batubara di Kabupaten Berau. Metode pengumpulan data menggunakan skala

motivasi kerja, *work-family conflict* dan *work-life balance*. Data yang terkumpul dianalisis dengan uji regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) terdapat pengaruh yang signifikan antara konflik kerja-keluarga dan *work-life balance* terhadap motivasi kerja karyawan dengan nilai $F > F$ tabel ($20,557 > 3,16$) dan p value = 0,000; (2) Terdapat pengaruh negatif dan signifikan konflik pekerjaan-keluarga terhadap motivasi kerja karyawan dengan koefisien beta (β) = -0,543, serta nilai t hitung $> t$ tabel ($-5,424 > 2,020$) dan nilai p = 0,032; (3) terdapat pengaruh positif dan signifikan *work life balance* terhadap motivasi kerja karyawan dengan koefisien beta (β) = 0,648, serta nilai t hitung $> t$ tabel ($6,411 > 2,020$) serta nilai p = 0,000. (Fauziah, 2020)

2.5.2 Jurnal internasional

1. Penelitian yang dilakukan oleh Eviana Budi Utami dan Dr. Diah Pranitasari, SP., MM dengan judul *THE EFFECT OF WORK LIFE BALANCE AND TEAM WORK ON EMPLOYEE MOTIVATION AND EMPLOYEE SATISFACTION (case Study of PT. Winn Gas)*. Tujuan dari penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh *work life balance* dan *teamwork* terhadap motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan PT. Winn Gas. Objek penelitian ini merupakan PT. Winn Gas dengan jumlah populasi 100 karyawan dan jumlah sampel seluruh karyawan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan penelitian ini diuji menggunakan persamaan *structural-partial least square* (SEM-PLS). Hasil dari penelitian ini yaitu : 1) Pengaruh *work life balance* pada pekerjaan motivasi adalah 22%. 2) Pengaruh kerjasama tim terhadap motivasi adalah 54%. 3) Efek dari *work life balance* terhadap kepuasan kerja sebesar 6%. 4) Pengaruh kerja tim pada

kepuasan kerja adalah 45%. 5) Pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja adalah sebesar 35%. (Utami, n.d.)

2. Penelitian yang dilakukan oleh Mohamad Wazir Shafie Aliasah, Zuraidah Abdullah, Salwati Shafee yang berjudul *THE IMPACT OF THE WORK-LIFE BALANCE ON WORK MOTIVATION AMONG THE NON-ACADEMIC EMPLOYEE OF PUBLIC HIGHER LEARNING INSTITUTIONS IN MALAYSIA* penelitian ini mengarah pada tinjauan tentang . Dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif yang bermaksud untuk melihat tingkat Pengaruh *Work life balance* terhadap motivasi kerja pegawai nonakademik masyarakat yang lebih tinggi lembaga pendidikan di Malaysia. Penelitian ini di lakukan dengan mengumpulkan serangkaian kuesioner yang di bagikan pada 335 pegawai publik non akademik. Hasil dari penelitian ini memberikan wawasan ke dalam keseimbangan antara motivasi hidup dan kerja seperti yang dipraktekkan oleh non akademik karyawan lembaga Pendidikan Tinggi Malaysia. Hasil tersebut menggambarkan hubungan yang signifikan antara keseimbangan kehidupan kerja dan motivasi kerja diantara karyawan non akademik di Lembaga Pendidikan Tinggi Negeri Malaysia. (Wazir et al., n.d.)

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif. Menurut Sugiono dalam (Sugiyono, 2015) Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistic dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah di tetapkan.

3.2 Jenis Data

Untuk kepentingan analisis data agar lebih memadai, akurat dan tepat. Maka penelitian ini memerlukan 2 jenis data sebagai berikut :

3.2.1. Data Primer

Data primer adalah sumber pertama dimana sebuah data dihasilkan. Data primer dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh secara langsung di lapangan yang bersumber dari hasil kuisioner.

3.2.2. Data Sekunder

Data sekunder atau data pendukung adalah data yang diperoleh melalui penelitian kepustakaan dilakukan dengan cara membaca buku-buku literatur, undang-undang, dokumen-dokumen, peraturan pemerintah, petunjuk-petunjuk

Operasional yang berhubungan dengan penulisan yang dijadikan landasan dalam pembahasan masalah yang diteliti.

3.2.3. Sumber Data

Dalam pengumpulan data menurut Sugiyono terdapat 2 sumber data yaitu sumber primer dan sekunder. Sumber primer adalah sumber data yg langsung memberikan data kepada pengumpul data dan sumber sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau dokumen. (Sugiyono, 2015)

3.3 Teknik Pengumpulan Data

3.3.1 Observasi

Nasution menyatakan bahwa, observasi adalah dasar semua ilmu pengetahuan. Para ilmuan hanya dapat bekerja berdasarkan data yaitu fakta mengenai dunia kenyataan yg diperoleh melalui observasi.(Sugiyono, 2015) Dalam hal ini peneliti melakukan observasi dengan cara observasi terus terang atau tersamar dimana peneliti menyatakan terus terang kepada sumber. Bahwa ia sedang melakukan penelitian. Jadi mereka yg diteliti mengetahui sejak awal sampai akhir tentang aktivitas peneliti.

3.3.2 Kuesioner (Angket)

Menurut (Sugiyono, 2015) Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang di lakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk di jawabnya. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa di harapkan dari responden. Selain itu, kuesioner

juga cocok digunakan bila jumlah responden cukup besar dan tersebar di wilayah luas. Kuesioner dapat berupa pertanyaan/ pernyataan tertutup atau terbuka, dapat di berikan kepada responden secara langsung atau dikirim melalui pos, atau internet.

Terdapat 2 bentuk pertanyaan/pernyataan dalam skala likert, yaitu bentuk pertanyaan/pernyataan positif untuk mengukur skala positif dan bentuk pertanyaan/pernyataan negatif untuk mengukur skala negatif. Pertanyaan/pernyataan positif diberi skor 5,4,3,2 dan 1, Sedangkan pertanyaan/pernyataan negatif di beri skor sebaliknya yaitu 1,2,3,4,5.

3.3.3 Dokumentasi

Dokumentasi digunakan apabila peneliti akan menggunakan data sekunder dalam penelitiannya. Teknik dokumentasi dalam hal ini di artikan sebagai cara pengumpulan data, dengan mencatat atau mengambil data yang sudah ada dalam dokumen atau arsip. Menurut Guba dan Lincoln dalam (Djaali, 2020) dokumen dapat digunakan sebagai sumber data dari suatu penelitian, apabila dokumen tersebut memenuhi kriteria atau alasan yang dapat dipertanggungjawabkan.

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1. Populasi

Menurut (Sugiyono, 2015) Populasi adalah objek/subjek umum yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang di tetapkan oleh peneliti untuk mempelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi hanya Pegawai yang bekerja/di tempatkan di Kantor Induk yang

beralamat di Bintan Buyu sebanyak 66 orang mengingat pembatasan masalah yang ada.

3.4.2. Sampel

Menurut sugiyono dalam (Dulet, 2019) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Penarikan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik *Probability Sampling* yaitu Teknik sampling untuk memberikan peluang yang sama pada setiap anggota populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel (Riduwan, 2019). Sedangkan cara pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik *purposive random sampling*. *Purposive Random Sampling* menurut (Sugiyono, 2015) adalah pengambilan sampel dengan menggunakan beberapa pertimbangan tertentu sesuai dengan kriteria yang diinginkan untuk dapat menentukan jumlah sampel yang akan diteliti. Teknik ini di gunakan karna pada penelitian ini tidak mengikut sertakan pejabat eselon yang ada pada Kantor Bintan Buyu menjadi sampel, maka sampel pada penelitian ini berjumlah 44 orang.

3.5 Defenisi Operasional Variabel

Menurut Sujarweni definisi oprasional variabel dimaksudkan untuk memahami arti dari setiap variabel penelitian sebelum dilakukannya analisis, instrument, serta sumber pengukuran yang berasal dari mana. Variabel terikat

(*dependent variabel*) dalam penelitian ini adalah Motivasi kerja. Sedangkan variabel bebas (*independent variabel*) dalam penelitian ini adalah *Work life balance*. Secara lengkap dapat di lihat pada tabel berikut :

Tabel 3.1
Defenisi Oprasional Variabel

No	Variabel	Defenisi	Indikator	Butir Pertanyaan	Skala Pengukuran
1	Work life balance (X)	<i>work-life balance</i> adalah merupakan sejauh mana individu merasa puas dan terlibat secara seimbang pada peran-perannya dalam pekerjaan maupun kehidupan lainnya diluar pekerjaan. Menurut McDonald and Bradley dalam (Tumbel, 2017)	1. <i>Time balance</i> merujuk pada jumlah waktu yang diberikan oleh individu baik bagi pekerjaannya maupun hal-hal diluar pekerjaan misalnya seperti waktu bagi keluarganya. 2. <i>Involvement balance</i> merujuk pada jumlah atau tingkat keterlibatan secara psikologis dan komitmen suatu individu dalam pekerjaannya maupun hal-hal diluar pekerjaannya. 3. <i>Satisfaction Balance</i> merujuk pada jumlah	1,2,3,4 5,6,7,8 9,10,11,12	likert

			tingkat kepuasan suatu individu terhadap kegiatan pekerjaannya maupun hal-hal di luar pekerjaannya. Menurut McDonald et al. dalam (Rondonuwu, 2018)		
2	Motivasi (Y)	Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi, dalam hal ini ada hubungan yang positif antara motif berprestasi dengan pencapaian kinerja. Menurut Handoko dalam (Hasi et al., 2020)	Indikator motivasi kerja sebagai berikut : 1. Penghargaan 2. Rasa Memiliki 3. Kemampuan 4. Mengutamakan kualitas 5. <i>Job Description</i> 6. Prestasi 7. Tanggung Jawab Menurut Handoko dalam (Hasi et al., 2020)	13,14,15 16,17,18 19,20,21 22,23,24 25,26,27 28,29,30 31,32,33	Likert

3.6 Teknik Pengolahan Data

Data dalam penelitian kuantitatif merupakan hasil pengukuran terhadap keberadaan suatu variabel. Variabel yang diukur merupakan gejala yang menjadi sasaran pengamatan penelitian. Pengolahan data adalah suatu proses untuk

mendapatkan data dari setiap variabel penelitian yang siap dianalisis. Pengolahan data meliputi kegiatan pengeditan data, pengkodean, scoring, tabulasi, serta penyajian data sehingga diperoleh data yang lengkap dari masing-masing obyek untuk setiap variabel yang di teliti.

3.6.1 Pengeditan Data (*Editing*)

Editing adalah Teknik pengolahan data yaitu dengan mengkoreksi data yang telah dikumpulkan karena tidak semua data yang masuk (*raw data*) sesuai ketentuan atau data yang terkumpul ada yang meragukan. *Editing* bertujuan untuk menghilangkan pencatatan yang tidak sesuai di lapangan dengan di koreksi.

3.6.2 Pengkodean (*Coding*)

Coding adalah pemberian/pembuatan kode-kode kepada masing-masing data yang sesuai dengan kategorinya. Kode adalah isyarat yang dibuat dalam bentuk angka atau huruf yang memberikan petunjuk atau identitas pada suatu informasi atau data yang akan dianalisis.

3.6.3 Scoring

Setiap Jawaban dari responden akan ditentukan skor atau nilainya atas yang dilakukan dengan membuat klasifikasi dan kategori yang sesuai tergantung pada anggapan dari responden. Pemberian nilai menggunakan skor sebagai berikut:

- a. Skor 5 untuk jawaban sangat setuju
- b. Skor 4 untuk jawaban setuju
- c. Skor 3 untuk jawaban netral
- d. Skor 2 untuk jawaban tidak setuju
- e. Skor 1 untuk jawaban sangat tidak setuju

3.6.4 Tabulasi (Tabulating)

Tabulasi adalah memasukkan data yang telah di beri kode sesuai analisis yang di butuhkan ke dalam tabel-tabel. Tabel memiliki manfaat untuk menyajikan data dengan jelas sehingga mudah di interpretasikan (Timotius, 2017) . Terdapat bagian-bagian pada tabel sebagai berikut:

- a. Baris (*Rows*): Entri Horizontal untuk variabel independen.
- b. Kolom: Entri Vertikal untuk variabel dependen.
- c. Sel: Kotak titik potong atau silang (*intersection*), baris, dan kolom.

3.7 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data merupakan sebuah metode yang digunakan untuk mengubah data menjadi sebuah informasi sehingga data yang telah dikumpulkan tersebut mudah untuk dipahami dan dapat bermanfaat untuk menemukan solusi dari permasalahan.

3.7.1 Uji Kualitas Data

Tujuan dari uji kualitas data adalah untuk mengetahui valid atau tidak sebuah instrumen yang digunakan karena kebenaran data menentukan kualitas dari penelitian. Uji kualitas data penting dalam penelitian yang menggunakan instrumen kuesioner.

3.7.1.1. Uji Validitas

Menurut (Fauzi et al., 2019) Validitas adalah suatu kondisi dimana ukuran yang di gunakan dapat secara akurat menjadi ukuran yang seharusnya dan Peneliti harus memahami apa yang akan diukur agar terjamin kevaliditasnya

Untuk menguji Validitas setiap pertanyaan dalam kuesioner maka digunakan rumus *korelasi product moment*. Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan r hitung dengan r tabel (0,297). Nilai r tabel diperoleh dari tabel *r product moment two tailed* dengan tingkat signifikansi 5% dan derajat kebebasan sebesar 95% (df=44-2)

3.7.1.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat yang berfungsi untuk menguji atau mengukur kepercayaan dari instrument kuesioner yang berasal dari indikator sebuah variabel dan untuk mengetahui konsistensi dari alat ukur yang di harapkan konsisten jika pengukuran tersebut dilakukan berulang dari waktu ke waktu (Perdana K, 2016)

Pengujian reliabilitas setiap variabel menggunakan teknik cronbach alpha. Suatu konstruk atau variable di katakan *reliable* (layak) jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0.60

3.7.2 Uji Asumsi Klasik

Untuk menguji persamaan pada garis regresi yang diperoleh linier dan dapat digunakan untuk melakukan peramalan, maka harus dilakukan uji asumsi klasik yang terdiri dari:

3.7.2.1. Uji Normalitas

Pengujian normalitas statistic adalah dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov dengan program SPSS. Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui bagaimana model regresi, variabel terikat dan variabel bebas mempunyai distribusi yang normal atau tidak. Setiap model regresi yang baik pasti memiliki distribusi data yang normal. Untuk menguji apakah normal atau tidaknya distribusi antar variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) maka dilakukan uji asumsi ini.

Untuk mengetahui apakah data tersebut mempunyai distribusi yang normal atau tidak adalah dengan melihat bentuk dari distribusi datanya dalam histogram dan *normal probability plot*nya. Pada histogram dapat dikatakan normal jika berbentuk lonceng. Pada *normal probability plot* dapat dikatakan normal jika terdapat titik-titik pada garis diagonal dan arah penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Sebuah data dapat dikatakan memenuhi asumsi normalitas jika data mengikuti arah dan menyebar disekitar garis diagonal.

3.7.2.2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastiritas dilakukan untuk mengetahui model regresi apakah terdapat ketidaksamaan perbedaan dan residual dalam pengamatan satu dengan pengamatan lainnya. Apabila pengamatan tersebut memiliki hasil yang berbeda maka dapat disebut heteroskedastiritas. Model regresi yang baik adalah yang tidak memiliki heteroskedastiritas atau disebut homokedastiritas.(Perdana K, 2016)

Heteroskedastiritas dapat dideteksi dengan melihat grafik *plot* antar variabel terikat (ZPRED) dengan residualnya (SRESID). Heteroskedastisitas

dapat dideteksi dengan melihat pola titik pada grafik *scatterplot* antara SPRESID dan ZPRED, apabila sumbu Y merupakan Y yang telah di prediksi dan sumbu X merupakan residual yang *standardized*. Apabila tersebar di bawah atau titik origin (angka 0) pada sumbu Y dan memiliki pola yang tidak teratur.

3.7.3 Metode Analisis Data

Metode analisis data pada penelitian ini menggunakan metode analisis regresi sederhana. Analisis regresi sederhana menurut Duwi Priyatno (Prayitno, 2013) dalam adalah hubungan antar variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y). Analisis ini bertujuan memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan dan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah positif atau negatif.

Persamaan regresi sederhana sebagai berikut :

$$Y' = a + bX$$

Keterangan

Y' = Variabel dependen (nilai yang diprediksikan)

X = Variabel Independen

a = Konstanta (nilai Y' apabila X=0)

3.7.4 Uji Hipotesis

Uji hipotesis bertujuan untuk menguji apakah hipotesis yang di duga sebelumnya ditolak atau di terima dan untuk mengevaluasi kekuatan data dari sampel, agar dapat memberikan dasar dalam menentukan keputusan terkait dengan populasi yang dipilih.

3.7.4.1 Uji T (Uji Signifikansi Parsial)

Fungsi Uji t adalah untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh yang berarti antar variabel bebas (X) secara parsial terhadap variabel terikat (Y). Dalam hasil pengujian dari Uji t dilihat dari *output coefficient* dalam analisis linear sederhana. Berikut Langkah-langkah dalam melakukan uji t:

1. Merumuskan Hipotesis

Ha: Terdapat pengaruh secara signifikan secara positif antara *work life balance* Terhadap Motivasi kerja.

Ho: Tidak terdapat pengaruh secara signifikan secara positif antara *work life balance* Terhadap Motivasi kerja.

2. Menentukan Tingkat Signifikansi

Tingkat signifikansi pada uji t adalah 5%, yaitu risiko kesalahan hanya 5%

a. Jika Signifikansi $> 0,05$ berarti Ho dinyatakan ditolak dan Ha diterima

b. Jika signifikansi $< 0,05$ berarti Ho diterima dan Ha ditolak

3. Menentukan t Hitung menggunakan SPSS 26.

4. Kriteria Pengujian

a. Apabila $-t \text{ tabel} < t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ maka Ho di terima.

b. Apabila $-t \text{ hitung} < -t \text{ tabel}$ atau $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ maka Ho di tolak.

5. Kriteria Pengambilan Keputusan

a. Jika $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ maka Ha dinyatakan ditolak, berarti: Tidak ada pengaruh signifikan secara positif antara *Work Life Balance* (X) Terhadap Motivasi Kerja (Y) pada Dinas Perhubungan Kabupaten Bintan.

b. Jika $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$, maka H_a diterima, berarti: Ada pengaruh signifikan secara positif antara *Work Life Balance* (X) Terhadap Motivasi Kerja (Y) pada Dinas Perhubungan Kabupaten Bintan.

6. Kesimpulan dari hasil uji signifikansi.

3.7.4.2 Koefisien determinasi (R^2)

Koefisien determinasi menurut (Suyono, 2015) merupakan salah satu ukuran kesesuaian model. Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui besarnya koefisien determinasi (R^2) antara 0 (nol) dan 1 (satu). Koefisien determinasi (R^2) nol variabel independen. Jika nilai koefisien determinasi mendekati satu maka di katakan jika variabel bebas (X) berpengaruh terhadap variabel terikat (Y). Koefisien determinasi secara umum dalam regresi linier dengan variabel bebas di rumuskan sebagai berikut:

$$\mathbf{KD = R^2 \times 100\%}$$

Keterangan:

KD = Koefisien Determinasi

R = Koefisien Korelasi

DAFTAR PUSTAKA

- A, U. Y., & M, S. H. P. (2017). *PENGARUH WORK-LIFE BALANCE PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KEPUASAN KERJA*. 11, 77–85.
- Alfalaqqul, R., Susilo, H., & Ruhana, I. (2016). ANALISIS PERAN PEMIMPIN DALAM MEMOTIVASI DAN MENGAWASI KARYAWAN (Studi Pada PT. CITRA PERDANA KENDEDES MALANG). *Jurnal Administrasi Bisnis SI Universitas Brawijaya*, 31(1), 184–191.
- Andjarwati, T., Maslow, H. K., Gregor, T. X. Y. M., Motivasi, T., & Mcclelland, P. (2015). *Motivasi dari Sudut Pandang Teori Hirarki Kebutuhan Maslow , Teori Dua Faktor Herzberg , Teori X Y Mc Gregor , dan Teori Motivasi*.
- Des. (2021). *Statistik ASN Tahun 2021: Jumlah PNS Turun Sebesar 4,1%*. bkn.go.id. <https://www.bkn.go.id/statistik-asn-tahun-2021-jumlah-pns-turun-sebesar-41/>
- D. Nasir. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia; Pengadaan dan Retensi SDM di Perguruan tinggi* (1st ed.). ALFABETA,cv.
- Dina. (2018). *PENGARUH WORK-LIFE BALANCE TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI KUD MINATANI BRONDONG LAMONGAN Dina*. 17(2), 184–199.
- Djaali, H. (2020). *METODOLOGI PENELITIAN KUANTITATIF* (bunga sari Fatmawati (ed.); pertama). PT bumi aksara.
- Dulet, D. unaradjan. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif* (K. Sihotang (ed.); pertama). Universitas Katolik indonesia.
- Fauzi, F., Dencik, A. B., & Asiati, D. I. (2019). *METODE PENELITIAN UNTUK MANAJEMEN DAN AKUNTANSI Aplikasi SPSS dan EViews untuk Teknik Analisis Data* (Y. Setyaningsih (ed.); ISBN:97897). Salemba Empat.
- Fauziah, Z. F. (2020). *Pengaruh Konflik Peran Ganda Dan Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pada Karyawati Tambang Batu Bara*. 8(2), 255–264.
- Hafid, M. (2017). *Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Karyawan Divisi Food & Beverage Hotel Indonesia Kempinski Jakarta)*. XIV(3), 52–61.

- Hanafi, M. (2015). Konsep Dasar dan Perkembangan Teori Manajemen. *Managemen*, 1(1), 66. <http://repository.ut.ac.id/4533/1/EKMA4116-M1.pdf>
- Handayani, S., Haryono, S., & Fauziah. (2020). *Upaya peningkatan motivasi kerja pada perusahaan jasa kontruksi melalui pendekatan teori kebutuhan maslow*. 11(1), 44–53.
- Hasi, H. R., Effendy, S., Rambe, M. F., Manajemen, P. M., Muhammadiyah, U., & Utara, S. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja , Budaya Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Labuhanbatu Utara. *Akmami*, 1(3), 209–219. <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami>
- Lukmiati, R., Samsudin, A., & Jhoansyah, D. (2020). Pengaruh Work Life Balance terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan Staff PT. Muara Tunggal. *Jurnal Ekobis Dewantara*, 3(3), 46–50. https://doi.org/10.26460/ed_en.v3i3.1688
- Marlina, N. (2016). *Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Taspen Kcu Bandung*. 52.
- NARDO, R., EVANITA, S., & SYAHRIZAL, S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Perilaku Inovatif. *JEBI (Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam)*, 3(2), 209. <https://doi.org/10.15548/jebi.v3i2.179>
- Perdana K, E. (2016). *Olah Data Skripsi Dengan SPSS 22* (Christianingrum (ed.)). LAB KOM MANAJEMEN FE UBB.
- Prayitno, D. (2013). *Mandiri Belajar Analisis Data dengan SPSS*. Mediakom.
- Rene, R. (2018). *PENGARUH WORK-LIFE BALANCE TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI , KEPUASAN KERJA , DAN MOTIVASI KERJA*. 16(4).
- Riduwan. (2019). *Belajar mudah penelitian* (Husdarta, Akdon, N. Mulyono, & Subandi (eds.); 11th ed.). ALFABETA,cv.
- Rondonuwu, F. A. (2018). *Pengaruh Work-life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Hotel Sintesa Peninsula Manado*. 7(2), 30–38.
- Rosally, C., & Jogi, Y. (2015). *PENGARUH KONFLIK PERAN, KETIDAKJELASAN PERAN, DAN KOMITMEN ORGANISASI*

TERHADAP KINERJA AUDITOR. *BUSINESS ACCOUNTING REVIEW*, 3(2), 31–40.

Samsuni. (2017). Penulis adalah Kasubbag Keuangan pada Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam UIN Antasari Banjarmasin. □ 113. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 17 no 31(31), 113–124. <http://ejurnal.staialfalahbjb.ac.id/index.php/alfalahjikk/article/view/19>

Sentosa, P. I. (2018). *METODE PENELITIAN KUANTITATIF* (Giovany (ed.); 1st ed.). CV. ANDI OFFSET.

Sugiyono. (2015). *METODE PENELITIAN PENDIDIKAN*. ALFABETA,cv.

Suhariadi, F. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (bintoro hardiyanto (ed.)). Airlangga University Press.

Supomo, R. (2018). *Pengantar MANAJEMEN* (Lia M (ed.); CETAKAN 1). Yrama Widia.

SUPRIHANTO, J. (2014). *MANAJEMEN* (SUTARNO (ed.)). GADJAH MADA UNIVERSITY PRESS.

Suyono. (2015). *Analisis Regrei untuk Penelitian* (ISBN 978-N). DEEPUBLISH (Grup Penelitian CV.BUDI UTAMA).

Timotius, K. H. (2017). *Pengantar Metodologi Penelitian Pendekatan manajemen pengetahuan untuk perkembangan pengetahuan* (Putri Christian (ed.)). ANDI (Anggota IKAPI).

Tumbel, T. M. (2017). Pengaruh Work-Life Balance Dan Burnout Terhadap Kepuasan Kerja di PT. Jasa Raharja (Persero) Branch of Sulawesi Utara. *None*, 5(003), 1–8.

Uno, H. B. (2016). *TEORI MOTIVASI DAN PENGUKURANNYA analisi di bidang pendidikan* (Junwinanto (ed.); 14th ed.). Bumi aksara.

Utami, E. B. (n.d.). *The Effect Of Work Life Balance And Team Work On Employee Motivation And Employee Satisfaction (Case Study of PT . Winn Gas)* *THE EFFECT OF WORK LIFE BALANCE AND TEAM WORK ON.*

Wazir, M., Aliasah, S., Abdullah, Z., & Shafee, S. (n.d.). *THE IMPACT OF THE WORK-LIFE BALANCE ON WORK MOTIVATION AMONG THE NON-ACADEMIC EMPLOYEE OF PUBLIC HIGHER LEARNING*

INSTITUTIONS. 14(2), 1–18.

Wijaya, Y. (2020). Pengaruh Work Life Balance dan Beban Kerja terhadap Motivasi Kerja (Studi pada PT. Mayora Indah). *Agora*, 8(1), 1–6.