

BAB V

PENUTUP

Pada bab ini berisi kesimpulan dari penelitian yang telah dibahas pada bab sebelumnya. Dalam bab ini juga peneliti menyampaikan implikasi manajerial dari hasil penelitian yang telah dilakukan, keterbatasan dari penelitian, saran yang diajukan peneliti kepada pihak-pihak terkait dalam penelitian ini.

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pengujian instrument yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. *Work-life balance* tidak menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan perawat di RS Pupuk Kaltim Sangatta. Tingginya persepsi terhadap dukungan keluarga lebih dominan daripada kemampuan karyawan dalam mengelola batas antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, yang mungkin memengaruhi hubungan antara kedua variabel tersebut. Selain itu, karakteristik demografis responden yang mayoritas masih dalam tahap awal karir dan belum memiliki tanggung jawab keluarga yang kompleks turut menjelaskan mengapa *work-life balance* belum menjadi faktor penentu dalam peningkatan performa kerja.
2. *Happiness at work* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Perawat yang merasa bahagia dan puas dalam pekerjaannya cenderung lebih produktif, inovatif, dan mampu

menghadapi tantangan dengan pendekatan yang konstruktif, sehingga kinerja mereka meningkat secara nyata. Kebahagiaan kerja yang terdiri dari keterikatan emosional, kepuasan kerja, dan komitmen afektif, serta didukung oleh hubungan interpersonal yang baik dan lingkungan kerja yang suportif, menjadi faktor kunci dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja jangka panjang.

5.2. Implikasi Manajerial

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, penting bagi perusahaan terutama RS Pupuk Kaltim Sangatta sebagai tempat penelitian untuk memperhatikan faktor-faktor yang memiliki pengaruh terhadap karyawan. Hasil ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang dapat diterapkan pihak manajemen rumah sakit kepada karyawan. Hal ini menyoroti betapa pentingnya sebuah instansi seperti RS Pupuk Kaltim agar lebih memperhatikan kondisi karyawan yang dipengaruhi oleh *work-life balance* dan *happiness at work* (keterikatan karyawan, kepuasan kerja, dan komitmen afektif) karena akan sangat mempengaruhi *employee performance* karena hal ini akan mempengaruhi proses tercapainya tujuan utama dari rumah sakit.

1. Meskipun *work-life balance* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat di RS Pupuk Kaltim Sangatta, manajemen tetap perlu menjaga kondisi tersebut guna mendukung kesejahteraan karyawan secara menyeluruh. Fokus utama peningkatan kinerja sebaiknya diarahkan pada faktor lain yang lebih signifikan, seperti kepuasan kerja

dan lingkungan kerja yang kondusif. Pendekatan ini diharapkan mampu meningkatkan produktivitas tanpa mengabaikan kebutuhan karyawan akan keseimbangan kehidupan kerja dan pribadi.

2. Manajemen Rumah Sakit Pupuk Kaltim Sangatta perlu menjadikan peningkatan kebahagiaan kerja sebagai prioritas utama dalam upaya meningkatkan kinerja perawat. Kebahagiaan kerja yang meliputi keterikatan emosional, kepuasan, dan komitmen afektif terbukti berperan besar dalam mendukung performa karyawan. Oleh sebab itu, manajemen harus menciptakan suasana kerja yang nyaman dan penuh dukungan, serta memberikan penghargaan yang pantas bagi setiap karyawan. Selain itu, hubungan yang baik antara atasan dan staf serta lingkungan sosial yang positif perlu terus dijaga agar motivasi tetap terjaga. Dengan cara ini, produktivitas dan kontribusi perawat diharapkan dapat terus meningkat secara berkelanjutan. Upaya ini sangat penting untuk membantu rumah sakit mencapai target dan sekaligus menjaga kesejahteraan para tenaga kerjanya dalam jangka panjang.

5.3. Keterbatasan Penelitian

Berikut merupakan beberapa keterbatasan dalam penelitian ini yang diharapkan dapat memberikan referensi atau gambaran untuk penelitian selanjutnya:

1. Kuesioner tidak dapat dibagikan secara langsung kepada responden karena adanya jarak antar pulau antara peneliti dan responden sehingga

hanya bisa dititipkan melalui pihak manajemen rumah sakit. Hal ini menyebabkan jawaban dari responden kemungkinan tidak maksimal karena peneliti tidak dapat memberikan penjelasan langsung atau memastikan responden mengisi kuesioner sesuai dengan pemahaman yang diinginkan. Oleh karena itu, metode pengumpulan data jarak jauh ini memiliki risiko menurunkan kualitas dan keakuratan data yang diperoleh dibandingkan dengan pengisian kuesioner secara langsung oleh responden.

2. Ada kemungkinan responden memberikan jawaban yang tidak sesuai dengan keadaan yang ada karena saat pengambilan data, responden sedang dalam tugas dan tanggungjawabnya sehingga responden tidak memiliki banyak waktu.
3. Pengisian kuesioner variabel kinerja dilakukan langsung oleh responden, sehingga memungkinkan terjadinya bias persepsi karena penilaian didasarkan pada sudut pandang pribadi.

5.4. Saran

Berdasarkan keterbatasan penelitian diatas, maka peneliti memberikan saran-saran yang dapat dilakukan oleh peneliti selanjutnya untuk melakukan penelitian:

1. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat melakukan pengambilan data langsung kepada responden sehingga data yang dihasilkan dapat lebih akurat.

2. Penelitian selanjutnya diharapkan berkoordinasi dengan baik mengenai waktu pengambilan data dengan pihak manajemen rumah sakit atau pihak yang berwenang dalam mengkoordinasikan karyawan sehingga responden memiliki waktu yang baik dalam mengisi kuesioner.



DAFTAR PUSTAKA

- Abdallah, A. B., Obeidat, B. Y., Aqqad, N. O., Na, M., Janini, A., & Dahiyat, S. E. (2017). *An Integrated Model of Job Involvement , Job Satisfaction and Organizational Commitment : A Structural Analysis in Jordan ' s Banking Sector*. 28–53. <https://doi.org/10.4236/cn.2017.91002>
- Abualoush, S., Masa'deh, R., Bataineh, K., & Alrowwad, A. (2018). The role of knowledge management process and intellectual capital as intermediary variables between knowledge management infrastructure and organization performance. *Interdisciplinary Journal of Information, Knowledge, and Management*, 13(September), 279–309. <https://doi.org/10.28945/4088>
- Afrianty, T. W., Issa, T., & Burgess, J. (2016). *Indonesian Work Life Balance Policies and Their Impact on Employees in the Higher Education Sector*. 119–133. https://doi.org/10.1007/978-81-322-2834-9_8
- Al-dalahmeh, M., Masa'deh, R., Abu Khalaf, R. K., & Obeidat, B. Y. (2018). The Effect of Employee Engagement on Organizational Performance Via the Mediating Role of Job Satisfaction: The Case of IT Employees in Jordanian Banking Sector. *Modern Applied Science*, 12(6), 17. <https://doi.org/10.5539/mas.v12n6p17>
- Apriadi, D., Nurul Hidayat, Nizhamuddin AB, Ahmatang, & Sudarto. (2022). Kuliah Kerja Nyata: Pengabdian Kepada Masyarakat Melalui Kegiatan Pendampingan Pendidikan. *Jurnal Pengabdian Masyarakat Paguntaka*, 1(1), 25–30.

<https://doi.org/10.61457/jumpa.v1i1.2>

Aqilah, H. N., Junaidi, R. P., Ishaq, M., & Ismail, I. (2023). Pengelolaan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kerjasama Tim. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Akuntansi*, 2(1), 135–145. <https://doi.org/10.54066/jrea-itb.v2i1.1268>

Bataineh, K. adnan. (2019). Impact of Work-Life Balance, Happiness at Work, on Employee Performance. *International Business Research*, 12(2), 99. <https://doi.org/10.5539/ibr.v12n2p99>

Bisharat, H., Obeidat, B. Y., Alrowwad, A., Tarhini, A., & Mukattash, I. (2016). The Effect of Human Resource Management Practices on Organizational Commitment in Chain Pharmacies in Jordan. *International Journal of Business and Management*, 12(1), 50. <https://doi.org/10.5539/ijbm.v12n1p50>

Fapohunda, T. M. (2014). An Exploration of the Effects of Work Life Balance on Productivity. *Journal of Human Resources Management and Labor Studies*, 2(22), 71–89. http://jhrmls.com/journals/jhrmls/Vol_2_No_2_June_2014/5.pdf

Fatmawati Dwi, Y. A. A. (2019). Jurnal Ilmiah Bisnis dan Perpajakan. *Scholar.Archive.Org*, 24–37. <https://scholar.archive.org/work/3hitmp2g25aejavzytkws2z64/access/wayback/https://jurnal.unmer.ac.id/index.php/jb/article/download/6593/pdf>

Haar, J. M., Russo, M., Suue, A., & Ollier-Malaterre, A. (2020). Outcomes of Work-Life Balance on Job Satisfaction, Life Satisfaction and Mental Health: a Study Across Seven Cultures. *Journal of Vocational Behavior*, 85, 361–373. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.08.010>

- Hapsari, I. N. (2020). *Meta Analisis Hubungan Antara Stres Kerja (Job Stress) dan Kepuasan Kerja (Job Satisfaction)*. 9(2), 114–118.
- Joo, B. K., & Lee, I. (2017). Workplace happiness: work engagement, career satisfaction, and subjective well-being. *Evidence-Based HRM*, 5(2), 206–221.
<https://doi.org/10.1108/EBHRM-04-2015-0011>
- Kalliath, T., & Brough, P. (2008). Work-life balance: A review of the meaning of the balance construct. *Journal of Management and Organization*, 14(3), 323–327.
<https://doi.org/10.5172/jmo.837.14.3.323>
- Kamil Wahyudi, I., & Deswarta. (2024). The Influence of Work-Life Balance and Burnout on Nurse Performance: The Mediating Role of Job Satisfaction. *International Journal of Economics Development Research*, 5(1), 2024–2141.
- Katebi, A., Hossain, M., Ali, H., Amir, B., & Salehi, M. (2021). The Relationship Between “ Job Satisfaction ” and “ Job Performance ” : A Meta-analysis. *Global Journal of Flexible Systems Management*. <https://doi.org/10.1007/s40171-021-00280-y>
- Mukaromatul Hisnidah, & Nihayatu Aslamatis Solekah. (2023). Analisis Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, Fasilitas Kerja, Work Life Balance dan Flexible Work Space Terhadap Kinerja Karyawan Bank Muamalat Indonesia KC Malang. *Syarikat: Jurnal Rumpun Ekonomi Syariah*, 6(2), 303–315.
[https://doi.org/10.25299/syarikat.2023.vol6\(2\).12972](https://doi.org/10.25299/syarikat.2023.vol6(2).12972)
- Nur Utomo, H. J., Pradhika, A. M., & Pujiastuti, E. E. (2025). *Work-Family Conflict and Work-Life Balance as a Predictor of Employee Performance in the*

Manufacturing Industry. 0(01), 45–55.

Padilah, T. N., & Adam, R. I. (2019). Analisis Regresi Linier Berganda Dalam Estimasi Produktivitas Tanaman Padi Di Kabupaten Karawang. *FIBONACCI: Jurnal Pendidikan Matematika Dan Matematika*, 5(2), 117. <https://doi.org/10.24853/fbc.5.2.117-128>

Prasad, S., & Pateriya, S. (2023). Workplace happiness and employee performance: Mediating role of work-life balance in Indian service industry. *International Journal of Multidisciplinary Research and Growth Evaluation*, June. <https://doi.org/10.6084/m9.figshare.23498300.v1>

Pratama, H. P., & Setiadi, I. K. (2021). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Milenial Perusahaan Startup Di Jakarta. *Business Management Analysis Journal (BMAJ)*, 4(2), 25–39. <https://doi.org/10.24176/bmaj.v4i2.6602>

R. Helmle, J., C. Botero, I., & R. Seibold, D. (2014). Factors that influence perceptions of work-life balance in owners of copreneurial firms. *Journal of Family Business Management*, 4(2), 110–132. <https://doi.org/10.1108/JFBM-06-2014-0013>

Rashmi, K., & Kataria, A. (2023). The Mediating Role Of Work-Life Balance On The Relationship Between Job Resources And Job Satisfaction: Perspectives From Indian Nursing Professionals. *International Journal of Organizational Analysis*, 31(5), 1316–1342. <https://doi.org/10.1108/IJOA-04-2021-2722>

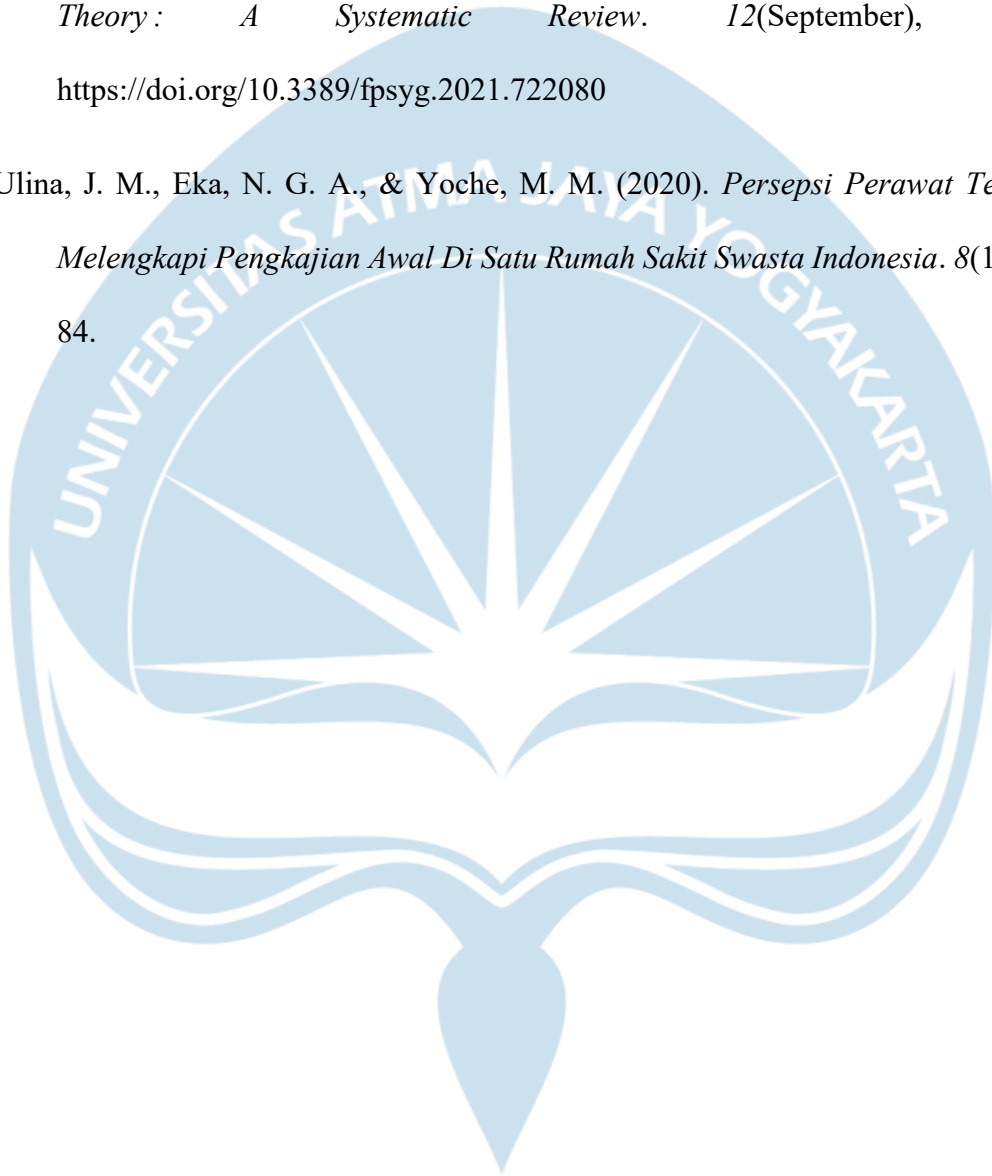
Riandini, A., Saragih, R., Hasibuan, T. A., Munika, T., & Salianto. (2024). Analisis

- Mutu Pelayanan Kesehatan Terhadap Kepuasan Pasien : Literature Review
Jurnal Kesehatan Dan Teknologi Medis (JKTM). *Analisis Hubungan Stress Kerja Terhadap Kinerja Perawat : Literature Review*, 06(03), 434–454.
- Saifullah, F. (2020). Pengaruh Work-Life Balance dan Flexible Work Arrangement Terhadap Kinerja Karyawan Muslimah Konveksi. *BISNIS : Jurnal Bisnis Dan Manajemen Islam*, 8(1), 29. <https://doi.org/10.21043/bisnis.v8i1.6762>
- Salas-Vallina, A., López-Cabrales, Á., Cabrales Joaquin, A., & Fernández, R. (2017). Personnel Review. *On the Road to Happiness at Work (HAW): Transformational Leadership and Organizational Learning Capability as Drivers of HAW in a Healthcare Context*.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2017). *Metode Penelitian Untuk Bisnis*. <http://repository.lppm.unila.ac.id/id/eprint/12007>
- Sella, S., Riofita, H., Studi, P., Ekonomi, P., Islam, U., & Syarif, S. (2024). *Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Mencapai Tujuan Strategis Perusahaan*. 1, 75–82. <https://doi.org/https://doi.org/10.61132/pajamkeu.v1i5.680>
- Sidabalok, S. Y., & Sayekti, A. (2020). Pengaruh Kebahagiaan dan Manajemen Stress Terhadap Kinerja Perawat Rawat Inap. *SOCI : Jurnal Ilmu-Ilmu Sosial*, 17(1), 57–70.
- Suriani, N., Risnita, & Jailani, M. S. (2023). Konsep Populasi dan Sampling Serta Pemilihan Partisipan Ditinjau Dari Penelitian Ilmiah Pendidikan. *Jurnal IHSAN : Jurnal Pendidikan Islam*, 1(2), 24–36.

<https://doi.org/10.61104/ihsan.v1i2.55>

Tummers, L. G., & Bakker, A. B. (2021). *Leadership and Job Demands-Resources Theory: A Systematic Review*. 12(September), 1–13.
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.722080>

Ulina, J. M., Eka, N. G. A., & Yoche, M. M. (2020). *Persepsi Perawat Tentang Melengkapi Pengkajian Awal Di Satu Rumah Sakit Swasta Indonesia*. 8(1), 71–84.



LAMPIRAN

Lampiran I : Surat Pengantar Untuk Responden

Yth. Responden

Pengisian Kuesioner

Saat ini saya sedang melakukan penelitian sebagai bagian dari penyusunan skripsi di Universitas Atma Jaya Yogyakarta. Penelitian ini berjudul **“Pengaruh *Work-Life Balance* dan *Happiness at work* Terhadap *Employee performance* Studi Pada Perawat RSPupuk Kaltim, Sangatta”**.

Penelitian ini bertujuan untuk memahami bagaimana pengaruh *work-life balance* dan *happiness at work* mempengaruhi *employee performance*. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang lebih luas mengenai pengaruh *work-life balance* dan *happiness at work* terhadap *employee performance*.

Sehubungan dengan hal tersebut, saya memohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/Saudari untuk mengisi kuesioner yang telah disediakan. Seluruh informasi yang Bapak/Ibu/Saudara/Saudari berikan dalam kuesioner ini akan dijaga kerahasiaannya. Data yang akan dikumpul hanya akan digunakan untuk kepentingan analisis akademik dan tidak akan diakses oleh pihak ketiga. Mohon untuk menjawab semua pertanyaan dengan memilih jawaban yang paling sesuai dengan pengalaman dan pengetahuan Bapak/Ibu/Saudara/Saudari.

Partisipasi Bapak/Ibu/Saudara/Saudari dalam penelitian ini sangat kami hargai. Terima kasih atas waktu dan ketersediaan Bapak/Ibu/Saudara/Saudari.

Hormat saya,

Jessica Abilya

Universitas Atma Jaya Yogyakarta

Data Responden

Responden dimohon untuk dapat mengisi data identitas yang ada di bawah ini dengan mengisi dan memberi tanda centang pada kotak yang akan dipilih :

1. Divisi / bagian :

- ☐ IGD
- ☐ MCU
- ☐ Rawat Jalan (Poli)
- ☐ Site
- ☐ OK (operasi)
- ☐ Rawat Inap

2. Jenis Kelamin :

- ☐ Laki-laki
- ☐ Perempuan

3. Lama Bekerja :

- ☐ 1-3 Tahun
- ☐ 4-6 Tahun
- ☐ > 7 Tahun

4. Status Pernikahan :

- ☐ Menikah
- ☐ Belum Menikah

Petunjuk Pengisian :

Responden dapat memberikan jawaban dengan memilih salah satu jawaban yang mengacu pada teknik skala likert dan tertera dibawah setiap item kuesioner, yaitu :

STS = Sangat Tidak Setuju

TS = Tisak Setuju

N = Netral

S = Setuju

SS = Sangat Setuju

Kuesioner

Work-life balance

No	Pertanyaan	Alternatif Jawaban				
		1	2	3	4	5
<i>Work-life balance</i>						
1.	Saya baik-baik saja dengan banyaknya pekerjaan yang terbawa ke dalam kehidupan pribadi/keluarga saya.	STS	TS	N	S	ST
2.	Saya baik-baik saja dengan banyaknya kehidupan pribadi/keluarga saya terbawa ke dalam pekerjaan saya.	STS	TS	N	S	ST
3.	Keluarga saya mendukung pilihan pekerjaan saya.	STS	TS	N	S	ST
4.	Keluarga saya memahami tentang apa yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan saya.	STS	TS	N	S	ST
5.	Pekerjaan saya memiliki dampak positif pada kehidupan pribadi/keluarga.	STS	TS	N	S	ST

6.	Keluarga saya telah berdampak positif pada keberhasilan pekerjaan saya.	STS	TS	N	S	ST
----	---	-----	----	---	---	----

Happines at work

1. Keterikatan Karyawan

Keterikatan Karyawan						
No.	Pertanyaan	Alternatif Jawaban				
		1	2	3	4	5
Kekuatan (Dimensi)						
1.	Di tempat kerja, saya merasa penuh semangat.	STS	TS	N	S	ST
2.	Di tempat kerja saya, saya merasa kuat dan bersemangat.	STS	TS	N	S	ST
3.	Ketika saya bangun di pagi hari, saya merasa bersemangat bekerja.	STS	TS	N	S	ST
4.	Saya dapat terus bekerja untuk waktu yang sangat lama pada waktu tertentu.	STS	TS	N	S	ST
5.	Di tempat kerja saya, saya termasuk kuat secara mental.	STS	TS	N	S	ST
6.	Di tempat kerja saya, saya selalu tetap tekun, bahkan ketika segala sesuatunya tidak berjalan dengan baik.	STS	TS	N	S	ST
Penyerapan (Dimensi)						
7.	Waktu terasa cepat berlalu ketika saya sedang bekerja.	STS	TS	N	S	ST
8.	Ketika saya sedang bekerja, saya melupakan segala sesuatu di sekitar saya	STS	TS	N	S	ST
9.	Ketika saya sedang bekerja, saya tenggelam dalam pekerjaan saya.	STS	TS	N	S	ST
10.	Saya terlanjur larut ketika saya bekerja.	STS	TS	N	S	ST

11.	Sulit bagi saya untuk melepaskan diri dari pekerjaan saya.	STS	TS	N	S	ST
Dedikasi (Dimensi)						
12.	Saya merasa pekerjaan yang saya lakukan penuh makna dan tujuan.	STS	TS	N	S	ST
13.	Saya antusias dengan pekerjaan saya.	STS	TS	N	S	ST
14.	Pekerjaan saya menginspirasi saya.	STS	TS	N	S	ST
15.	Saya bangga dengan pekerjaan yang saya lakukan.					
16.	Bagi saya, pekerjaan saya menantang	STS	TS	N	S	ST

2. Kepuasan Kerja

Kepuasan Kerja						
No.	Pertanyaan	Alternatif Jawaban				
		1	2	3	4	5
Kepuasan Kerja Intrinsik (Dimensi):						
Pada pekerjaan saya saat ini, inilah yang saya rasakan tentang:						
1.	Pada pekerjaan saya saat ini, Saya merasa mampu tetap sibuk sepanjang waktu	STS	TS	N	S	ST
2.	Pada pekerjaan saya saat ini, Saya merasa mendapat kesempatan untuk bekerja sendiri di tempat kerja.	STS	TS	N	S	ST
3.	Pada pekerjaan saya saat ini, saya merasa mendapat kesempatan untuk melakukan hal yang berbeda dari waktu ke waktu	STS	TS	N	S	ST
4.	Pada pekerjaan saya saat ini, Saya merasa mendapat kesempatan untuk menjadi "seseorang" di komunitas	STS	TS	N	S	ST

5.	Pada pekerjaan saya saat ini, Saya merasa mampu melakukan hal-hal yang tidak bertentangan dengan hati nurani saya.	STS	TS	N	S	ST
6.	Pada pekerjaan saya saat ini, saya merasa pekerjaan saya menyediakan kepastian kerja.	STS	TS	N	S	ST
7.	Pada pekerjaan saya saat ini, Saya merasa mendapat kesempatan untuk melakukan sesuatu untuk orang lain.	STS	TS	N	S	ST
8.	Pada pekerjaan saya saat ini, saya merasa mendapat kesempatan untuk memberi tahu orang apa yang harus dilakukan.	STS	TS	N	S	ST
9.	Pada pekerjaan saya saat ini, saya merasa mendapat kesempatan untuk melakukan sesuatu yang memanfaatkan kemampuan saya	STS	TS	N	S	ST
10.	Pada pekerjaan saya saat ini, saya merasa mendapat kebebasan untuk menggunakan penilaian saya sendiri.	STS	TS	N	S	ST
11.	Pada pekerjaan saat ini, saya telah merasakan pencapaian dalam hasil kerja saya.	STS	TS	N	S	ST
12.	Pada pekerjaan saya saat ini, saya merasa mendapat kesempatan untuk mencoba metode saya sendiri dalam melakukan pekerjaan itu	STS	TS	N	S	ST
<i>Extrinsic Job Satisfaction (Dimension):</i>						
On my present job, this is how I feel about:						

13.	Pada pekerjaan saya saat ini, saya merasa puas atas bagaimana atasan memperlakukan anggotanya dengan baik.	STS	TS	N	S	ST
14.	Pada pekerjaan saya saat ini, saya merasakan kompetensi supervisor saya dalam mengambil keputusan	STS	TS	N	S	ST
15.	Pada pekerjaan saya saat ini, saya merasakan kebijakan departemen dipraktikkan.	STS	TS	N	S	ST
16.	Pada pekerjaan saya saat ini, saya merasa puas dengan gaji saya dan jumlah pekerjaan yang saya terima.	STS	TS	N	S	ST
17.	Pada pekerjaan saya saat ini, saya merasakan peluang untuk maju dalam pekerjaan ini.	STS	TS	N	S	ST
18.	Pada pekerjaan saya saat ini, saya mendapatkan pujian karena melakukan pekerjaan dengan baik.	STS	TS	N	S	ST
19.	Pada pekerjaan saya saat ini, saya merasa puas dengan kondisi kerja.	STS	TS	N	S	ST
20.	Pada pekerjaan saya saat ini, saya merasa puas dengan cara rekan kerja saya bergaul satu sama lain.	STS	TS	N	S	ST

21. Komitmen Organisasional Afektif

No.	Pertanyaan	Alternatif Pertanyaan				
		1	2	3	4	5
1.	Saya akan sangat senang menghabiskan sisa karir saya dengan perusahaan ini.	STS	TS	N	S	ST
2.	Saya senang menceritakan tentang perusahaan saya dengan orang-orang di luar perusahaan.	STS	TS	N	S	ST

3.	Saya pikir saya dapat dengan mudah terikat dengan perusahaan yang lain	STS	TS	N	S	ST
4.	Saya tidak merasa seperti 'bagian dari keluarga' di perusahaan ini. (R)	ST	S	N	TS	STS
5.	Saya tidak merasa 'terikat secara emosional' dengan perusahaan ini. (R)	ST	S	N	TS	STS
6.	Perusahaan ini memiliki banyak makna pribadi bagi saya.	STS	TS	N	S	ST
7.	Saya tidak merasakan rasa memiliki yang 'kuat' dalam perusahaan ini. (R)	ST	S	N	TS	STS

Employee performance

No.	Pertanyaan	Alternatif Jawaban				
		1	2	3	4	5
<i>Employee performance</i>						
1.	Saya memahami kriteria tinjauan kinerja organisasi saya.	STS	TS	N	S	ST
2.	Saya mengerti pekerjaan saya dan bagaimana melaksanakannya.	STS	TS	N	S	ST
3.	Saya dapat menyelesaikan tugas yang tidak terduga tepat waktu.	STS	TS	N	S	ST
4.	Saya mempunyai catatan kehadiran yang baik dalam perusahaan ini.	STS	TS	N	S	ST
5.	Saya dapat melaksanakan tugas yang diberikan secara efektif dan efisien.	STS	TS	N	S	ST
6.	Saya sangat paham dengan prosedur operasi standar pekerjaan saya.	STS	TS	N	S	ST

LAMPIRAN 2 SURAT PERSETUJUAN PEN



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

Nomor: 622/Pen/I
Lamp.: -
Hal: Ijin Penelitian, Permohonan Data

25 April 2025

Kepada Yth.
Pimpinan RS. Pupuk Kaltim Prima Sangatta
Jln. Yos Sudarso 1 No. 01, Sangatta Utara, Kabupaten Kutai Timur, Kalimantan Timur

Dengan hormat,

Sehubungan dengan penulisan Skripsi yang berjudul "*Pengaruh Work-life Balance dan Happiness at work terhadap Employee Performance studi pada perawat RS. Pupuk Kaltim Prima Sangatta*" yang dilakukan oleh mahasiswa kami dengan identitas:

Nama : Jessica Abilya
No Mahasiswa/Prodi: 210326208/Manajemen
No Handphone : 08548363228

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.ujy.ac.id>

Kontak

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

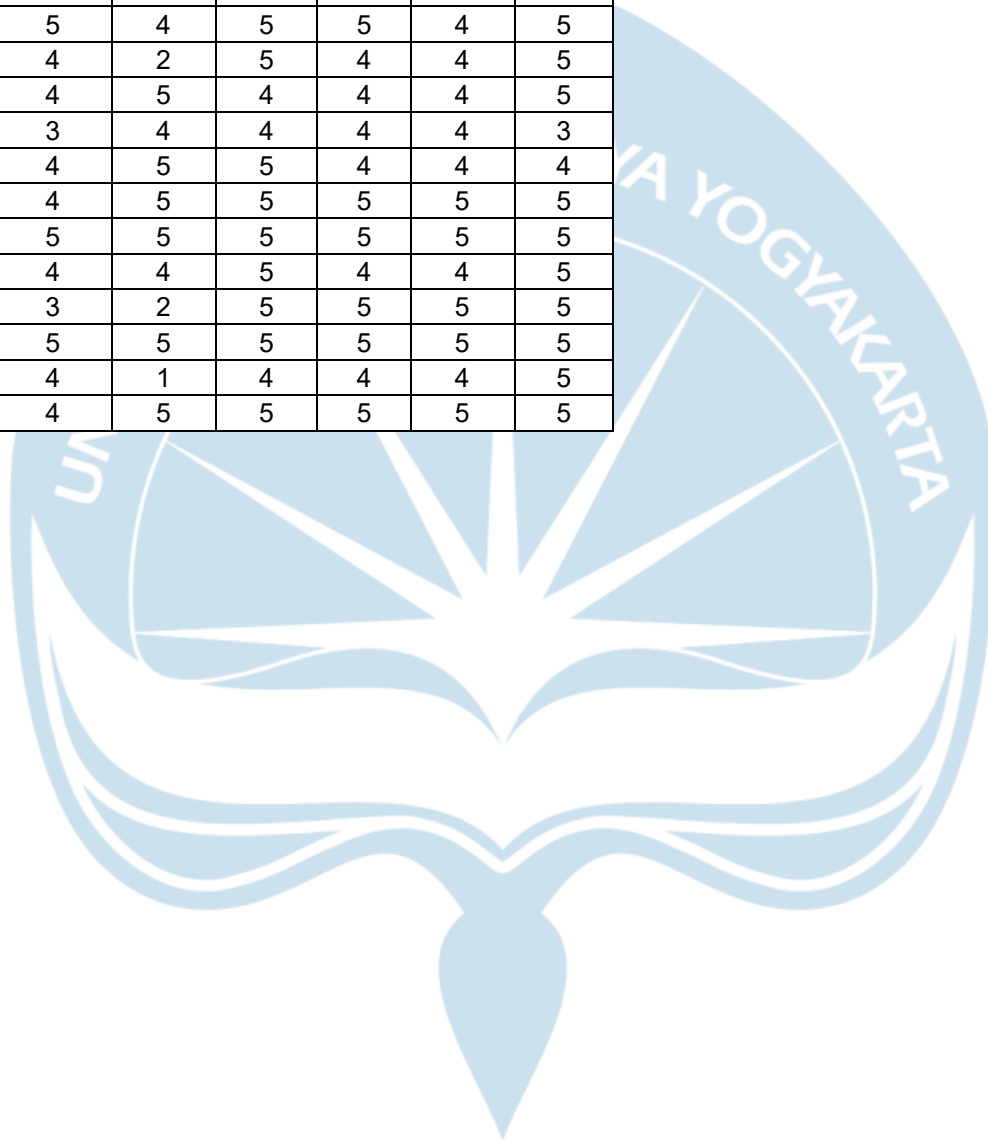


LAMPIRAN 3 JAWABAN KUESIONER

A. Variabel *Work-life balance*

4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4
2	2	5	4	4	4
4	4	5	4	5	5
1	1	5	5	3	4
4	4	4	4	5	4
4	2	5	4	4	5
2	2	5	5	4	4
5	4	5	4	4	5
4	4	5	5	5	5
4	4	5	4	4	4
1	1	4	4	3	5
4	4	4	4	4	4
3	3	4	4	4	4
4	5	5	5	4	5
3	2	4	4	3	4
3	3	4	4	4	4
2	2	5	3	3	3
3	2	5	5	5	5
2	2	5	4	4	4
4	4	4	4	5	4
1	1	4	4	4	4
4	4	5	5	5	5
3	4	4	4	3	4
4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5
4	2	5	4	4	4
4	4	5	5	5	4
2	2	5	5	5	4
4	2	4	4	2	4
4	4	4	4	4	4
2	2	5	4	5	4
5	2	5	4	5	5
4	4	5	5	5	5
4	4	4	4	5	4
2	2	4	4	4	4
3	3	5	5	5	4
2	2	5	4	5	4
2	2	2	4	4	5
3	3	5	5	5	5
3	3	5	4	5	5

4	4	4	4	4	4
1	1	5	5	4	5
4	4	5	5	5	5
5	4	5	5	4	4
5	5	5	5	5	5
4	4	5	5	5	5
5	4	5	5	4	5
4	2	5	4	4	5
4	5	4	4	4	5
3	4	4	4	4	3
4	5	5	4	4	4
4	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5
4	4	5	4	4	5
3	2	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5
4	1	4	4	4	5
4	5	5	5	5	5



B. Variabel *Happiness at work*

• Keterikatan Karyawan

4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4
4	4	4	1	4	4	3	4	4	1	3	3	4	4	4	4
4	4	3	2	4	4	4	2	3	2	4	4	4	4	5	5
4	4	4	4	3	4	4	5	5	4	3	4	4	4	4	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	4	5	4	4	5	4
4	4	4	3	4	4	3	2	3	2	4	5	4	5	5	4
4	4	4	4	4	5	4	3	3	3	4	5	4	5	5	5
5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4
5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	5	3	3	4	4	5	4	4	5	4
3	3	3	1	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5
4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
3	4	4	4	5	4	5	5	3	3	3	4	4	4	4	4
4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5
3	3	3	2	4	4	4	3	2	2	3	4	3	4	4	4
4	4	4	3	4	4	5	3	3	3	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	2	5	3	3	3	3	4	4	4	4	5
5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	3	5	5	5	5	5
3	3	2	4	2	2	2	4	4	3	3	4	3	4	4	3
5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	5	2	4	4	5	5	5	5	5	5
4	4	4	3	3	4	4	2	2	2	3	4	4	4	4	4
3	4	4	3	3	3	3	2	2	2	3	4	3	4	4	4
4	4	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4
4	5	4	4	4	4	4	1	1	1	4	4	4	4	5	4
4	4	5	4	5	4	5	4	4	2	2	5	5	5	5	4
4	4	4	4	3	2	4	1	2	4	4	4	4	4	4	2
4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	2	4	4	2	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4
4	4	5	5	4	5	5	2	4	2	4	4	4	4	5	4
5	4	4	4	4	4	4	5	1	2	2	2	4	4	5	4
4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4
2	4	4	4	2	4	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4
4	4	5	3	4	4	3	2	3	2	2	5	5	5	5	5
4	4	4	2	4	4	4	2	4	2	2	4	4	4	4	4
4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	5	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4
3	3	3	2	5	4	3	2	5	4	5	5	4	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4
4	4	2	1	2	4	5	5	2	2	2	5	5	5	4	5
4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5

5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	5	5
4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5
4	4	3	2	3	3	4	2	3	3	2	4	4	5	5	4
4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5
5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	3	2	3	4	3	5
5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4
5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5
4	5	4	4	5	5	3	3	2	2	3	5	5	5	5	5
5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4
4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5



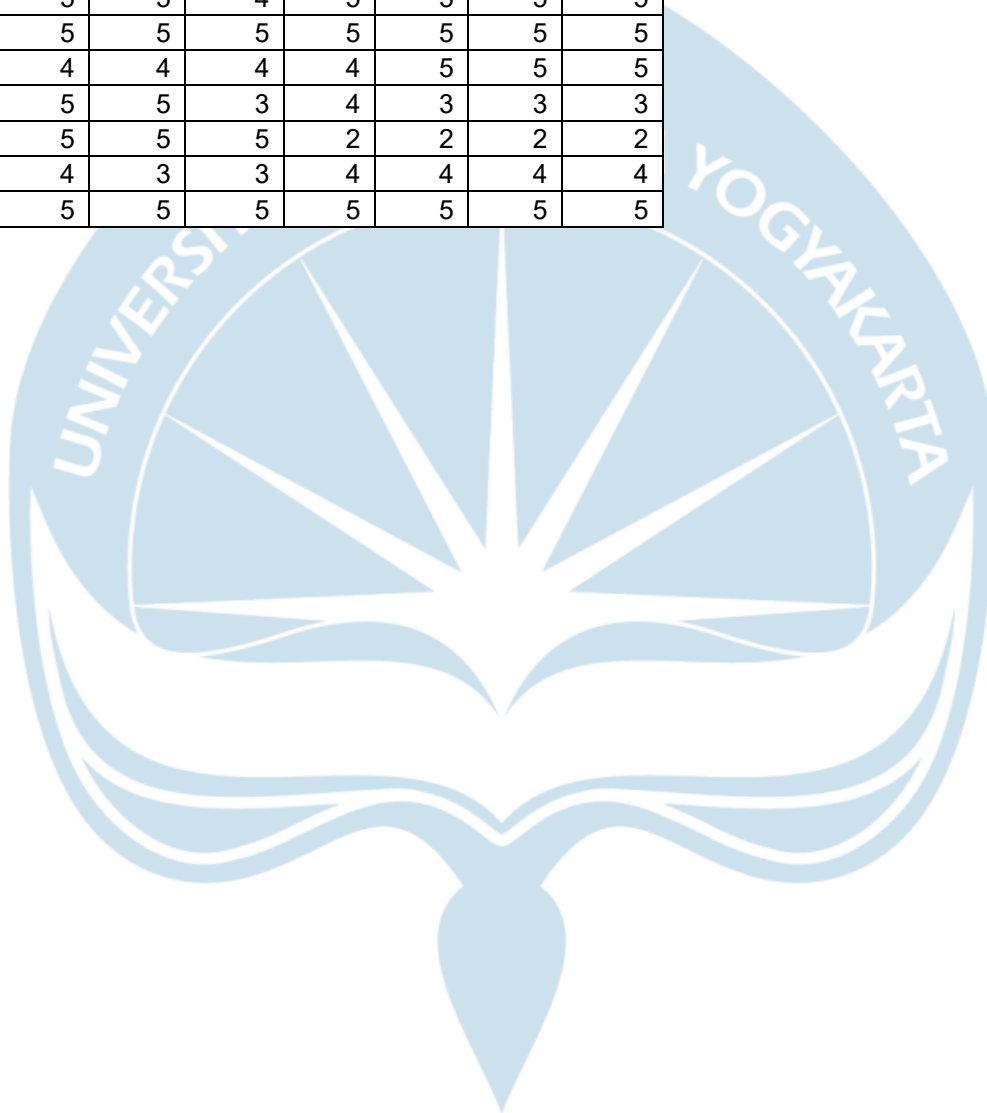
4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4
4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4
3	3	4	4	4	4	5	4	3	2	3	3	4	3	4	4	4	4	3	5
5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5
4	5	4	4	4	3	2	3	4	3	5	4	5	4	4	4	4	3	4	4
5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5
5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4
3	3	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5
5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5



• **Komitmen Afektif**

3	3	3	2	3	3	3
3	4	4	4	4	4	4
2	2	2	4	3	4	4
4	4	4	4	4	3	4
5	5	1	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4
4	5	2	2	2	4	2
3	3	3	1	3	3	3
5	5	4	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4
4	4	3	2	2	4	2
2	2	4	1	1	3	1
4	4	3	2	2	4	2
2	3	3	1	2	3	2
5	5	5	5	4	5	4
3	3	2	3	3	4	3
4	4	2	1	3	5	2
3	3	3	3	3	3	5
5	5	4	3	3	5	3
1	2	4	1	2	3	2
4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	5	2	4	5
5	4	4	4	4	5	5
4	4	2	4	3	3	2
3	3	3	3	3	3	3
4	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4
4	5	5	2	2	5	2
4	2	4	2	2	4	2
1	4	4	2	2	1	5
5	2	2	2	2	5	2
4	4	2	2	2	4	2
4	5	2	1	1	4	1
4	4	4	2	2	4	2
2	4	2	2	2	2	2
4	4	3	4	4	5	2
4	4	4	2	2	3	2
4	4	4	4	3	4	4
3	3	3	3	3	3	3
5	5	5	3	3	5	3
3	4	2	4	3	4	4
1	5	4	5	4	5	4
5	5	5	5	5	4	5
4	4	4	1	1	4	1
5	5	5	5	5	5	5

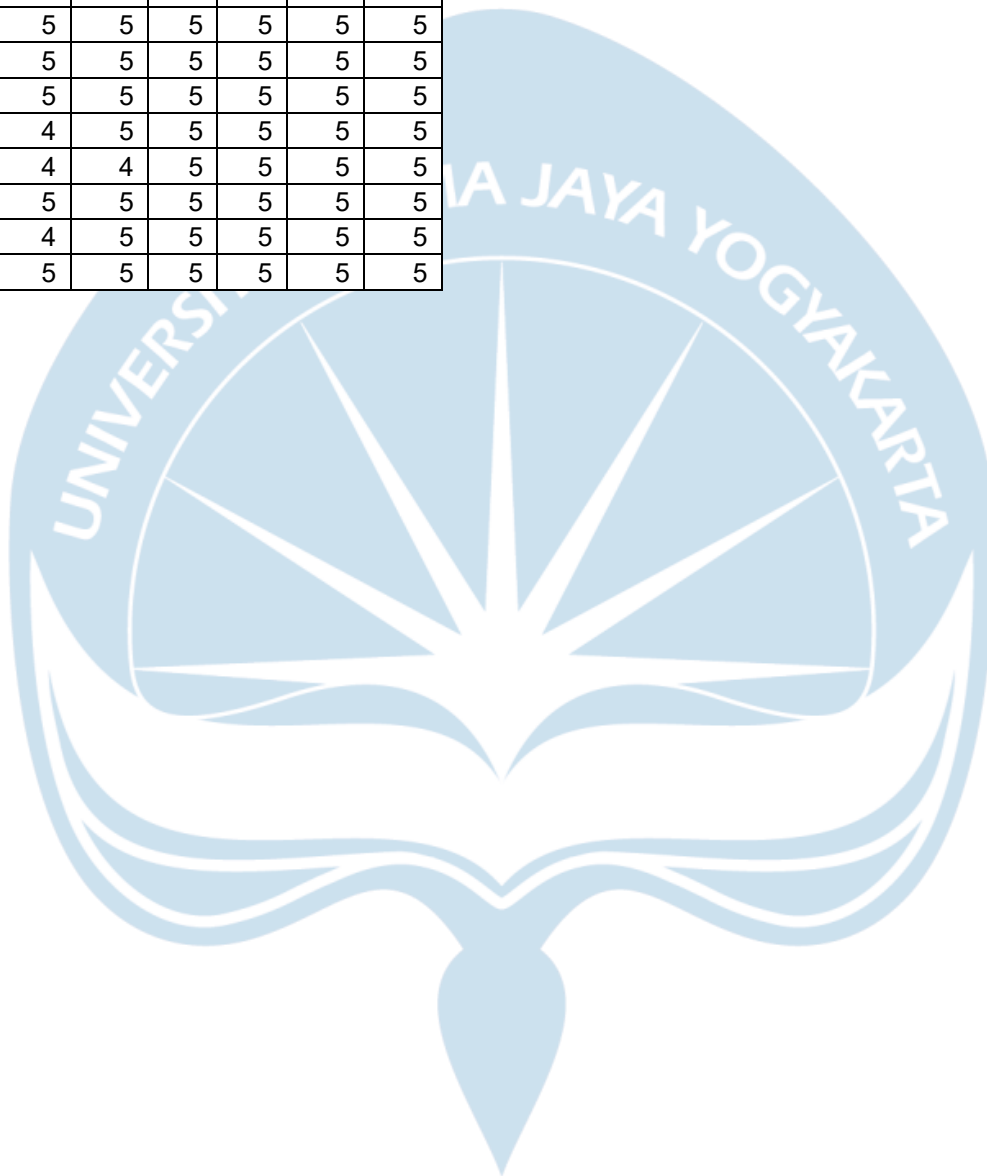
4	4	4	5	4	4	4
5	5	4	4	4	4	4
3	3	3	4	4	4	4
4	5	5	5	5	4	4
4	3	2	3	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5
5	5	4	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	5	5	5
5	5	3	4	3	3	3
5	5	5	2	2	2	2
4	3	3	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5



3. Employee Perfotmance

3	3	3	3	4	3
4	4	4	4	4	4
2	4	4	4	4	4
4	4	3	5	5	4
5	5	5	5	5	5
4	5	5	5	5	5
4	5	5	4	4	5
3	4	4	5	5	5
5	5	4	4	5	5
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4
1	5	5	5	5	5
4	5	5	4	5	5
3	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5
3	4	3	4	4	3
4	4	4	4	4	4
4	5	5	4	4	4
5	5	5	5	5	5
4	4	5	5	4	4
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4
5	5	4	5	5	5
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5
2	4	4	4	4	4
4	5	4	5	5	5
4	5	4	5	5	5
4	5	4	4	4	4
4	4	4	4	4	5
4	4	4	4	4	4
4	4	2	5	4	4
4	4	4	4	4	4
4	4	2	4	4	4
4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3
4	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5
5	5	4	4	4	4
4	4	5	5	5	4
5	5	5	5	5	5

4	4	4	4	4	4
4	5	4	5	5	5
4	5	4	5	4	4
5	5	4	5	5	5
4	4	4	4	3	4
5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5
4	5	5	5	5	5
4	4	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5
4	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5



LAMPIRAN II : DEMOGRAFI RESPONDEN

JENISKELAMIN					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki - laki	11	18.6	18.6	18.6
	Perempuan	48	81.4	81.4	100.0
	Total	59	100.0	100.0	

DIVISI					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	IGD	11	18.6	18.6	18.6
	Mcu	1	1.7	1.7	20.3
	MCU	9	15.3	15.3	35.6
	OK (operasi)	6	10.2	10.2	45.8
	Rawat Inap	16	27.1	27.1	72.9
	Rawat Jalan (Poli)	9	15.3	15.3	88.1
	Site	7	11.9	11.9	100.0
	Total	59	100.0	100.0	

LAMABEKERJA					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	> 7 Tahun	18	30.5	30.5	30.5
	1 - 3 Tahun	30	50.8	50.8	81.4
	4 - 6 Tahun	11	18.6	18.6	100.0
	Total	59	100.0	100.0	



STATUSPERNIKAHAN					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Belum menikah	35	59.3	59.3	59.3
	Menikah	24	40.7	40.7	100.0
	Total	59	100.0	100.0	

LAMPIRAN III : HASIL UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS

1. Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel *Work-life balance*

		Correlations						
		WLB1	WLB2	WLB3	WLB4	WLB5	WLB6	TOTAL
WLB1	Pearson Correlation	1	.738**	.171	.175	.302*	.330*	.804**
	Sig. (2-tailed)		.000	.195	.185	.020	.011	.000
	N	59	59	59	59	59	59	59
WLB2	Pearson Correlation	.738**	1	.103	.256	.364**	.165	.801**
	Sig. (2-tailed)	.000		.436	.051	.005	.212	.000
	N	59	59	59	59	59	59	59
WLB3	Pearson Correlation	.171	.103	1	.482**	.377**	.266*	.480**
	Sig. (2-tailed)	.195	.436		.000	.003	.041	.000
	N	59	59	59	59	59	59	59
WLB4	Pearson Correlation	.175	.256	.482**	1	.485**	.485**	.590**
	Sig. (2-tailed)	.185	.051	.000		.000	.000	.000
	N	59	59	59	59	59	59	59
WLB5	Pearson Correlation	.302*	.364**	.377**	.485**	1	.394**	.669**
	Sig. (2-tailed)	.020	.005	.003	.000		.002	.000
	N	59	59	59	59	59	59	59
WLB6	Pearson Correlation	.330*	.165	.266*	.485**	.394**	1	.557**
	Sig. (2-tailed)	.011	.212	.041	.000	.002		.000
	N	59	59	59	59	59	59	59
TOTAL	Pearson Correlation	.804**	.801**	.480**	.590**	.669**	.557**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	59	59	59	59	59	59	59

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.759	7

3. Uji Validitas Dan Reliabilitas Variabel *Employee performance*

		Correlations						
		EP1	EP2	EP3	EP	EP5	EP6	TOTAL
EP1	Pearson Correlation	1	.497**	.320*	.383**	.387**	.443**	.658**
	Sig. (2-tailed)		.000	.013	.003	.002	.000	.000
	N	59	59	59	59	59	59	59
EP2	Pearson Correlation	.497**	1	.628**	.678**	.705**	.798**	.874**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	59	59	59	59	59	59	59
EP3	Pearson Correlation	.320*	.628**	1	.503**	.557**	.660**	.761**
	Sig. (2-tailed)	.013	.000		.000	.000	.000	.000
	N	59	59	59	59	59	59	59
EP	Pearson Correlation	.383**	.678**	.503**	1	.812**	.746**	.824**
	Sig. (2-tailed)	.003	.000	.000		.000	.000	.000
	N	59	59	59	59	59	59	59
EP5	Pearson Correlation	.387**	.705**	.557**	.812**	1	.822**	.857**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.000	.000		.000	.000
	N	59	59	59	59	59	59	59
EP6	Pearson Correlation	.443**	.798**	.660**	.746**	.822**	1	.903**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	59	59	59	59	59	59	59
TOTAL	Pearson Correlation	.658**	.874**	.761**	.824**	.857**	.903**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	59	59	59	59	59	59	59

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.798	7

LAMPIRAN IV :HASIL ANALISIS STATISTIK DESKRIPTIF

1. Variabel *Work-life balance*

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
WLB1	59	1.00	5.00	3.4576	1.11914
WLB2	59	1.00	5.00	3.2373	1.26408
WLB3	59	2.00	5.00	4.6102	.58772
WLB4	59	3.00	5.00	4.3729	.52188
WLB5	59	2.00	5.00	4.3051	.70109
WLB6	59	3.00	5.00	4.4407	.56542
TOTAL	59	18.00	30.00	24.4237	3.28635
Valid N (listwise)	59				

2. Variabel *Happiness at work*

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
DK1	59	2.00	5.00	4.1017	.66163
DK2	59	3.00	5.00	4.1017	.51511
DK3	59	2.00	5.00	4.1017	.73567
DK4	59	1.00	5.00	3.8136	1.05821
DK5	59	2.00	5.00	4.0678	.78487
DK6	59	2.00	5.00	4.1695	.72284
DP1	59	2.00	5.00	4.1525	.76143
DP2	59	1.00	5.00	3.4237	1.23461
DP3	59	1.00	5.00	3.6780	.99031
DP4	59	1.00	5.00	3.4407	1.13367
DP5	59	2.00	5.00	3.6441	1.02994
DD1	59	2.00	5.00	4.4237	.62155
DD2	59	3.00	5.00	4.2542	.57515
DD3	59	2.00	5.00	4.3390	.57566
DD4	59	3.00	5.00	4.5254	.53678
DD5	59	2.00	5.00	4.3898	.61636
KI1	59	2.00	5.00	3.8305	.89351
KI2	59	2.00	5.00	3.7966	.94284
KI3	59	2.00	5.00	4.0000	.87099
KI4	59	1.00	5.00	4.0169	.88066
KI5	59	2.00	5.00	4.0678	.86830
KI6	59	2.00	5.00	4.0339	.90907

KI7	59	2.00	5.00	4.4746	.65274
KI8	59	2.00	5.00	4.4237	.64870
KI9	59	3.00	5.00	4.3898	.64372
KI10	59	2.00	5.00	4.0000	.89056
KI11	59	1.00	5.00	4.1017	.84476
KI12	59	1.00	5.00	4.0000	.85096
KE1	59	1.00	5.00	3.8644	.95516
KE2	59	1.00	5.00	3.7966	.92438
KE3	59	1.00	5.00	3.9661	.96430
KE4	59	2.00	5.00	3.8983	.84476
KE5	59	2.00	5.00	4.1356	.70607
KE6	59	1.00	5.00	3.9153	.95210
KE7	59	2.00	5.00	3.9322	.84821
KE8	59	2.00	5.00	4.2373	.65229
OA1	59	1.00	5.00	3.8305	1.06920
OA2	59	2.00	5.00	4.0000	.92848
OA3	59	1.00	5.00	3.5593	1.05489
OA4	59	1.00	5.00	3.3220	1.37013
OA5	59	1.00	5.00	3.2881	1.18977
OA6	59	1.00	5.00	3.9831	.90003
OA7	59	1.00	5.00	3.4068	1.26107
T	59	257.00	395.00	316.4068	39.72844
Valid N (listwise)	59				

3. Variabel *Employee performance*

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
EP1	59	1.00	5.00	4.0678	.80653
EP2	59	3.00	5.00	4.4576	.56697
EP3	59	2.00	5.00	4.2542	.73328
EP	59	3.00	5.00	4.4576	.56697
EP5	59	3.00	5.00	4.4407	.56542
EP6	59	3.00	5.00	4.4237	.59316
TOTAL	59	18.00	30.00	26.1017	3.07209
Valid N (listwise)	59				

LAMPIRAN V : HASIL UJI REGRESI LINEAR BERGANDA

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.715 ^a	.511	.493	2.18664

a. Predictors: (Constant), HAW, WLB

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	279.631	2	139.815	29.241	.000 ^b
	Residual	267.759	56	4.781		
	Total	547.390	58			

a. Dependent Variable: EP

b. Predictors: (Constant), HAW, WLB

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.594	2.471		3.883	.000
	WLB	-.107	.113	-.114	-.947	.348
	HAW	.060	.009	.781	6.489	.000

a. Dependent Variable: EP