

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, maka kesimpulan yang didapatkan dari penelitian ini sebagai berikut :

1. *Work Family Conflict* Memiliki Pengaruh Terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, tidak ada pengaruh yang signifikan pada variabel *work family conflict* terhadap kinerja karyawan. Hipotesis ini **ditolak**, karena responden merasa bahwa meskipun perawat memiliki pembagian tugas maupun tanggung jawab yang cukup besar dan juga terjadi permasalahan pribadi, namun hal tersebut tidak menjadi penghalang bagi mereka dalam melaksanakan tugasnya.

2. *Work life balance* Memiliki Pengaruh Terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, terdapat pengaruh yang signifikan dan positif pada variabel *work life balance* terhadap kinerja karyawan. Responden merasakan adanya pengaruh yang terjadi terhadap kinerja karyawan yang disebabkan oleh adanya *work life balance*. Hipotesis ini **diterima**, karena responden merasa bahwa masalah pribadi yang terjadi bisa menjadi suatu hal untuk meningkatkan kinerja mereka di hari berikutnya. Dengan demikian, hal tersebut dapat menunjukkan bahwa *work life balance* memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.

5.2 Implikasi Manajerial

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan bahwa, *work family conflict* tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan *work life balance* memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Oleh karena *work family conflict* tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut menunjukkan bahwa tinggi rendahnya tingkat *work family conflict* yang dirasakan perawat Rumah Sakit Daerah Mangusada Badung tidak akan mempengaruhi kinerja karyawan. Terkait dengan *work life balance* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin tinggi *work life balance* perawat Rumah Sakit Daerah Mangusada, maka semakin tinggi kinerja karyawannya. Berhubung dengan hal itu, pihak perusahaan harus tetap mengalokasikan tugas dengan lebih baik. Selain itu juga perusahaan harus bisa mengelola SDM agar bisa bekerja dengan lebih efektif dan juga efisien dalam melayani pasien karena dapat menguntungkan perusahaan dan juga dapat meningkatkan mutu dari perusahaan. Selain itu juga perusahaan agar dapat menciptakan suasana kerja yang positif dan produktif, yang nantinya dapat meningkatkan loyalitas dan kinerja karyawan. Selain itu, penting untuk mengidentifikasi faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan pemahaman ini, kebijakan yang tepat diterapkan untuk memastikan kinerja karyawan. Untuk mencapai hal tersebut, Rumah Sakit Daerah Mangusada Badung dapat mengimplementasikan program-program pelatihan dan pengembangan keterampilan, menyediakan fasilitas kesehatan dan kesejahteraan, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung.

5.3 Keterbatasan

Dalam penelitian ini terdapat beberapa keterbatasan yang dialami oleh peneliti, yaitu:

- Peneliti hanya mampu mengumpulkan jumlah responden yang mencukupi batas dari minimal dari kriteria jumlah responden yang sudah ditentukan.
- Penggunaan perawat yang belum menikah sebagai sampel penelitian ini tidak terlalu baik, karena tingkatan permasalahan yang dialami bagi perawat yang belum menikah berbeda dibandingkan perawat yang sudah menikah
- Kendala jarak yang membuat peneliti kurang efektif dalam melakukan penelitian ini.

5.5 Saran

Dengan adanya keterbatasan dalam penelitian ini, maka adapun saran untuk peneliti selanjutnya yaitu:

- Penelitian selanjutnya diharapkan untuk dapat mengevaluasi efektivitas program atau kebijakan perusahaan yang dirancang untuk mengurangi work family conflict dan meningkatkan work life balance, seperti fleksibilitas jam kerja, cuti keluarga, atau program kesehatan mental. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menganalisis 86,1% faktor lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti budaya organisasi, lingkungan kerja, kepemimpinan, dukungan sosial, dan lain sebagainya.

- Penelitian selanjutnya diharapkan dapat memperluas lingkup populasi, mampu mengumpulkan jumlah responden lebih banyak dari jumlah minimal yang ditetapkan, dan mencari responden yang sesuai dengan kriteria. Dengan melakukan penelitian ini maka diharapkan temuan penelitian beragam dengan implikasi manajerial yang lebih besar.



Daftar Pustaka

- Abdou, A. H., El-Amin, M. A. M. M., Mohammed, E. F. A., Alboray, H. M. M., Refai, A. M. S., Almakhayitah, M. Y., Albohnayh, A. S. M., Alismail, A. M., Almulla, M. O., Alsaqer, J. S., Mahmoud, M. H., Elshazly, A. I. A., & Allam, S. F. A. (2024). Work stress, work-family conflict, and psychological distress among resort employees: a JD-R model and spillover theory perspectives. *Frontiers in Psychology*, 15. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2024.1326181>
- Akbar Nasrum. (2018). *UJI NORMALITAS DATA*. <http://jayapanguspress.org>
- Al Harbi, M. M. H. (2020). INFLUENCE OF WORK LIFE BALANCE ON PERFORMANCE OF EMPLOYEES IN JORDAN HOSPITALS. *International Journal of Research -GRANTHAALAYAH*, 8(1), 53–58. <https://doi.org/10.29121/granthaalayah.v8.i1.2020.247>
- andini, & surjanti. (2017). PENGARUH WORK-LIFE BALANCE DAN KOMITMEN AFEKTIF TERHADAP KEPUASAN KARIR PADA PT. SINAR KARYA DUTA ABAD. *PENGARUH WORK-LIFE BALANCE DAN KOMITMEN AFEKTIF TERHADAP KEPUASAN KARIR PADA PT. SINAR KARYA DUTA ABAD*.
- Angela Putri, T., Setia Manajemen, S., & dan Bisnis, E. (n.d.). *THE EFFECT OF WORK LIFE BALANCE, WORK MOTIVATION AND WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT STAR CONCORD INDONESIA BRANCH SURABAYA* PENGARUH WORK LIFE BALANCE, MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT STAR CONCORD INDONESIA CABANG SURABAYA.
- Angela Putri, T., Setia Manajemen, S., & dan Bisnis, E. (2023). *THE EFFECT OF WORK LIFE BALANCE, WORK MOTIVATION AND WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT STAR CONCORD INDONESIA BRANCH SURABAYA* PENGARUH WORK LIFE BALANCE, MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT STAR CONCORD INDONESIA CABANG SURABAYA.
- ANGGRYENY. (2009). *FEAR OF FLOATING: STUDI EMPIRIS SISTEM NILAI TUKAR SECARA DE FACTO DI INDONESIA DALAM PERIODE 1994-2003* SECARA.
- Apriliana Rohmah, E., Apriliana Rohmah Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Islam Kediri Jl Sersan Suharmadji No, E., Kediri, M., Wahyuni Mega Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Islam Kediri Jl Sersan Suharmadji No, S., & Aulia Munawaroh Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Islam Kediri Jl Sersan Suharmadji No, N. (2022). Pengaruh Work-Family Conflict, Family-Work Conflict, Dan Work-Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Perempuan (Studi Kasus PT Merpati Mas Nusantara Kediri). *Pengaruh Work-Family Conflict, Family-Work Conflict, Dan*

Work-Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Perempuan (Studi Kasus PT Merpati Mas Nusantara Kediri), 2(3).

- Azizah, R. N., Supriyanto, A. S., & Korespondensi, P. (2023). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Perumda Tugu Tirta Kota Malang. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 12(1).
- Badrianto, Y., & Ekhsan, M. (2021a). Pengaruh Work-life Balance terhadap Kinerja Karyawan yang di Mediasi Komitmen Organisasi. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 4(2), 951–962. <https://doi.org/10.36778/jesya.v4i2.460>
- Badrianto, Y., & Ekhsan, M. (2021b). Pengaruh Work-life Balance terhadap Kinerja Karyawan yang di Mediasi Komitmen Organisasi. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 4(2), 951–962. <https://doi.org/10.36778/jesya.v4i2.460>
- Berk, C., & Gundogmus, F. (2018). The Effect of Work-Life Balance on Organizational Commitment of Accountants. *Management*, 137–159. <https://doi.org/10.26493/1854-4231.13.137-159>
- Cahya Sapitri, F., & Dudija, N. (2020). *Feby Cahya Sapitri 1), Nidya Dudija 2) PENGARUH WORK-FAMILY CONFLICT DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN WANITA DI RS MEDIKA DRAMAGA BOGOR* *Jurnal Mitra Manajemen (JMM Online)*. 4(9), 1336–1346.
- Darmawati. (2019). WORK FAMILY CONFLICT konflik Peran Pekerjaan dan Keluarga. *WORK FAMILY CONFLICT Konflik Peran Pekerjaan Dan Keluarga*.
- Djirackor, F. A., Kuada, J., & Tagoe, M. (2024). Influence of Work- Family Conflicts on Job Satisfaction in Ghanaian Banks. *African Journal of Business and Economic Research*, 19(1), 149–174. <https://doi.org/10.31920/1750-4562/2024/v19n1a7>
- Dodanwala, T. C., Santoso, D. S., & Shrestha, P. (2022). The mediating role of work–family conflict on role overload and job stress linkage. *Built Environment Project and Asset Management*, 12(6), 924–939. <https://doi.org/10.1108/BEPAM-12-2021-0153>
- Fordjour, G. A., C. Chan, A. P., & Fordjour, A. A. (2020). Exploring Potential Predictors of Psychological Distress among Employees: A Systematic Review. *International Journal of Psychiatry Research*, 3(1). <https://doi.org/10.33425/2641-4317.1047>
- Ghozali. (2016). *Ghozali Imam 2011 Aplikasi Analisis Mult*.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of Conflict Between Work and Family Roles . *Academy of Management Review*, 10(1), 76–88. <https://doi.org/10.5465/amr.1985.4277352>

- Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2003). The relation between work-family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*, 63(3), 510–531. [https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(02\)00042-8](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(02)00042-8)
- Haslam, D., Filus, A., Morawska, A., Sanders, M. R., & Fletcher, R. (2014). The Work–Family Conflict Scale (WAFCS): Development and Initial Validation of a Self-report Measure of Work–Family Conflict for Use with Parents. *Child Psychiatry and Human Development*, 46(3), 346–357. <https://doi.org/10.1007/s10578-014-0476-0>
- Hayati, M. (2020). Pengaruh Work-family Conflict dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Perawat Wanita. *Pengaruh Work-Family Conflict Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Perawat Wanita*, 410–418. <http://ejournal.unp.ac.id/students/index.php/pek/index>
- Irsyan, A., Absah, Y., Lubis, A. N., Pasca, P., Universitas, S., Management, T., Manajemen, J., Dan, S., & Bisnis, A. (2021). *Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi, Pengawasan, dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan JMSAB* 295. 4(1), 295–304. <https://doi.org/10.36407/jmsab.v4i1.311>
- Ischevell, O. :, Saina, V., Johnly, R., & Rumawas, P. W. (2016). *PENGARUH WORKLIFE BALANCE DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PLN (PERSERO) WILAYAH SULUTTENGGO AREA MANADO*.
- Finarti, Bachri, & arifin. (n.d.). *HUBUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, STRES KERJA DENGAN KINERJA PERAWAT*.
- kementrian kesehatan republik indonesia. (2024). *KEPUTUSAN MENTERI KESEHATAN REPUBLIK INDONESIA*.
- Lenaini, I., & Artikel, R. (2021). *TEKNIK PENGAMBILAN SAMPEL PURPOSIVE DAN SNOWBALL SAMPLING INFO ARTIKEL ABSTRAK*. 6(1), 33–39. <https://doi.org/10.31764/historis.vXiY.4075>
- Leni. (2017). *STATISTIK DESKRIPTIF*.
- Lucy Wambui, M., Caroline Cherotich, B., Emily, T., & Dave, B. (2017). Effects of Work life Balance on Employees' Performance in Institutions of Higher Learning. A Case Study of Kabarak University. *Kabarak Journal of Research & Innovation*, 4(2), 60–79. <http://eserver.kabarak.ac.ke/ojs/>
- Made, I., & Ganapathi, D. (2016). *PENGARUH WORK-LIFE BALANCE TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN (STUDI PADA PT. BIO FARMA PERSERO)*. IV (1). <http://www.biofarma.co.id>,
- MARDIATMOKO, G.-. (2020). PENTINGNYA UJI ASUMSI KLASIK PADA ANALISIS REGRESI LINIER BERGANDA. *BAREKENG: Jurnal Ilmu*

- Mendis, M. D. V. S., & Weerakkody, W. A. S. (2017a). The Impact of Work Life Balance on Employee Performance with Reference to Telecommunication Industry in Sri Lanka: A Mediation Model. In *Kelaniya Journal of Human Resource Management* (Vol. 12). <http://doi.org/10A038/kjhrm.v12i1A2>
- Metin, K., & Asli, K. (2018). The Relationship between Organizational Commitment and Work Performance: a Case of Industrial Enterprises Work code CJ02F5005. In *Journal of Economic and Social Development (JESD)* (Vol. 5, Issue 1).
- Mujahidin, Kasran, & Sampetan. (2023). The influence of *Work life balance, Work Stress and Work Environment On Employee Performance In The Regional Financial and Asset Management Agency In Palopo City*. Vol.4(2) : 2213 - 2206
- Nafidudin. (2015). PENGARUH WORK LIFE BALANCE DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN PADA PT BANK AGRONIAGA TBK CABANG BANDUNG. *PENGARUH WORK LIFE BALANCE DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN PADA PT BANK AGRONIAGA TBK CABANG BANDUNG*, 1.
- Nurchaya, W. A., Arisanti, N. P., & Hanandhika, A. N. (2024). Penerapan Uji Asumsi Klasik Untuk Mendeteksi Kesalahan Pada Data Sebagai Upaya Menghindari Pelanggaran Pada Asumsi Klasik. *Penerapan Uji Asumsi Klasik Untuk Mendeteksi Kesalahan Pada Data Sebagai Upaya Menghindari Pelanggaran Pada Asumsi Klasik*, 1. <https://doi.org/10.5281/zenodo.104492725>
- Pengemanan, Pio, & Tumbel. (2017). PENGARUH WORK-LIFE BALANCE DAN BURNOUT TERHADAP KEPUASAN KERJA. *PENGARUH WORK-LIFE BALANCE DAN BURNOUT TERHADAP KEPUASAN KERJA*.
- Poulose, & Sudarsan. (2014). Work Life Balance: A Conceptual Review. *Work Life Balance: A Conceptual Review*, 2278–3369.
- Prof. Dr. Lijan Poltak Sinambela. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Prof. Ma'ruf Abdullah. (2015). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif*.
- Putri, & Suhartono. (2023). KEMAMPUAN KUALITAS AUDIT MEMODERASI PENGARUH FRAUD HEXAGON TERHADAP FRAUDULENT FINANCIAL.
- Rayhana, A., & Dudija, N. (2022). *Pengaruh Work-Family Conflict Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Wanita Rumah Sakit Surya Asih) The Effect of Work-Family Conflict and Job Stress Towards Employee Performance (Study on Female Employees of Surya Asih Hospital)*.

- Rincy, & Panchanatham. (2010). DEVELOPMENT OF A PSYCHOMETRIC INSTRUMENT TO MEASURE WORK LIFE BALANCE. In *Continental J. Social Sciences* (Vol. 3). <http://www.wiloludjournal.com>
- Salsabila Mulatta, D., Waskito, J., & Author, C. (2024). The Influence of Work Family Conflict, Work Life Balance, And Workload on Nurse Performance Is Mediated by Organizational Commitment at RSAU dr Siswanto Pengaruh Work Family Conflict, Work Life Balance Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat Dimediasi Oleh Komitmen Organisasi Pada RSAU dr Siswanto. In *Management Studies and Entrepreneurship Journal* (Vol. 5, Issue 1). <http://journal.yrpioku.com/index.php/msej>
- setyanti, fagastia, & sudarsih. (2022). Pengaruh Burnout, Beban Kerja dan Work-Life Balance Kinerja karyawan. *Pengaruh Burnout, Beban Kerja Dan Work-Life Balance Kinerja Karyawan*.
- Siswanto, Masyhuri, Hidayati, N., Ridwan, M., & Hanif, R. (2022). IMPACT OF WORK-FAMILY CONFLICT ON JOB SATISFACTION AND JOB STRESS: MEDIATION MODEL FROM INDONESIA. *Problems and Perspectives in Management*, 20(2), 44–56. [https://doi.org/10.21511/ppm.20\(2\).2022.05](https://doi.org/10.21511/ppm.20(2).2022.05)
- Usmandi. (2020). PENGUJIAN PERSYARATAN ANALISIS (UJI HOMOGENITAS DAN UJI NORMALITAS). *PENGUJIAN PERSYARATAN ANALISIS (UJI HOMOGENITAS DAN UJI NORMALITAS)*.
- Victoria O., A., Olive U., E., Babatunde H., A., & Nanle, M. (2019). Work-Life Balance and Employee Performance: A Study of Selected Deposit Money Banks in Lagos State, Nigeria. *The Journal of Social Sciences Research*, 512, 1787–1795. <https://doi.org/10.32861/jssr.512.1787.1795>
- Wahyu Lely Hana Setyanti, S., & Rana Fagastia, I. (2022). The Influence of Burnout, Workload and Work-Life Balance on Employee Performance. *The Influence of Burnout, Workload and Work-Life Balance on Employee Performance*. <https://doi.org/10.33258/birci.v5i1.3758>
- Wardani, S., & Permatasari, R. I. (2022a). *PENGARUH PENGEMBANGAN KARIER DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL (PNS) STAF UMUM BAGIAN PERGUDANGAN PENERBANGAN ANGKATAN DARAT (PENERBAD) DI TANGERANG* (Vol. 12, Issue 1).
- Wardani, S., & Permatasari, R. I. (2022b). *PENGARUH PENGEMBANGAN KARIER DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL (PNS) STAF UMUM BAGIAN PERGUDANGAN PENERBANGAN ANGKATAN DARAT (PENERBAD) DI TANGERANG* (Vol. 12, Issue 1).
- Warokka, A., & Febrilia, I. (2014). Work-family conflict and job performance: Lesson from a Southeast Asian emerging market. *Proceedings of the 24th International*

Business Information Management Association Conference - Crafting Global Competitive Economies: 2020 Vision Strategic Planning and Smart Implementation, 1919–1934. <https://doi.org/10.5171/2015.420802>

Wayan, I., Arsania, G., & Supartha, G. (2020). *A new decade for social changes The Effect of Work Family Conflict on Employee Performance with Mediation of Work Stress (Case Study on Ari Firm-Wooden Crafts Exporter).* www.techniumscience.com

Yanthi, E., Purwanto, A., Pramono, R., Cahyono, Y., & Asbari, M. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional Terhadap Kinerja Sistem Jaminan Halal HAS 23000. *BISNIS: Jurnal Bisnis Dan Manajemen Islam*, 8(1). <https://doi.org/10.21043/bisnis.v8i1.7045>

Yusup, F. (2018). Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian Kuantitatif. *Tarbiyah: Jurnal Ilmiah Kependidikan*, 7(1).



LAMPIRAN-LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Pengantar Penelitian



**FAKULTAS BISNIS
DAN EKONOMIKA**
UNIVERSITAS ATMA JAYA YOGYAKARTA

Nomor: 276/Pen/I
Lamp.: -
Hal: Ijin Penelitian, Permohonan Data

27 Mei 2024

Kepada

Yth. Pimpinan Rumah Sakit Mangusada Badung
Jalan Raya Kapal, Mangupura, Mengwi, Kapal, Kec. Mengwi, Kabupaten Badung
Bali 80351

Dengan hormat,

Sehubungan dengan penulisan Skripsi yang berjudul "**Pengaruh *Work Family Conflict* dan *Work Life Balance* terhadap kinerja karyawan (Studi Perawat Wanita di Rumah Sakit Mangusada Badung)**" yang dilakukan oleh mahasiswa kami dengan identitas:

Nama : Made Ayu Priandhita Putri
No Mahasiswa/Prodi: 200325589/Manajemen
No Handphone : 081932300234

Kami mohon Bapak/Ibu berkenan memberikan Ijin Penelitian kepada mahasiswa tersebut untuk mendapatkan data yang diperlukan.

Skripsi yang ditulis oleh mahasiswa ini merupakan karya ilmiah yang memiliki tujuan dan sifat keilmuan. Oleh karenanya tidak akan dipergunakan untuk hal-hal yang merugikan.

Atas perhatian dan bantuannya, kami mengucapkan terima kasih.

Dekan,



Wenefrida Mahestu N. Krisjanti, SE., M.Sc., Ph.D.

Alamat

Kampus III Gedung Bonaventura
Jalan Babarsari 43 Yogyakarta 55281

URL

<https://fbe.uajy.ac.id>

Kontak

Telepon : +62-274-487711 ext. 3120, 3127
Fax : +62-274-485227
Surel : fbe@uajy.ac.id



Lampiran 2 Surat Perijinan Penelitian

 **PEMERINTAH KABUPATEN BADUNG**
RUMAH SAKIT DAERAH MANGUSADA
Jalan Raya Kapal Mengwi-Badung-Bali (80361)
Telp. (0361) 9005812-13, Fax. (0361) 4427218, Email : rsudbadung@gmail.com
Website : www.rsudmangusada.badungkab.go.id

 **RSD MANGUSADA**

Nomor : 070/ 5790/RSDM/2024
Sifat : Biasa
Lamp : -
Perihal : Mohon Ijin Penelitian

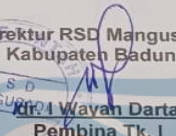
Mangupura, 31 Mei 2024
Kepada :
Rektor
(Universitas Atma Jaya Yogyakarta)
Di -
Tempat

Dengan hormat,
Menindaklanjuti Surat Nomor : 276/Pen/I, tanggal 27 Mei 2024 perihal Ijin Mengadakan Penelitian , maka dengan ini kami mengijinkan saudara untuk melaksanakan Penelitian di RSD Mangusada Kabupaten Badung, Dengan Judul Penelitian "**Pengaruh Work Family Conflict dan Work Life Balance terhadap Kinerja Kariawan (Studi Perawat Wanita di Rumah Sakit Mangusada Badung)**" Selama 1 (satu) bulan untuk tujuan Penelitian Karya Tulis Ilmiah, dengan tidak mengganggu pelayanan di RSD Mangusada Kabupaten Badung, dimana sebelum mengadakan penelitian saudara agar menyerahkan 1 (satu) eksemplar proposal penelitian dan setelah selesai mengadakan penelitian agar menyerahkan 1 (satu) eksemplar hasil penelitian tersebut kepada Direktur RSD Mangusada Kabupaten Badung.

Sesuai Keputusan Direktur Rumah Sakit Daerah Mangusada Kabupaten Badung Nomor 2028 Tahun 2022 tentang Tarif Layanan Kesehatan BLUD RSD Mangusada Kabupaten Badung sebagai Lahan Praktek maka biaya untuk penelitian / pengambilan data sebagai berikut :

Jasa Sarana : Rp. 120.000,-
Jasa Pelayanan : Rp. 80.000,-

Demikian disampaikan atas perhatian dan kerjasamanya kami ucapkan terima kasih.


Direktur RSD Mangusada
Kabupaten Badung
Rini Wayan Darta
Pembina Tk. I
NIP. 196712221999031006

Tembusan disampaikan kepada Yth :
1. Ketua Komite Etik Penelitian Kesehatan RSD Mangusada Kabupaten Badung.
2. Yang bersangkutan
3. Arsip



**PEMERINTAH KABUPATEN BADUNG
RUMAH SAKIT DAERAH MANGUSADA**

Jalan Raya Kapal Mengwi-Badung-Bali (80351)
Telp. (0361) 9005812-13, Fax. (0361) 4427218, Email : rsudbadung@gmail.com
Website : www.rsudmangusada.badungkab.go.id



Nomor : 070/ 5790 /RSDM/2024
Lampiran : -
Perihal : Ethical Clearance

Mangupura, 31 Mei 2024

Kepada Yth :

Made Ayu Priandhita Putri

(Universitas Atma Jaya Yogyakarta)

Di-

Tempat

Dengan hormat,

Menunjuk Surat Nomer : 276 / Pen / I Tertanggal 27 Mei 2024, Perihal : Ethical Clearance, Setelah Melakukan kajian di Komite Etik Penelitian Kesehatan Rumah Sakit Daerah Mangusada Kabupaten Badung, bahwa pada Prinsipnya kami dapat memberikan Ethical Clearance, kepada yang bersangkutan :

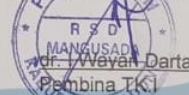
Sesuai Keputusan Direktur Rumah Sakit Daerah Mangusada Kabupaten Badung Nomor 2028 Tahun 2022 tentang Tarif Ethical Clearance, maka biaya Ethical Clearance sebagai berikut :

Jasa Sarana : Rp. 137.500,-

Jasa Pelayanan : Rp. 112.500,-

Demikian disampaikan atas perhatian dan kerjasamanya kami ucapkan terima kasih.

Direktur RSD Mangusada
Kabupaten Badung


RSD
MANGUSADA
Kabupaten Badung

Dr. I Wayan Darta
Pembina TKI
NIP. 19672221 199903 1 006

Tembusan disampaikan kepada Yth :

1. Ketua Komite Etik Penelitian Kesehatan RSD Mangusada Kabupaten Badung.
2. Yang bersangkutan.
3. Arsip.

Lampiran 3 Kuesioner Penelitian

PETUNJUK PENGISIAN KUISIONER

Responden dapat memberikan jawaban dengan memilih salah satu jawaban yang mengacu pada teknik skala *Likert* dan tertera di bawah setiap item kuesioner yaitu:

1 = sangat tidak setuju (STS)

2 = tidak setuju (TS)

3 = netral (N)

4 = setuju (S)

5 = sangat setuju (SS)

Data dari responden dan semua informasi yang diberikan akan dijamin kerahasiannya, oleh sebab itu dimohon untuk mengisi kuesioner dengan baik dan sebenarnya.

A. DATA RESPONDEN

1. Usia : Tahun :
2. Jenis kelamin : a. Perempuan b. Laki – laki
3. Status pernikahan : a. Belum menikah b. Sudah menikah
4. Lama kerja : a. < 1 tahun b. 1-3 tahun
: c. 3-5 tahun d. > 5 tahun
5. Gaji / upah : a. 1-3 juta b. 3-6 juta
: c. 6-9 juta d. > 9 juta

A. *Work-Family Conflict*

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1	Pekerjaan saya mencegah saya menghabiskan waktu berkualitas yang cukup dengan keluarga saya					
2	Tidak ada waktu tersisa di penghujung hari untuk melakukan hal-hal yang saya sukai di rumah (mis., pekerjaan rumah dan aktivitas santai)					
3	Pekerjaan saya berdampak negatif pada kehidupan keluarga saya					
4	Bekerja sering membuat saya mudah tersinggung atau pemarah di rumah					
5	Masalah atau tanggung jawab terkait keluarga sering mengganggu saya di tempat kerja					
6	Jika saya tidak memiliki keluarga, saya akan menjadi karyawan yang lebih baik					
7	Sulit berkonsentrasi saat bekerja karena saya sangat lelah dengan tanggung jawab keluarga					
8	Prestasi kerja saya menurun karena komitmen pribadi dan keluarga saya					

B. Work Life Balance

No	Pernyataan	STS	SS	N	S	SS
1.	Setelah pulang kerja saya masih bersemangat untuk melakukan berbagai hal yang saya inginkan					
2.	Saya dapat melakukan hal-hal pribadi setelah saya pulang kantor					
3.	Saya tidak mengabaikan kebutuhan pribadi saya meskipun terdapat tuntutan pekerjaan					
4.	Saya memiliki waktu untuk berolahraga					
5.	Suasana pribadi saya memberikan saya memberikan kekuatan atau semangat dalam bekerja					
6.	Saya biasanya tidak bekerja lebih dari 12 jam dalam sehari					
7.	Kehidupan pribadi saya tidak menguras tenaga yang saya butuhkan untuk bekerja					
8.	Saya tidak merasa lelah dan depresi karena pekerjaan saya					

C. Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1	Kuantitas kerja saya melebihi rata-rata karyawan lain					
2	Kualitas kerja saya jauh lebih baik dari karyawan lain					
3	Efisiensi kerja saya melebihi rata-rata karyawan lain					
4	Saya berusaha dengan lebih keras daripada yang seharusnya					
5	Saya memegang standar profesional yang tinggi					
6	Saya mempunyai kemampuan yang baik untuk melaksanakan pekerjaan					
7	Saya memiliki ketepatan yang bagus dalam melaksanakan pekerjaan					
8	Kreativitas saya dalam melaksanakan pekerjaan utamanya adalah baik					