

**PENGARUH BUDAYA *WORK LIFE BALANCE*, PROGRAM BPJS KESEHATAN, KONFLIK KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PERAWAT**

***THE INFLUENCE OF WORK LIFE BALANCE CULTURE, BPJS HEALTH PROGRAM, WORK CONFLICT AND WORK MOTIVATION ON NURSES' PERFORMANCE***

**Deny Soryatmodjo<sup>1</sup>, Sri Langgeng Ratnasari<sup>2\*</sup>, Zulkifli<sup>3</sup>, Abdul Manan<sup>4</sup>, Gandhi Sutjahjo<sup>5</sup>, Mutiara Fadila<sup>6</sup>, Raja Risma Aini Putri<sup>7</sup>, Rohana Marito Pasaribu<sup>8</sup>, Abdul Thalib Bon<sup>9</sup>, Nola Fibriyani Bte Salman<sup>10</sup>**

<sup>1-4,6-8</sup>Universitas Riau Kepulauan, Indonesia

<sup>5</sup>Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, Indonesia

<sup>9</sup>University Tun Hussein Onn, Malaysia

<sup>8</sup>Muhammadiyah Islamic College, Singapore

\*Co Author: sarisucahyo@yahoo.com

**Abstrak**

Kinerja perawat di RSBK merupakan hal yang sangat penting karena kinerja perawat menentukan kinerja RSBK. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya *work life balance*, program BPJS konflik motivasi kerja secara simultan maupun parsial terhadap kinerja perawat RSBK. Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah 82 orang perawat sebagai pegawai tetap di RSBK. Sampel penelitian ini adalah 82 perawat. Teknik pengambilan sampelnya menggunakan sampel jenuh atau sensus. Data diperoleh dengan menggunakan instrumen kuisioner yang terlebih dahulu telah dilakukan pengujian validitas dan reliabilitas. Peneliti menganalisis data dengaregresilinerberganda. Penelitian ini menjelaskan bahwa budaya *work life balance* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat. Program BPJJS memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja perawat. Konflik kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat. Budaya *work life balance*, program BPJJS Kesehatan, konflik kerja dan motivasi kerja secara simultan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat.

**Kata Kunci:** Budaya *Work Life Balance*; Program BPJS Kesehatan; Konflik Kerja; Motivasi; Kinerja Perawat

**Abstract**

*The performance of nurses at the hospital Budi Kemuliaan Batam is very important because the performance of nurses determines the performance of the hospital Budi Kemuliaan Batam. This research aims to see the effect of work life balance culture, the BPJS Healthy program, works conflict and work motivation simultaneously or partially on the performance of nurses at hospital RSBK. This type of research is quantitative. The population of this research is 82 nurses as permanent employees in the hospital RSBK. The research sample was 82 nurses. The sampling technique is saturated or census samples. Data obtained using a questionnaire instrument that has been tested for validity and reliability. The data analysis technique used multiple linear*

*regression. The resultsshowed that; work life balance culture hasa positive and significant effect on nursei performance. BPJS Kesehatan hasa negative and insignificant effecton the performance of nurses. Work conflict hasa positive andnsignificant effecton nursei performance. Work motivation hasa positive and significant effect on nursei performance. Work life balance culture, BPJJS Kesehatanprogram, work conflict and work motivation simultaneously have a positive and significant effect on nurse performance.*

**Keywords :** *Work Life Balance Culture; Healthcare BPJJS Program; Work Conflict; Motivation; NursesiPerformance*

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia dalam hal ini karyawan yang berkinerja tinggi memiliki kontribusi yang paling dominan dalam menopang perusahaan. Kinerja karyawan merupakan faktor yang sangat penting bagi suatu perusahaan. Kinerja sebagai perwujudan perilaku kerja seorang karyawan yang ditampilkan sebagai prestasi kerja sesuai dengan peranannya dalam sebuah perusahaan dalam jangka waktu tertentu. Hal ini dikarenakan kinerja karyawan sebagai penentu keberhasilan serta kelangsungan hidup perusahaan. Upaya menciptakan serta memelihara kinerja kerja para karyawan berpengaruh besar bagi kelangsungan aktivitas perusahaan. Para karyawan dengan kinerja baik akan berdampak positif bagi perusahaan dalam hal efisiensi dan produktivitas.

Perusahaan hendaknya menerapkan *work life balance* sebagai salah satu bentuk faktor penunjang kinerja kerja, karena karyawan tidak hanya menghadapi tugas serta masalah dalam pekerjaan, tetapi juga memiliki peran dan tanggung jawab di luar pekerjaannya. Keseimbangan antara kehidupan di dalam pekerjaan merupakan faktor penting yang perlu dipertimbangkan oleh perusahaan dalam membuat suatu kebijakan agar produktivitas kerja tetap terjaga. Keseimbangan antara kehidupan didalam pekerjaan atau *work life balance* yang baik akan menghasilkan semangat kerja tinggi, timbulnya perasaan puas terhadap pekerjaan yang dimiliki, dan adanya rasa tanggung jawab penuh baik didalam pekerjaan maupun dalam kehidupan pribadinya. Tingginya semangat kerja dapat membuat karyawan selalu siap dalam memberikan pelayanan kepada *client* secara optimal.

Jaminan kesehatan pekerja atau jaminan sosial yang tertuang dalam Sistem Jaminan Nasional juga menstimulasi latar belakang kinerja kerja seorang karyawan. Setiap perusahaan yang memiliki karyawan dengan ketentuan tertentu wajib mengikutsertakan karyawannya dalam program jaminan sosial maupun kesehatan yang telah ditetapkan pemerintah Republik Indonesia. Adapun jaminan kesehatan yang dimaksud diatas adalah BPJJS Kesehatan dan Ketenagakerjaan. Program BPHJS Kesehatan berperan sebagai penanggungjawab program kesehatan. Dengan adanya BPHJS Kesehatan ini, tentunya akan menimbulkan perasaan aman dalam diri perawat sebagai pekerja terhadap virus penyakit yang dapat menyerang sistem kekebalan tubuh atau terhadap sakit yang dideritanya ataupun keluarga nya, sehingga lebih termotivasi dan semangat dalam bekerja sehingga mendukung pelayanan yang optimal kepada pasien. Sedangkan BPJS Ketenagakerjaan berfungsi menyelenggarakan program jaminan kecelakaan kerja, jaminan, kematian, jaminan hari tua, dan jaminan pensiun bagi tenaga kerja. Melalui jaminan BPJS Ketenagakerjaan ini, akan menimbulkan perasaan aman dalam diri perawat sebagai pekerja karena memiliki jaminan terhadap berbagai keadaan yang terjadi pada saat melaksanakan tugas ditempat kerja.

Salah satu hal lain yang dapat mempengaruhi kinerja kerja seorang karyawan adalah konflik kerja yang terdapat di dalam lingkungan kerja. Dalam kehidupan termasuk dunia kerja tentu akan ditemui adanya konflik. Konflik adalah permasalahan komunikasi, hubungan personal atau struktur organisasi dalam perusahaan. Perselisihan yang timbul antara anggota atau kelompok tertentu menunjukkan kenyataan bahwa terdapat perbedaan status, visi, misi, nilai dan persepsi pola pikir. Karyawan diharuskan selalu dalam keadaan fokus agar dapat mendukung pelayanan yang optimal kepada pasien. Lingkungan kerja yang nyaman dan pengelolaan konflik yang baik dapat menstimulasi produktivitas dan etos kerja karyawan, sehingga lebih termotivasi dan semangat dalam bekerja.

Motivasi juga menjadi kunci kinerja kerja. Kinerja dapat ditingkatkan dengan motivasi kerja yang tinggi, pengetahuan dan keahlian dalam melakukan tugas dan persepsi peran positif yang dimiliki seseorang. Dengan dorongan dari pimpinan dan ketekunan usaha dalam bekerja akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan sehingga berpengaruh pada pencapaian tujuan perusahaan.

Rumah Sakit Budi Kemuliaan Batam merupakan sebuah lembaga bisnis yang melakukan pelayanan kesehatan. Rumah Sakit Budi Kemuliaan Batam termasuk rumah sakit tipe B menurut Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 340/MENKES/PER/III/2010 yang memiliki standarisasi pelayanan. Dalam mendukung pelayanan kesehatan kepada masyarakat Rumah Sakit ini didukung oleh Sumber Daya Manusia (SDM) salah satunya adalah perawat yang merupakan ujung tombak pertama dalam melakukan pelayanan kesehatan.

Berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan sendiri merupakan aturan baku untuk kedua belah pihak, baik perusahaan (Rumah Sakit) maupun karyawan, yang diterbitkan agar proses pelayanan jasa/usaha yang melibatkan keduanya berjalan seimbang. Dalam prakteknya, regulasi baku ini wajib jadi panduan utama terkait hak dan kewajiban masing-masing pihak.

Berdasarkan survei yang diperoleh, ada beberapa karyawan yang tidak mendapatkan hak sebagaimana mestinya dan tentunya ini mempengaruhi kinerja kerja karyawan. Berikut adalah beberapa contoh hasil data survei yang didapatkan penulis mengenai kendala atau permasalahan yang ditemukan di RS. Budi Kemuliaan Batam. Ada beberapa karyawan tetap yang kesulitan mendapatkan hak cuti tahunan sesuai dengan kesepakatan kerja yang ditentukan sebelumnya. Selain itu terdapat karyawan yang belum memiliki jaminan kesehatan sehingga kadangkala menimbulkan konflik kerja atau protes terhadap jajaran pihak manajemen Rumah Sakit. Bagi karyawan yang sudah memiliki jaminan kesehatan, masih kurangnya sosialisasi mengenai potongan gaji untuk jaminan kesehatan yang dikenakan pada karyawan, sehingga menimbulkan kesimpangsiuran informasi pada slip gaji karyawan. Fasilitas Kesehatan Tingkat Pertama (FKTTP) pada jaminan kesehatan yang ditetapkan oleh perusahaan, dimana letak lokasi FKTTP yang jauh dari rumah karyawan juga menimbulkan permasalahan dan kendala jika karyawan atau keluarganya sakit dan memerlukan pengobatan. Ditambah dengan beban kerja (*double job*) yang melebihi batas maksimal waktu kerja (*over time*), seringkali tidak dihargai atau dibayarkan dengan semestinya sesuai dengan perjanjian kerja. Permasalahan-permasalahan ini tentunya akan menimbulkan gangguan keseimbangan kerja yang akan berpengaruh pada motivasi kerja dan kinerja karyawan.

### **Rumusan Masalah**

Berdasarkan batasan masalah yang telah dijelaskan sebelumnya, rumusan masalah pada penelitian ini sebagai berikut: Apakah budaya *work life balanc* berpengaruh terhadap kinerja perawat RSBK? Apakah program BPJS berpengaruh terhadap kinerja perawat RSBK? Apakah konflik

berpegaruh terhadap kinerja perawat RSBK? Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat RSBK? Apakah budaya *work life balance*, program BPJS konflik, dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja perawat RSBK?

### **Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang masalah dan rumusan masalah penelitian di atas, maka tujuan penelitian ini sebagai berikut: Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya *work life balance* terhadap kinerja perawat RSBK. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh program BPJS Kesehatan terhadap kinerja perawat RSBK. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh konflik kerja terhadap kinerja perawat RSBK. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja perawat RSBK. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya *work life balance*, program BPJS konflik kerja, dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja perawat RSBK.

### **Tinjauan Pustaka**

*Work Life Balance* keseimbangan kehidupan didalam pekerjaan menurut Hudson (2015) merupakan tingkat kepuasan yang berkaitan dengan peran ganda dalam kehidupan seseorang *Work Life Balance* umumnya dikaitkan dengan keseimbangan, atau mempertahankan segala aspek yang ada didalam kehidupan manusia Hutcheson (2012) mengungkapkan bahwa *Work Life Balance* adalah bentuk kepuasan pada seseorang dalam mencapai keseimbangan kehidupan dalam pekerjaannya

Sistem Jaminan Sosial Nasional adalah sistem penyelenggaraan program jaminan sosial yang dilakukan oleh beberapa badan penyelenggara. Sistem Jaminan Sosial Nasional merupakan program negara dengan tujuan memberi perlindungan serta kesejahteraan sosial bagi seluruh lapisan masyarakat Dengan program ini diharapkan setiap penduduk mampu memenuhi kebutuhan hidup dasar apabila terjadi hal-hal yang mengakibatkan hilangnya atau berkurangnya pemasukkan misalnya sakit kecelakaan kehilangan pekerjaan usia lanjut atau pensiun.

Badan Penyelenggara Jaminan Sosial adalah badan hukum penyelenggara program jaminan social dibentuk menjadi dua berdasarkan undang-undang nomor 24 tahun 2011 yaitu bertugas sebagai penyelenggara program jaminan sehat tenagakerja bertugas sebagai penyelenggara program jaminan kecelakaan kematian tua pensiun

Handoko (2011) menjelaskan bahwa konflik kerja terjadi akibat ketidaksesuaian antara individu atau kelompok dalam suatu perusahaan atau organisasi dikarenakan adanya pembagian sumber daya yang terbatas atau kegiatan kerja antara pihak satu dengan yang lain atau kenyataan bahwa kedua belah pihak mempunyai status visi misi nilai dan persepsi pola pikir yang berbeda-beda Rahim (2011) menyatakan bahwa konflik adalah suatu proses interaktif yang termanifestasi dalam hal-hal seperti ketidakcocokan, ketidaksetujuan, atau kejanggalan baik di intra individu maupun intensitas sosial seperti individu, kelompok, ataupun organisasi.

Menurut Wibowo (2018), motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan, sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga menunjukkan intensitas bersifat terus menerus dan adanya tujuan.

Menurut Solong (2017), motivasi kerja adalah dorongan yang tumbuh dalam diri seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan dengan semangat etos kerja yang tinggi mengerahkan seluruh kemampuan keterampilan kreativitas yang dimilikinya dengan tujuan mendapatkan hasil kerja sesuai dengan harapan dan keinginannya.

Kinerja adalah istilah yang populer dalam manajemen yang didefinisikan dengan istilah hasil

kerja, prestasi kerja (*performance*). Menurut Kasmir (2018), mengatakan kinerja individu adalah dasar kinerja organisasi yang sangat dipengaruhi karakteristik individual, motivasi individu, pengharapan, dan penilaian yang dilakukan manajemen terhadap pencapaian hasil kerja individu. Menurut Masran dan Mu'ah (2015), kinerja adalah hasil yang dicapai individu secara keseluruhan pada periode tertentu dalam melaksanakan tugas tanggungjawab meliputi standar hasil kerja, target sasaran kinerja yang telah ditentukan dan disepakati bersama terlebih dahulu.

Jika kinerja berdasarkan hasil, maka yang dilihat adalah jumlah kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan oleh seseorang. Kemudian jika kinerja dilihat dari perilaku kerja, maka yang dinilai adalah perilaku karyawan dalam menjalankan kewajibannya yang berkontribusi, baik secara positif atau negatif terhadap pemenuhan tujuan perusahaan. Kinerja karyawan juga diartikan sebagai suatu pelaksanaan fungsi-fungsi yang dituntut dari seseorang. Kinerja juga dikatakan sebagai suatu perbuatan, suatu prestasi, suatu unjuk keterampilan seseorang dalam mengerjakan pekerjaannya. (Kasmir 2018).

### **Hipotesis**

Berdasarkan tinjauan teoritis dan hasil temuan empiris di atas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah hipotesis pertama Budaya *Work Life Balance* berpengaruh terhadap kinerja perawat RSBK. Hipotesis ke dua Program BPJS Kesehatan berpengaruh terhadap kinerja perawat RSBK. Hipotesis ke tiga Konflik kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat RSBK. Hipotesis ke empat Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat RSBK. Hipotesis ke lima Budaya *work life balance*, program BPJS kesehatan, konflik kerja, dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja perawat RSBK.

## **METODOLOGI**

### **Objek Penelitian**

Menurut Sugiyono (2017), objek penelitian adalah sasaran atau target yang dijadikan objek fokus penelitian untuk mendapatkan data dengan valid serta reliable pada variable tertentu. Objek penelitian ini adalah perawat RSBK. Populasi serta sampel pada penelitian ini yaitu perawat yang bekerja sebagai pegawai tetap pada Rumah Sakit Budi Kemuliaan Batam yang berjumlah 82 orang perawat. Data yang digunakan pada penelitian di RSBK ini adalah bersumber dari data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh dari tangan pertama oleh peneliti yang berkaitan dengan variable dengan tujuan khusus. Sedangkan data sekunder mengacu pada informasi yang dikumpulkan dari berbagai sumber yang telah ada di lapangan. Dilihat dari sumber pengumpulan data, pengumpulan data dapat dilakukan dengan pengamatan dilapangan (Sugiyono, 2017).

Variabel *Independent* (variable bebas)

Yang menjadi variable bebas dalam penelitian ini antara lain:

X<sub>1</sub> = Budaya *Work Life Balance*

X<sub>2</sub> = Program BPJS Kesehatan

X<sub>3</sub> = Konflik kerja

X<sub>4</sub> = Motivasi kerja

Variabel *Dependent* (variabel terikat)

Variabel terikat adalah variable yang dijelaskan atau dipengaruhi oleh *variable* bebas. Dalam penelitian ini variable terikatnya:

Y = Kinerja

### **Teknik Analisis Data**

Sugiyono (2017) menyatakan bahwa validitas adalah derajat ketepatan antara data yang

terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Kriteria pada pengujian validitas dilakukan dengan membandingkan  $r_{hitung}$  dan  $r_{tabel}$ . Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka item pernyataan tersebut dapat dikatakan valid. Nilai  $r_{hitung}$  diambil dalam kolom *correlated item-total correlation*, sedangkan  $r_{tabel}$  ditentukan menggunakan rumus  $df = n-2$ .

Reliabilitas artinya dapat dipercaya atau dapat diandalkan, berdasarkan pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa dikatakan *reliable* apabila memberikan hasil yang tetap walaupun dilakukan oleh siapa saja dan kapan saja (Sugiyono, 2014). Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan alat bantu SPSS uji statistik *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ). Suatu variabel dikatakan *reliable* jika memberikan nilai *Cronbach Alpha*  $\geq 0.6$  atau  $r_{hitung} > r_{tabel}$ . (Umar, 2019).

Uji asumsi klasik bertujuan melihat model regresi yang digunakan untuk memprediksi variabel terikat berdasarkan variabel bebasnya. Uji Asumsi klasik terbagi menjadi 3 (tiga) yaitu:

Uji normalitas dilakukan dengan tujuan melihat apakah data yang akan dianalisis terdistribusi dengan normal atau tidak.

Uji multikolinearitas dilakukan untuk melihat apakah ada korelasi atau hubungan antara beberapa variabel *independent* yang diteliti. Model regresi yang baik diharapkan tidak terjadi korelasi atau hubungan diantara variabel *independent* yang diteliti dan bersifat ortogonal. Variabel ortogonal merupakan variabel *independent* dimana nilai korelasi antar sesama variabel *independent* sama dengan nol. Apabila nilai *tolerance*  $< 0.10$ , atau sama dengan nilai  $VIF > 10$ , maka dapat dikatakan bahwa model regresi terdapat gejala multikolinearitas dan sebaliknya. (Umar, 2019)

Menurut Umar (2019) uji heteroskedastisitas digunakan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varian (ragam distribusi) dari satu pengamatan ke pengamatan lain yang diharapkan tetap atau homoskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Jika  $p \text{ value} > 0.05$  tidak signifikan berarti tidak terjadi heteroskedastisitas artinya model regresi lolos uji heteroskedastisitas.

### **Pengujian Hipotesis**

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengukur ada atau tidaknya pengaruh antara variabel *independent* (bebas) dengan variabel *dependent* (terikat). Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikatnya. Dengan ketentuan  $t_{hitung} > t_{table}$  atau probabilitas kesalahan kurang dari 5% maka membuktikan variabel bebas secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel tidak bebas,  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Uji ini digunakan untuk mengetahui pengaruh secara bersama-sama (simultan) variabel bebas terhadap variabel terikat, dimana  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka  $H_a$  diterima atau secara bersama – sama variabel bebas dapat menerangkan variabel terikatnya secara serentak. Uji  $R^2$  pada model regresi dimaksudkan untuk mengukur kemampuan seberapa besar persentase variasi variabel bebas (*independent*) dalam menjelaskan variasi terikat (*dependent*). Nilai Koefisien determinasi antara 0 (nol) dan 1 (satu) menunjukkan adanya keterbatasan kemampuan variabel-variabel bebas (budaya *work life balance*, program BPJS Kesehatan, konflik kerja, motivasi kerja) dalam menjelaskan variasi variabel terikat (kinerja).

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Hasil penelitian ini dilihat dari karakteristik responden jenis kelamin, usia responden, pendidikan serta lama masa kerja dari perawat pegawai tetap yang berpartisipasi dalam penelitian, dapat dilihat pada tabel 1:

**Tabel 1. Karakteristik Responden**

Karakteristik	Kategori	Jumlah	%
Jenis Kelamin	Laki-Laki	26	31,7
	Perempuan	56	68,3
	<b>Total</b>	82	100
Usia Responden	21-30 Th	22	26,8
	31-40 Th	56	68,2
	41-50 Th	4	5
	<b>Total</b>	82	100
Pendidikan	D3	48	58,5
	S1/ Ners	34	41,5
	<b>Total</b>	82	100
Masa Kerja	1-5 Th	42	51,2
	6-10 Th	40	48,8
	<b>Total</b>	82	100

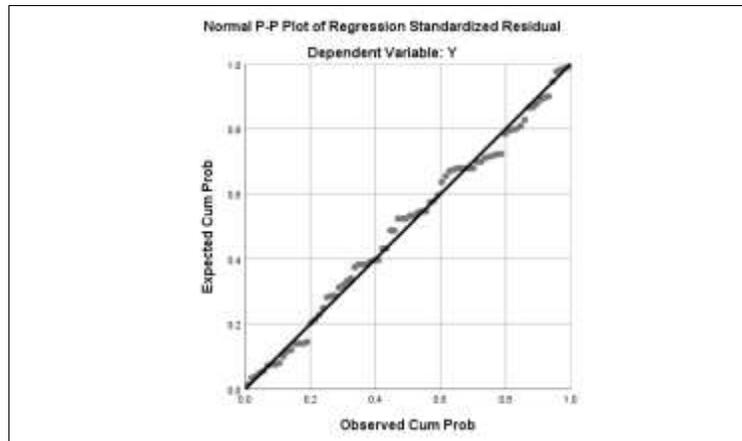
Berdasarkan Tabel 1 maka dapat disimpulkan perawat RSBK memiliki usia yang berkisar antara 31-40 tahun atau usia produktif yang berlatar belakang pendidikan D3 perawatan, memiliki masa kerja yang hampir sama jumlahnya berkisar 1-5 tahun dan lebih dari 6 tahun untuk mendukung kinerjanya. Uji validitas digunakan mengukur valid tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner dikatakan dapat dipercaya apabila  $r_{hitung} > r_{tabel}$ . Pembagian kuesioner pada seluruh sampel pada penelitian ini yaitu sejumlah 82 responden, sehingga menghasilkan nilai  $r_{tabel}$  sebesar 0,217. Dari hasil tersebut, diperoleh  $r_{hitung}$  (*Corrected Item Total Correlation*) seluruh pernyataan  $> r_{tabel}$  artinya seluruh pernyataan dalam penelitian ini dapat digunakan. Uji reliabilitas untuk masing-masing variabel hasilnya disajikan pada tabel 2 berikut ini:

**Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas**

No	Variabel	$r_{alpha}$	$r_{kritis}$	Kriteria
1	Budaya <i>Work Life Balance</i>	0,684	0,600	Reliabel
2	Program BPJS Kesehatan	0,666	0,600	Reliabel
3	Konflik Kerja	0,700	0,600	Reliabel
4	Motivasi Kerja	0,662	0,600	Reliabel
5	Kinerja	0,668	0,600	Reliabel

Berdasarkan Tabel 2 menunjukkan semua variabel terlihat bahwa nilai  $r_{alpha}$  yang berada di atas nilai  $r_{kritis}$  yaitu 0,600. Dengan demikian, masing-masing variabel tersebut adalah reliabel sehingga layak digunakan sebagai alat ukur dalam pengujian statistik. Pada *scatter plot* Gambar 1 terlihat titik yang mengikuti garis regional menyebar ke semua arah daerah kurva normal.

**Gambar 1. Hasil Uji Normalitas (*P-P Slot*)**



**Hasil Uji Multikolinieretas**

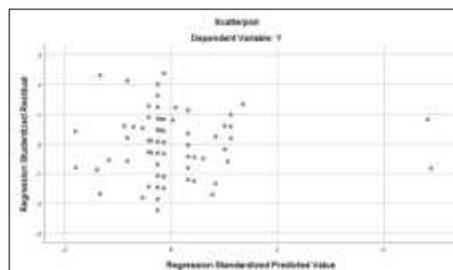
Berdasarkan hasil pengolahan data dengan program SPSS 25.0 diperoleh hasil bahwa dari kedua variabel bebas yang tampak diketahui memiliki nilai VFI < 10, yang artinya tidak ada gejala multi kolonieretas dalam model regresi ini.

**Tabel 3. Hasil Uji Multikolinieretas**

Variabel	<i>Collinearity Statistics</i>	
	<i>Tolerance</i>	VIF
Budaya <i>Work Life Balance</i>	0,858	1,166
Program BPJS Kesehatan	0,873	1,146
Konflik Kerja	0,919	1,088
Motivasi Kerja	0,933	1,072

**Hasil Uji Heteroskadesititas**

**Gambar 2. Grafik *Histogram Scartterplot***



Berdasarkan pada gambar 2 grafik dapat terlihat di bawah angka 0 terlihat titik-titik pada

grafik *Partial Regression Plot*, *scatterplot* tidak membentuk sebuah pola dan menyebar, model berdistribusi normal dapat ditunjukkan tidak terjadi heteroskedastisitas diidentifikasi yang terbentuk model regresi.

**Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.306	.518		.592	.556
	X1BWL	.292	.072	.328	4.034	.000
	X2BPJS	-.018	.120	-.007	-.151	.881
	X3KONFLIK	.430	.086	.416	5.001	.000
	X4MOTIVASI	.207	.066	.246	3.114	.003

a. Dependent Variable: YKINERJA

Berdasarkan hasil *ouput* SPSS versi 25 yang di tunjukkan Tabel 4, diperoleh persamaan:  
 $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$   
 $Y = 0,306 + 0,292X_1 - 0,018X_2 + 0,430X_3 + 0,207X_4 + e$

Dari persamaan diatas maka didapatkan acuan penjelasan dari persamaan tersebut sebagai berikut: Konstantadengan nilai 0,306 artinya jika variabel budaya *Work Life Balance*, Program BPJS Kesehatan, konflik kerja, dan motivasi kerja bernilai nol, maka kinerja perawat adalah 0,306. Koefisien regresi variabel budaya *work life balance* sebesar 0,292 artinya, jika variabel independent lain dianggap nol dan nilai budaya *work life balance* mengalami peningkatan 1% maka kinerjaperawatakanmengalamipeningkatan sebesar 0,292. Koefisienregresi variabel program BPJS sebesar 0,018 artinya, jika variabel independent lain dianggap nol dan nilai program BPJS mengalami peningkatan 1% maka kinerja perawat akan mengalamipenurunansebesar 0,018. Koefisien regresi variabel konflik kerja sebesar 0,430 artinya,jikavariabel independent lain dianggap nol dan nilai konflik kerja mengalami peningkatan 1% maka kinerja perawat akan mengalami peningkatan sebesar 0,430.Koefisien regresivariabel penerapan motivasi kerja sebesar 0,207 artinya, jika variabelindependent lain dianggap nol dan nilai motivasi kerja mengalami peningkatan 1% maka kinerja perawat akan mengalami peningkatan sebesar 0,207.

### Hasil Uji Hipotesis

**Tabel 5. Hasil nilai uji t**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.306	.518		.592	.556
	X1BWL	.292	.072	.328	4.034	.000
	X2BPJS	-.018	.120	-.007	-.151	.881
	X3KONFLIK	.430	.086	.416	5.001	.000
	X4MOTIVASI	.207	.066	.246	3.114	.003

a. Dependent Variable: YKINERJA

Berdasarkan hasil *ouput* SPSS versi 25 yang ditunjukkan Tabel 5, dan berdasarkan pada tabel t, dengan jumlah responden sebanyak 82 dan signifikiasi 0.05, maka didapatkan nilai tabel t sebesar 1,991. Hasil dari kesimpulan dari uji t adalah sebagai berikut: Variabel Budaya *Work Life Balance* ( $X_1$ ) memiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar 4,034 > 1,991  $t_{tabel}$  dengan nilai signifikasi 0,000 < 0,05, maka  $H_0$  ditolak,  $H_a$  diterima, dapat disimpulkan budaya *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat. Variabel Program BPJS Kesehatan ( $X_2$ ) memiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar 0,151 < 1,991  $t_{tabel}$  dengan nilai signifikasi 0,881 > 0,05, maka  $H_0$  diterima,  $H_a$  ditolak, dapat disimpulkan BPJS Kesehatan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja perawat. Variabel Konflik Kerja ( $X_3$ ) memiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar 5,001 > 1,991  $t_{tabel}$  dengan nilai signifikasi 0,000 < 0,05, maka  $H_0$  ditolak,  $H_a$  diterima, dapat disimpulkan konflik kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat. Variabel Motivasi Kerja ( $X_4$ ) memiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,114 > 1,991  $t_{tabel}$  dengan nilai signifikasi 0,003 < 0,05, maka  $H_0$  ditolak,  $H_a$  diterima, dapat disimpulkan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat.

Uji signifikasisimultan untuk mengetahui apakah secara bersama-sama (simultan) variabelindependen didalam penelitian mempengaruhi variabel dependen. Hasil Uji F dapat dilihat pada tabel 6 sebagai berikut:

**Tabel 6. Hasil Nilai Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1.148	4	.287	93.074	.000 <sup>b</sup>
	Residual	.238	77	.003		
	Total	1.386	81			

a. Dependent Variable: YKINERJA  
b. Predictors: (Constant), X4MOTIVASI, X2BPJS, X1BWL, X3KONFLIK

Berdasarkan hasil *ouput* SPSS versi 25 yang ditunjukkan tabel 6, didapatkan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 93,074 > nilai  $F_{tabel}$  2,33 dengan nilai signifikasi 0.000 < 0.05, maka  $H_0$  ditolak,  $H_a$  diterima. Dapat disimpulkan bahwa Budaya *Work Life Balance* ( $X_1$ ), Program BPJS Kesehatan ( $X_2$ ), Konflik Kerja ( $X_3$ ), Motivasi Kerja ( $X_4$ ) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat RSBK.

Pengujian ini untuk menguji, apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara Budaya *Work Life Balance*, Program BPJS, Konflik Motivasi Kerja terhadap Kinerja Perawat RSBK. Hasil uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) dapat dilihat pada Tabel 7 sebagai berikut:

**Tabel 7. Hasil Nilai Uji Koefisien determinansi ( $R^2$ )**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.910 <sup>a</sup>	.829	.820	.056

a. Predictors: (Constant), X4MOTIVASI, X2BPJS, X1BWL, X3KONFLIK

Pada Tabel 7 menunjukkan hasil *ouput* SPSS versi 25 diperoleh nilai  $R^2$  sebesar 0,820 yang

menunjukkan variabel independent yaitu Budaya *Work Life Balance*, Program BPJS, Konflik, Motivasi Kerja secara bersama-sama memberikan pengaruh sebesar 82,0% terhadap variabel dependen yaitu kinerja perawat. Berdasarkan hasil analisis diatas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa budaya *work life balance*, program BPJS konflik motivasi kerja secara simultan bersama-sama mampu memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat RSBK. Penelitian ini menemukan pengaruh positif signifikan antara kompetensi, komunikasi, budaya *work life balance* dan pelatihan sehingga apabila kompetensi semakin tinggi, komunikasi semakin baik, budaya organisasi semakin tinggi dan pelatihan semakin baik maka kinerja perawat akan meningkat. Penelitian ini berjalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Giovani (2015) dengan kesimpulan bahwa stress kerja berpengaruh simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan perusahaan, begitu pula dengan penelitian yang dilakukan oleh Shelly (2018) yang juga menunjukkan bahwa *worklife balance* berpengaruh terhadap kepuasan work. Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Mirna (2017) dengan kesimpulan bahwa pelayanan BPJS mempengaruhi kepuasan dan kepercayaan karyawan atau pekerja terhadap pelayanan kesehatan yang dilakukan. Tingginya angka keluhan karyawan perusahaan dalam menggunakan layanan BPJS Kesehatan menunjukkan kekecewaan atau ketidakpercayaan karyawan terhadap program BPJS Kesehatan. Penelitian ini berjalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Giovani (2015) dengan kesimpulan bahwa konflik kerja berpengaruh simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Umama (2016), Rizaldi (2017) serta Chandrasari (2017) dengan kesimpulan bahwa motivasi kerja berpengaruh simultan dan positif terhadap kinerja karyawan perusahaan.

#### **SIMPULAN**

Berdasarkan hasil dan pembahasan di atas, maka dapat disimpulkan sebagai berikut. Budaya *Work Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat di RSBK. Program BPJS Kesehatan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja perawat di RSBK. Kerja Konflik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat di RSBK. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat di RSBK. Budaya *Work Life Balance*. Program BPJS, Kesehatan, Konflik, Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat di RSBK. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa 82% variasi variabel dependen Kinerja Perawat dapat dijelaskan oleh variabel-variabel independen yaitu Budaya *Work Life Balance*, Program BPJS, Konflik, Motivasi, sedangkan sisanya 18% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor di luar model.

#### **REFERENSI**

- Anisah, Tri., dan Ratnasari, S. L. (2019). Pengaruh Kompensasi, Promosi Jabatan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Mega Synergy Powerindo Batam. *Jurnal Bening*. Vol.6. No.2. Hal. 26-31.
- Ariani, D. R., SL Ratnasari, R Tanjung. (2020). Pengaruh Rotasi Jabatan, Disiplin Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*. 9 (3), 480-493.
- Ariani, D. R., SL Ratnasari, R Tanjung. (2020). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Superbox Industries. *Jurnal Dimensi*. 9 (1), 74-86.

- Aviani, Nurul., Ervin Nora Susanti., Rona Tanjung., Sri Langgeng Ratnasari. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Semangat Kerja. *Jurnal Manajemen, Organisasi Dan Bisnis*. Vol. 2. No. 3. Hal. 353-361.
- Bangun, R., Ratnasari, S. L., and Hakim, L. (2019). The Influence of Leadership, Organizational Behavior, Compensation on Employee Performance in Non-Production. *Journal of Research in Psychology (JRP)*. Vol. 1. No.4. pp. 13-66.
- Buulolo, A., SL Ratnasari. (2020). Pengaruh Dukungan Supervisor, Komitmen Organisasional, Dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Dimensi*. 9 (2), 339-351.
- Buulolo, M., SL Ratnasari, HW Nasrul. (2020). Pengaruh Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja, Iklim Organisasi, Motivasi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Matahari Departement Store Nagoya Hill Batam. *Prosiding Seminar Nasional Universitas Islam Syekh Yusuf*. 1 (1), 502-509.
- Fitri, D., SL Ratnasari, Z Zulkifli. (2020). Pengaruh Manajemen Perubahan, Kepemimpinan Transformasional, Struktur Organisasi, Budaya Organisasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PKM Group Batam. *Prosiding Seminar Nasional Universitas Islam Syekh Yusuf*. 1 (1), 314-320.
- Gumilar, G. G., Ratnasari, S. L., dan Zulkifli. (2020). Komitmen Organisasional: Budaya Organisasi, Kepemimpinan Kepala Sekolah, Lingkungan Sekolah, dan Kepuasan Kerja. (2020). *Jurnal Dimensi*. Vol. 9. No. 1., Maret 2020. Hal. 48-56.
- Gumilar, GG., SL Ratnasari, Z Zulkifli. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Kepala Sekolah, Lingkungan Sekolah, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Guru Di Sekolah SGIA Batam. *Prosiding Seminar Nasional Universitas Islam Syekh Yusuf*. 1 (1), 659-664.
- Seprini, Seprini., Yulfita Aini., Heffi, CR., Ratnasari, SL. (2023). Model Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Dalam Upaya Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan Perusahaan Kelapa sawit Di Kabupaten Rokan Hulu. *Jurnal Dimensi*. 12 (1), 145-176.
- Hartati, Y., SL Ratnasari, EN Susanti. (2020). Pengaruh Kompensasi, Komunikasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indotirta Suaka. *Jurnal Dimensi*. 9 (2), 294-306.
- Ismanto, W., Munzir, T., Ratnasari, S.L., Sutjahjo, G., Ciptono, C. (2021). Karakteristik Individu Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Melalui Kompetensi Guru. *Jurnal Dimensi*. 10 (3), 619-637.
- Lilo, C., dan Ratnasari, S. L. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Supreme Nusapermai Development. *Jurnal Zona Manajerial*. Vol.7. No.2., Agustus 2015.
- Maradalena, T., Ratnasari, S. L., Krisselni, M. E. A., Ashari, W. S. A., Rahmiyana, R. (2022). Analisis Manajemen Sistem Pengawasan Sumber Daya Kelautan Dan Perikanan Oleh Kantor Satker PSDKP Tanjung Balai Karimun. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*. 6 (1), 83-110.
- Marjuardi, L., dan Ratnasari, S. L. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Loyalitas, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Yayasan Raudlatul Qur'an Batam. *Jurnal Benefita*. Vol.4. No.3., Oktober 2019. Hal. 560-569.

- Muchtarrudin, M., Ratnasari, S.L., Susanti, EN., Ariyati, Y., Desi, VT., Andi, F. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3), Disiplin Kerja, Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Batamindo Services Sinindo. *Jurnal Dimensi*. Vol. 12. No. 2. Hal. 422-429.
- Nabila, Diesha Zubaida Sabda., Sri Langgeng Ratnasari., Dhenny Asmarazisa Azis. (2022). Pengaruh Karakteristik Individu, Pendidikan, Pengalaman Kerja, Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Guru TK Swasta Kecamatan Batam Kota. *Jurnal Manajemen, Organisasi Dan Bisnis (JMOB)*. 2 (3), 362-370.
- Nasrul, H.W., Irawati, D., Ratnasari, S.L. (2021). Analisis Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja. *Jurnal Dimensi*. 10 (3), 555-568.
- Nasrul, H.W., Buulolo, M., Ratnasari, S.L. (2021). Pengaruh Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja, Iklim Organisasi, Motivasi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*. 10 (2), 317-330.
- Nurhayati, N., Ratnasari, S.L., Widyanti, R. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen, Organisasi Dan Bisnis (JMOB)*. 1 (3), 465-480.
- Nurdin, Ihsan., SL Ratnasari, HW Nasrul. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasional, Motivasi, Kemampuan Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Austin Engineering Indonesia. *Prosiding Seminar Nasional Universitas Islam Syekh Yusuf*. 1 (1), 524-533.
- Nasution, PLM., Ratnasari, Sri Langgeng., Tibrani, T. (2023). Pengaruh Kepribadian, Kualitas Sumber Daya Manusia, Orientasi Kerja, Dan Pengawasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Cicor Panatec Batam. *Jurnal Bening*. Vol. 10. No. 1. Hal. 33-44.
- Pramesti, A.W., Ratnasari, S.L., Sutjahjo, G., Nugrahani, F., Safitri, D.E. (2021). Analisis Kebijakan ekspor Benih Lobster Berdasarkan Prinsip Pembangunan Berkelanjutan. *Jurnal Dimensi*. 10 (3), 600-607.
- Prasetyo, E. J., Ratnasari, S. L., dan Hakim, L. (2020). Analisis Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*. Vol. 9. No. 2., Juli 2020. Hal. 186-201.
- Putri, N. R., dan Ratnasari, S. L. (2019). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Takaful Batam. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi, dan Manajemen Bisnis*. Vol.7. No.1., July 2019. Hal. 48-55.
- Ramadania, Ramadania., Titik Rosnaini., Sri Langgeng Ratnasari., Rizky Fauzan., Muhammad Nahrudin Apriandika. (2023). Towards Organizational Citizenship Behavior and Religious Performance. *Al-Tanzim*. Vol. 7. No. 1. Hal. 67-81.
- Ratnasari, S. L. (2019). Kinerja Karyawan: Kompensasi Dan Promosi Jabatan. *Journal of Business Administration*. Vol.3. No.2., September 2019. Hal. 219-227.
- Ratnasari, S. L. (2019). *Human Capital Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pasuruan: CV. Penerbit Qiara Media.
- Ratnasari, S. L., dan Hartati, Yenni. (2019). *Manajemen Kinerja Dalam Organisasi*. Pasuruan: CV. Penerbit Qiara Media.

- Ratnasari, S. L., dan Purba W. C. (2019). Pengaruh Konflik Kerja, Stress Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mutiara Utama Sukses. *Jurnal Bening*. Vol.6. No.1., Tahun 2019.
- Ratnasari, S. L., Sutjahjo, G., and Yana, D. (2019). The performance of Sharia Banks Employees X Branch Batam Through Work Motivation. *Etikonomi*. Vol.18., No.1, April 2019.
- Ratnasari, S. L., Sutjahjo, G., and Adam. (2019). The Contribution Of Competence, Motivation, And Creativity Towards Teacher's Performance Through Work Satisfaction. *International Journal Of Engineering and Advanced Technology (IJEAT)*. Volume-8 Issue-5C, May 2019. 145-149. ISSN: 2249-8958. DOI:10.35940/ijeat.E1021.0585C19
- Ratnasari, S. L., Sutjahjo, G., and Adam. (2019). Employees' Performance: Organizational Culture And Leadership Style Through Job Satisfaction. *Humanities & Social Sciences Reviews*. Vol. 7. No.5. pp. 597-608. ISSN: 2249-8958. eISSN: 2395-6518.
- Ratnasari, S. L., Buulolo, M., dan Nasrul, H. N. (2020). Analisis Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja, Iklim Organisasi, Motivasi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Organisasi Review (MANOR)*. Vol. 2. No. 1., Mei 2020. Hal. 15-25.
- Ratnasari, S. L., Rahmawati., Haryani, D. S., Tanjung, R., and Basuki. (2020). Workplace Bullying Causing Negative Employee Behaviors: A Case From Indonesian Banking Sector. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*. Vol. 10 Issue 2, February 2020. ISSN: 2201-1315.
- Ratnasari, S. L., dan Septiani, M. (2020). Pengaruh Kepribadian, Orientasi Kerja, Dan Penempatan Terhadap Kinerja Pegawai. *Journal Of Global Business and Management Review*. Vol. 2. No. 1., Juli 2020. Hal. 41-48.
- Ratnasari, S. L., and Lestari, L. (2020). Effect of Leadership Style, Workload, Job Insecurity on Turnover Intention. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*. Vol. 10 Issue 2, April 2020. ISSN: 2201-1315.
- Ratnasari, S. L., Sutjahjo, G., and Adam. (2020). The Employee's Performance: Job Satisfaction of the Organizational Culture and the Leadership Styles. *International Journal of Advance Science and Technology*. Vol. 29 No. 10S. (2020). Pp. 93-106. ISSN: 2005-4238.
- Ratnasari, S. L., Nasrul, H. W., Nurdin, I., Susilowati, Y., and Manurung, S. (2020). Employee Performance: Organizational Commitment, Motivation, Work Ability, and Work Environment. *International Journal of Advance Science and Technology*. Vol. 29 No. 10S. (2020). Pp. 1074-1084. ISSN: 2005-4238.
- Ratnasari, S. L., Fitri, D., Zulkifli., Nasrul, H. W., dan Supardi. (2020). Analisis Manajemen Perubahan, Kepemimpinan Transformasional, Struktur Organisasi, Budaya Organisasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap kinerja Karyawan. *Jurnal Benefita*. Vol. 5 No. 2. Juli 2020. Hal. 225-237.
- Ratnasari, S. L., dan Siregar, D. (2020). Bagaimana Upaya Meningkatkan Kinerja Guru? *Jurnal Bening*. Vol. 7. No. 1. Tahun 2020. Hal. 119-125.
- Ratnasari, SL., VR Letsoin, G Sutjahjo, W Ismanto. (2020). Pengaruh Keterlibatan Karyawan, Loyalitas Kerja, Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional Universitas Islam Syekh Yusuf*. 1 (1), 284-289
- Ratnasari, SL., A Tanzila. (2020). Model Pembelajaran, Profesionalisme Guru Dan Kualitas Pelayanan Sebagai Prediktor Terhadap Kepuasan Orangtua Pada Sekolah Dasar Hang Nadim Malay School Batam. *Cahaya Pendidikan*. 6 (2).

- Ratnasari, SL., S Aidah. (2020). Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Karir, Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telekomindo Primakarya. *Jurnal Trias Politika*. 4 (2), 122-135.
- Ratnasari, SL., K Kusumayanti, L Hakim. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Daerah Pemerintah Kota Batam. *Jurnal Bening*. 7 (2), 36-50.
- Ratnasari, SL., OA Thiyarara. (2020). Pengaruh Hard Skill, Soft Skill, Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Pegawai Peserta Pelatihan. *Jurnal Bening*. 7 (2), 79-90.
- Ratnasari, SL., EJ Prasetyo, L Hakim. (2020). The Effect of Organizational Commitment, Organizational Culture, Work Environment, and Leadership Style on Job Satisfaction. *Enrichment: Journal of Management* 11 (1, November), 57-62.
- Ratnasari, SL., S Supardi, HW Nasrul. (2020). Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, Dan Kecerdasan Linguistik Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal Of Applied Business Administration*. 4 (2), 98-107.
- Ratnasari, SL., HW Nasrul, I Nurdin, Y Susilowati, EN Susanti. (2020). *Manajemen Kinerja Karyawan*. Mataram: Penerbit Forum Pemuda Aswaja 1, 160.
- Ratnasari, SL., M Septiani. (2020). Pengaruh Kepribadian, Orientasi Kerja, Dan Penempatan Terhadap Kinerja Pegawai. *Journal of Global Business and Management Review*. 2 (1), 41-48.
- Ratnasari, S.L., Sinaga E.P., Hadi, M.A. (2021). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Disiplin Kerja, Komitmen Organisasional, Dan stress Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara. *Jurnal Trias Politika*. 5(2). 128-140.
- Ratnasari, S.L., Susanti, S.N., Munzir, T., Tanjung, R., Sutjahjo, G. (2021). Peranan Manajemen Untuk Pengembangan Karir Dosen. *Jurnal Bening*. 8(1), 159.
- Ratnasari, SL., Sutjahjo, G. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen, Organisasi Dan Bisnis (JMOB)*. 1 (4), 593-602.
- Ratnasari, SL., Girsang, MMMB., Ariyani, Y. (2021). Analisis Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Bening*. 8 (2), 189-202.
- Ratnasari, S. L., Rahmawati, R., Ramadania, R., Darma, D.C., Sutjahjo, G. (2021). Ethical Work Climate In Motivation and Moral Awareness Perspective: The Dilemma by The Covid-19 Crisis? *Public Policy and Administration*. 20 (4), pp. 398-409.
- Ratnasari, S. L., Wulandari, S., Hadi, M. A. (2022). Pengaruh Perceived Organizational Support, Human Relation, Kompetensi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*. 11 (1), 115-126.
- Ratnasari, S. L., Sari, W.N., Siregar, Y., Susanti, E.N., Sutjahjo, G. (2022). Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Tingkat Pemahaman Akuntansi Pada Mahasiswa Di Kota Batam. *Proseding of National Conference on Accounting & Finance* 4, 440-448.
- Rivaldo, Y., Ratnasari, S.L. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan disiplin Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*. 9 (3), 505-515.
- Saputra, R. D., Ratnasari, S.L., dan Tanjung, Rona. (2020). Pengaruh Manajemen Talenta, Perencanaan SDM, Dan Audit SDM Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Trias Politika*. Vol. 4., No.1. Hal. 90-99.

- Shariyani, Shariyani., Sri Langgeng Ratnasari., Lukmanul Hakim. (2022). Pengaruh Budaya Organisasional, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Sekretariat Daerah Provinsi Kepulauan Riau. *Jurnal Manajemen, Organisasi Dan Bisnis* Vol. 2. No. 3. Hal. 371-386.
- Sinaga, ERH., SL Ratnasari, Z Zulkifli. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Transfer Ilmu, Dan Penerapan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Manajerial. *Jurnal Dimensi*. 9 (3), 412-443.
- Sinaga, E.P., Ratnasari, S.L., Hadi, M.A. (2021). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Disiplin Kerja, Komitmen Organisasional Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil. *Jurnal Equilibiria*. 8 (2).
- Solehah, S., dan Ratnasari, S. L. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja, Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Federal Internasional Finance Cab Batam. *Jurnal Dimensi*. Vol.8. No.2. Hal. 210-239.
- Sukmawati, E., SL Ratnasari, Z Zulkifli. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Pelatihan, Etos Kerja, Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*. 9 (3), 461-479.
- Subandi, S., Ratnasari, SL., Nasrul, HW., Munzir, T., Ciptono, C., Arianto, D. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi, Penghargaan, Dan remunerasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Dimensi*. Vol. 12. No. 1. Hal. 325-336.
- Supardi, SL Ratnasari, HW Nasrul. (2020). Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, Dan Kecerdasan Linguistik Terhadap Kinerja Karyawan D'Merlion Hotel Batam. *Prosiding Seminar Nasional Universitas Islam Syekh Yusuf*. 1 (1), 363-369.
- Susanti, E.N., Ratnasari, S.L., Manalu, F.M., Pasaribu, A.K. (2021). Pengaruh Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen, Organisasi Dan Bisnis (JMOB)*. 1 (2), 171-181.
- Susanti, E.N., Alamin, R., Ratnasari, S.L. (2021). Pengaruh Komunikasi, Pelatihan Dan Kreativitas Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*. 10 (2), 346-362.
- Susilowati, Y., SL Ratnasari, HW Nasrul. (2020). Pengaruh Kompetensi, Komunikasi, Budaya Organisasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Awal Bros Batam. *Prosiding Seminar Nasional Universitas Islam Syekh Yusuf*. 1 (1), 628-635.
- Susilowati, Y., SL Ratnasari, HW Nasrul. (2020). Pengaruh Kompetensi, Komunikasi, Budaya Organisasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Perawat. *Jurnal Dimensi*. 9 (3), 397-411.
- Sutjahjo, G., Ratnasari, S.L., Nugrahani, F. (2021). Pengaruh Sistem Informasi Manajemen, Lingkungan Kerja, Pelatihan, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen, Organisasi Dan Bisnis (JMOB)*. 1 (1), 137-148.
- Shariyani, S., Ratnasari, SL., Hakim, L. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Komitmen Organisasional, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Sekretariat daerah Provinsi Kepulauan Riau. *Jurnal Manajemen, Organisasi Dan Bisnis*. Vol. 2. No. 3. Hal. 371-386.
- Tanjung, R., Nurcahayani, R.W., Hasibuan, R., Ratnasari, S.L. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Lamoist Layer Cakes. *Sains: Jurnal Manajemen dan Bisnis*. 13 (2). 193-212.

Widyanti, R., Basuki, B., Ratnasari, S.L. (2021). Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Kepuasan Kerja Pengaruhnya terhadap komitmen Organisasional. *Jurnal Dimensi*. 10 (2), 255-268.