

UNIVERSITAS HKBP NOMMENSEN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

MEDAN

Dengan ini diterangkan bahwa Skripsi Sarjana Ekonomi dan Bisnis Program Strata Satu (S1) dari mahasiswa;

Nama : Roberto Fernando Gultom
NPM : 20520085
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : "Pengaruh *Work-Life Balance* Dan *Gender Dengan Soft Skill* Sebagai Variabel *Moderating* Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Rumah Sakit Advent Medan"

Telah diterima dan didaftar pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas HKBP Nommensen Medan. Dengan diterimanya Skripsi ini, maka telah dilengkapi syarat-syarat akademik untuk menempuh Ujian Skripsi dan Lisan Komprehensif guna menyelesaikan studi.

Sarjana Manajemen Program Studi Strata Satu (S1)

Program Studi Manajemen

Pembimbing Utama,



Sunday Ade Sitorus, S.E., M.Si



Dr. E. Hamonangan Siallagan, S.E., M.Si

Pembimbing Pendamping



Drs. Elvis F. Purba, M.Si

Ketua Program Studi



Romindo M. Nasaribu, SE, MBA

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah faktor terpenting dalam usaha yang harus dijalankan secara profesional karena SDM sendiri memiliki tujuan untuk meningkatkan produktivitas kerja perusahaan. Menurut Bohlander, George., and Snell, Scott (Darius & Rangga, 2022) bahwa Sumber Daya Manusia merupakan sistem tentang memberdayakan karyawan dalam perusahaan maupun organisasi, membentuk kelompok kerja, melakukan pengembangan terhadap karyawan yang mempunyai kemampuan, dan memberikan imbalan kepada karyawan atas kinerja dan usahanya. Oleh karena itu SDM sangat diperlukan untuk menghasilkan kinerja yang optimal sesuai dengan harapan manajer. Sejalan dengan hal itu, menurut Aljaji, *et al* (S.Sunday, 2016) menyatakan bahwa perusahaan memerlukan proses manajemen sumber daya manusia yang baik, dan untuk selalu lebih hati-hati mengelola sumber daya tersebut, agar menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas dan mampu membawa peningkatan kinerja terhadap perusahaan tersebut.

Menurut Sutrisno (Onibala *et al.*, 2017) bahwa prestasi kerja adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta prestasi terhadap peran pekerjaan itu. Pada dasarnya prestasi kerja yakni sesuatu yang dicapai oleh seseorang atau kelompok kerja dalam melaksanakan tugasnya atau pekerjaannya sesuai dengan standar dan kriteria yang ditetapkan dalam pekerjaan tersebut. Oleh sebab itu, dukungan dan pelatihan dari organisasi atau perusahaan kepada perkembangan karier karyawan merupakan hal yang penting untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan (Saleem dan Amin dalam Adnyani & Dewi, 2019).

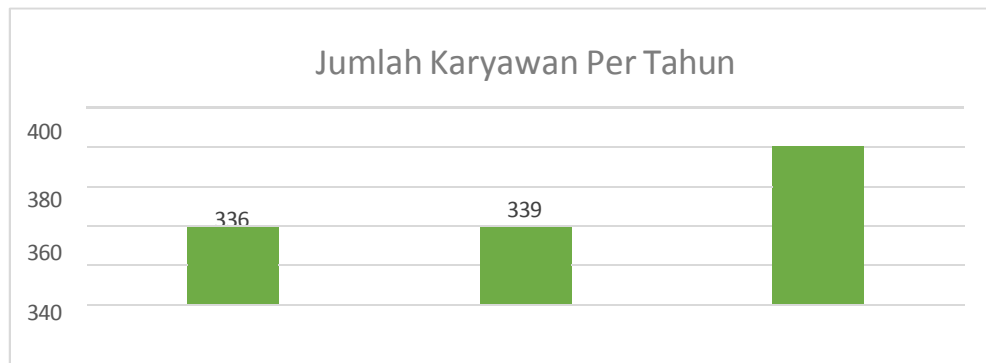
Menurut Chiang *et al* (Bhende *et al.*, 2020) bahwa *work-life balance* adalah aktivitas yang mengarah pada rendahnya tingkat stres kerja dan kesejahteraan kehidupan karyawan. *Work-life balance* dianggap penting untuk

menciptakan produktivitas, kesejahteraan dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Begitu juga dengan jam kerja yang terlalu banyak akan berdampak negatif terhadap karyawan seperti menimbulkan kesehatan yang buruk dan terlalu sedikit waktu yang dihabiskan dengan keluarga, teman dan komunitas (Pedersen dan Lewis dalam Warren, 2021).

Menurut Parsons & Bales, Zelditch (Risman, 2018) bahwa *gender* adalah mengenai wanita sebagai "jantung" dan pria sebagai "kepala" didalam keluarga. Begitu juga didalam bisnis, ketegasan kinerja sangat terlihat pada pria karena memiliki kehangatan dan kepedulian terhadap orang lain sebagai indikator keagenan dari pada wanita (Kite *et al* dalam Gann-Bociek & Harvey, 2023).

Soft skill adalah kemampuan bawaan yang dimiliki oleh seseorang yang berhubungan dengan kepribadian dan karakter dirinya. Kemampuan ini lebih berfokus pada keterampilan sosial, komunikasi, kepemimpinan, memecahkan masalah, dan lain sebagainya. Menurut Gabriel-Petit (Yan *et al.*, 2019) bahwa *soft skill* bukanlah keahlian melainkan pola pikir yang sangat berpengaruh besar didalam kesuksesan seseorang terhadap pekerjaannya. Pola pikir tersebut melibatkan *soft skill* yang didapatkan dari orang tua, pendidikan dan pengalaman hidup. Karena *soft skill* sangat berpengaruh langsung dalam perubahan sosial positif Karyawan untuk masa depannya (Williams dalam Patacsil & Tablatin, 2017).

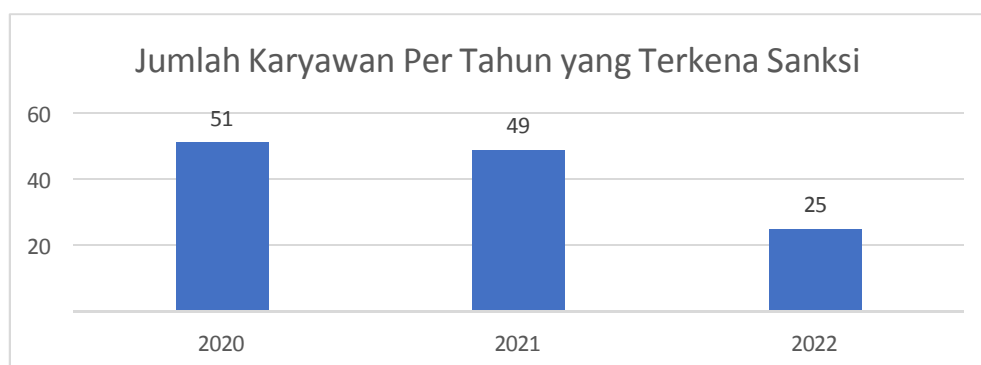
Rumah sakit adalah sebuah institusi pelayanan kesehatan yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat. Rumah sakit juga salah satu sarana untuk memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat, sehingga rumah sakit harus memberikan pelayanan kesehatan yang memuaskan agar pasien merasa senang untuk berobat di rumah sakit. Rumah sakit juga merupakan salah satu contoh bisnis penyedia jasa kesehatan bagi masyarakat, untuk itu keberadaanya sangatlah penting. Pada tahun 2020-2022 Rumah Sakit Advent Medan mengalami kenaikan jumlah karyawan setiap tahunnya. Hal ini ditunjukkan dengan Gambar 1.1



Gambar 1.1. Jumlah Karyawan Rumah Sakit Advent Medan, 2020-2022

Sumber : Rumah Sakit Advent Medan, 2023

Data ini diperoleh dari HRD Rumah Sakit Advent Medan. Kenaikan tersebut merupakan penerapan dari sistem *work-life balance* kepada seluruh karyawan yang bekerja melalui *soft skill*, sehingga *work-life balance* membuat dampak yang signifikan terhadap karyawan dimana karyawan tersebut menjadi loyal dan menetap kepada perusahaan, sehingga perusahaan dapat mencapai tujuannya dengan baik. Dalam melaksanakan *work-life balance*, Rumah Sakit Advent Medan pastinya memiliki masalah dalam penerapan sistem tersebut. Sering kali terjadi masalah pribadi atau masalah keluarganya dibawa ke tempat pekerjaan. Demikian juga masalah terlilitnya utang serta *single parent*, sehingga pekerjaan karyawan juga menjadi tidak maksimal dan bahkan mendapat sanksi.



Gambar 1.2. Jumlah Karyawan Rumah Sakit Advent yang Terkena Sanksi

Sumber : Rumah Sakit Advent Medan, 2023

Untuk data di gambar 1.2 adalah daftar karyawan yang terkena sanksi tahun 2020-2022. Mengatasi masalah tersebut, Rumah Sakit Advent Medan melakukan

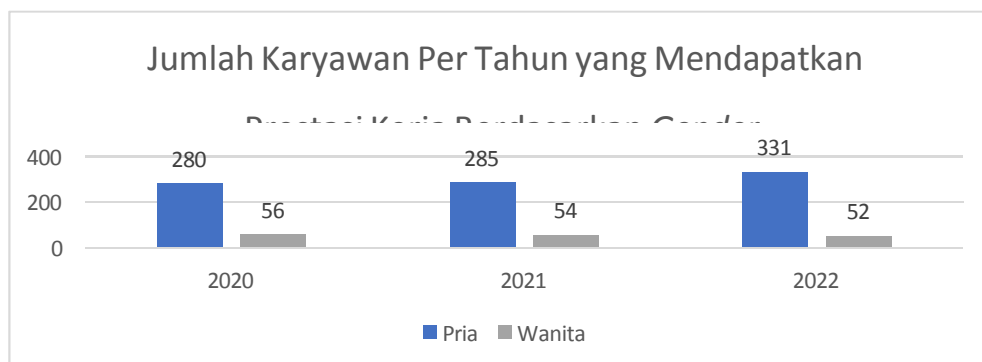
konseling kepada karyawan. Setelah itu dilakukan sistem kerohanian dan tahap yang terakhir akan dilakukan dengan psikiater jika karyawan tersebut sulit untuk mengatasi masalah yang dialaminya.

Penelitian sebelumnya dilakukan oleh (Tanama, 2009) yang berjudul “Analisis Pengaruh *Intiative Work-Life Balance* Terhadap Prestasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan PT. Bhuana Ilmu Populer” menunjukkan bahwa *work-life balance* berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. Sedangkan penelitian Yusnita & Nurlinawaty (2022) yang berjudul “Bagaimana Stres Kerja dan *Work-Life Balance* pada Pekerja Wanita Memediasi *Work Family Conflict* dengan Prestasi Kerja?” menunjukkan bahwa *work-life balance* tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Binti & Harun (2021) yang berjudul “Pengaruh Strategi Bekerja Dari Rumah Serta *Work-Life Balance* Terhadap Prestasi Kerja Pensiarah Politeknik Premier” menunjukkan bahwa *work-life balance* berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. Begitu juga dengan penelitian Isabel Sánchez-Hernández *et al* (2019) yang berjudul “*Work-Life Balance in Great Companies and Pending Issues for Engaging New Generations at Work*” menunjukkan bahwa *work-life balance* tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Wijaya & Suwandana (2022) yang berjudul “*The Role of Job Satisfaction, Work- life Balance on the Job Performance of Female Nurses at Local General Hospital*” menunjukkan bahwa *work-life balance* berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan.

Terdapat perbedaan dari penelitian TANAMA (2009), Yusnita & Nurlinawaty (2022), Binti & Harun (2021), Isabel Sánchez-Hernández *et al* (2019) dan Wijaya & Suwandana (2022) sehingga penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang sama dengan sektor dan periode penelitian yang berbeda, untuk mengetahui pengaruh *work-life balance* terhadap prestasi kerja karyawan.

Begitu juga dengan *Gender*, Rumah Sakit Advent Medan tidak mempermasalahkan mengenai *gender* kepada seluruh karyawannya melalui *soft*

skill, karena sistem pekerjaannya tidak membeda-bedakan pekerja wanita dengan pria. Tetapi disetiap sistem pasti ada masalah. Rumah Sakit Advent Medan mengalami masalah dalam prestasi wanita yang lebih sedikit dari pada pria melalui *Soft Skill* terhadap prestasi kerja karyawan dimana karyawan pria lebih banyak mendapatkan prestasi kerja dibanding dengan karyawan wanita. Data di gambar 1.3 menunjukkan hal tersebut.



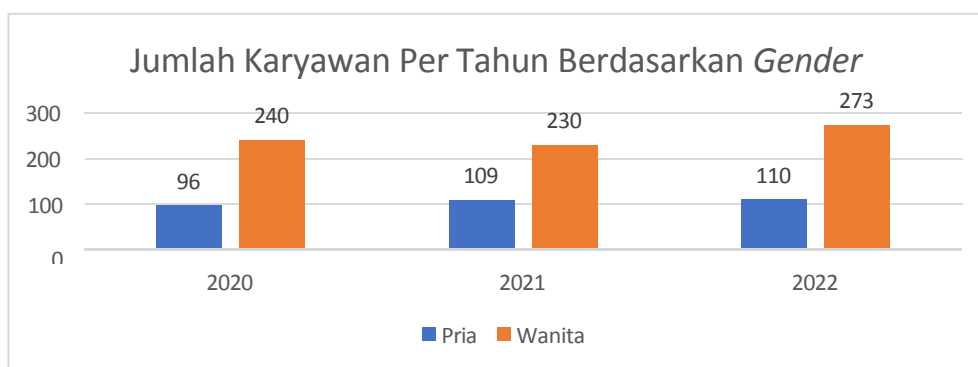
Gambar 1.3. Jumlah Karyawan Rumah Sakit Advent yang Mendapatkan Prestasi Kerja

Sumber : Rumah Sakit Advent Medan, 2023

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rachmad (2021) yang berjudul “Keterkaitan *Gender*, Usia, Terhadap Prestasi dan Stres Kerja” menunjukkan bahwa *gender* berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. Sedangkan penelitian Na & Hipertensiva (2018) yang berjudul “Analisis Pengaruh Diversitas *Gender*, Kepemilikan Institusional, dan Ukuran Perusahaan Terhadap Prestasi Kerja Keuangan” menunjukkan bahwa *gender* tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Cintya (2020) yang berjudul “Pengaruh *Gender* dan Komitmen Organisasional Terhadap Prestasi Kerja Pada Karyawan Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum (SPBU) di Kota Jember” menunjukkan bahwa *gender* berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. Begitu juga dengan penelitian Sarmijan *et al* (2022) yang berjudul “Peran *Gender* Sebagai Variabel Moderasi Pengaruh *Work From Home*, *Work Life Balance* dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Masa Pandemi COVID-19” menunjukkan bahwa *gender* berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Nasir (2021) yang berjudul “Efek *Internet of Things* Terhadap

Pelaksanaan Tugas, Prestasi dan Kinerja Guru Sekolah Dasar Berdasarkan *Gender* dan Usia” menunjukkan bahwa *gender* tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan.

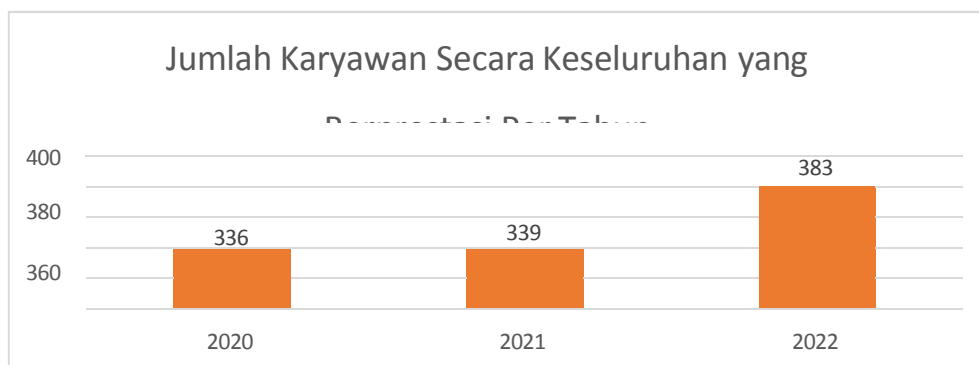
Terdapat perbedaan dari penelitian Rachmad (2021), Na & Hipertensiva (2018), Cintya (2020), Sarmijan *et al* (2022) dan Nasir (2021) sehingga penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang sama dengan sektor dan periode penelitian yang berbeda, untuk mengetahui pengaruh *gender* terhadap prestasi kerja karyawan.



Gambar 1.4. Jumlah Karyawan Rumah Sakit Advent Medan Berdasarkan Gender

Sumber : Rumah Sakit Advent Medan, 2023

Kemudian prestasi kerja, Rumah Sakit Advent Medan juga memiliki sistem prestasi kerja kepada seluruh karyawannya, prestasi kerja tersebut berupa insentif sebagai bentuk apresiasi atas kinerja karyawan yang baik. Dalam penilaian Prestasi Kerja tersebut yaitu maksimum diangka 100% dan dilakukan selama 3 bulan sekali. Jika seorang karyawan ingin dinyatakan mendapat prestasi kerja atas kinerja karyawan itu sendiri, maka karyawan tersebut harus mencapai kinerjanya minimum diangka 80% lalu karyawan tersebut akan dinyatakan mendapatkan prestasi kerja. Gambar 1.5 berisi data karyawan yang mendapat prestasi kerja.



Gambar 1.5 Jumlah Karyawan Rumah Sakit Advent yang Berprestasi

Sumber : Rumah Sakit Advent Medan, 2023

Dalam penilaian prestasi kerja karyawan, Rumah Sakit Advent memiliki kriteria penilaian, seperti disajikan pada Tabel 1.1

Tabel 1.1 Aspek Penilaian

NO	Aspek Penilaian
1	Asesmen Personal (40%)
2	Komunikasi dan Kerja Sama (20%)
3	Pendidikan dan Pelatihan (10%)
4	Budaya RS (15%)
5	PMKP (5%)
6	Pelayanan Rohani (<i>Chapliancy</i>) (10%)

Sumber: Rumah Sakit Advent Medan, 2023

Jika seorang karyawan tidak mencapai kinerjanya pada angka 80% berarti menjadi masalah bagi Rumah Sakit Advent Medan. Untuk menangani masalah tersebut Rumah Sakit Advent Medan melakukan pelatihan kerja berupa seminar kepada karyawan agar membuat karyawan tersebut dapat mencapai kinerjanya sesuai target yang ditetapkan. Tujuan dari penerapan prestasi kerja kepada karyawan yaitu untuk memotivasi karyawan, meningkatkan kinerja karyawan, dan meningkatkan kepuasan karyawan, sehingga karyawan dapat lebih semangat dalam bekerja dan perusahaan dapat mencapai tujuannya dengan baik.

Berdasarkan latar belakang tersebut penulis ingin membahas dan mengkaji bagaimana pengaruh yang ditimbulkan dari penerapan *work-life balance* dan

gender dengan *soft skill* sebagai *variabel moderating* terhadap prestasi kerja karyawan, dengan judul **“Pengaruh *Work-Life Balance* Dan *Gender* Dengan *Soft Skill* Sebagai *Variabel Moderating* Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Rumah Sakit Advent Medan”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, masalah peneliti dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah *Work-Life Balance* berpengaruh secara langsung terhadap prestasi kerja karyawan Rumah Sakit Advent Medan.
2. Apakah *Gender* berpengaruh secara langsung terhadap prestasi kerja karyawan Rumah Sakit Advent Medan.
3. Apakah *Work-Life Balance* berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan melalui *Soft Skill* sebagai *variabel moderating* pada Rumah Sakit Advent Medan.
4. Apakah *Gender* berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan melalui *Soft Skill* sebagai *variabel moderating* pada Rumah Sakit Advent Medan.
5. Apakah *Soft Skill* sebagai *variabel moderating* berpengaruh langsung terhadap prestasi kerja karyawan Rumah Sakit Advent Medan.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah diuraikan, makatujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis dan menentukan pengaruh *Work-Life Balance* terhadap prestasi kerja karyawan Rumah Sakit Advent Medan.
2. Untuk menganalisis dan menentukan pengaruh *Gender* terhadap prestasi kerja karyawan Rumah Sakit Advent Medan.
3. Untuk menganalisis dan menentukan pengaruh *Work-Life Balance* terhadap prestasi kerja karyawan melalui *Soft Skill* sebagai *variabel moderating* pada Rumah Sakit Advent Medan.

4. Untuk menganalisis dan menentukan pengaruh *Gender* terhadap prestasi kerja karyawan melalui *Soft Skill* sebagai *variabel moderating* pada Rumah Sakit Advent Medan.
5. Untuk menganalisis dan menentukan pengaruh *Soft Skill* sebagai *variabel moderating* terhadap prestasi kerja karyawan Rumah Sakit Advent Medan.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai media pembelajaran dan pengembangan diri dalam upaya memecahkan masalah dan persoalan nyata yang terjadi di dalam suatu perusahaan khususnya tentang *Work-Life Balance* dan *Gender* dengan *Soft Skill* sebagai *variabel moderating* terhadap prestasi kerja karyawan. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai sumber referensi, serta dapat menambah informasi untuk penelitian selanjutnya yang dapat digunakan sebagai bahan perbandingan di masa yang akan datang.

1.4.2 Manfaat Teoritis

1. Bagi Universitas

Melalui penelitian ini dapat dijadikan referensi bacaan tambahan di perpustakaan Universitas HKBP Nommensen Medan terkait dengan *Work-Life Balance* dan *Gender* dengan *Soft Skill* sebagai *variabel moderating* terhadap prestasi kerja karyawan.

2. Bagi Perusahaan

Dapat menjadi evaluasi dan bahan masukan untuk membantu dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan.

3. Bagi Penulis

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk memperoleh pemahaman dan pengetahuan yang lebih mendalam lagi tentang *Work-Life Balance* dan *Gender* dengan *Soft Skill* sebagai *variabel moderating* terhadap prestasi kerja karyawan.

4. Bagi Penulis Lainnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu bahan kajian dan pengetahuan serta referensi tambahan bagi peneliti selanjutnya yang memerlukan pengembangan pengetahuan lebih lanjut yang berkaitan dengan penelitian ini.

BAB II

LANDASAN TEORI, PENELITIAN TERDAHULU DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

2.1 Landasan Teori

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah salah satu yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik itu institusi maupun perusahaan. Sumber daya manusia juga merupakan salah satu kunci untuk menentukan perkembangan perusahaan. Menurut Wati (Prawirosentono, 2005) Sumber Daya Manusia adalah seseorang yang memiliki kompetensi didalam dirinya dalam melaksanakan suatu pekerjaannya. Kompetensi tersebut dapat membuat seseorang mencapai kinerja yang tinggi dan mampu untuk merencanakan, melaksanakan, dan mengendalikan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan. Oleh sebab itu SDM menjadi salah satu faktor penting didalam sebuah perusahaan. Menurut Hasibuan (Herawati, 2018) Sumber Daya Manusia adalah suatu kemampuan terpadu yang dimiliki seseorang dari daya fisik maupun daya pikir. Ketika seseorang karyawan yang mempunyai daya pikir dan daya fisik terpadu akan memiliki peran utama dalam setiap organisasi didalam perusahaan, sehingga perusahaan juga dapat mencapai tujuannya dengan baik.

Menurut Aditama (Anfal, 2020) rumah sakit merupakan salah satu sarana untuk memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat, sehingga rumah sakit harus memberikan pelayanan kesehatan yang memuaskan agar pasien merasa senang untuk berobat di rumah sakit. Oleh karena itu, untuk menjaga kualitas pelayanan kesehatan maka pihak manajemen rumah sakit harus memenuhi standar pelayanan yang telah di tentukan, sehingga setiap pasien akan mendapatkan kualitas pelayanan yang efisien dan efektif untuk peningkatan Kesehatan.

2.1.1 Pengertian *Work-Life Balance*

Work-life balance adalah suatu keadaan di mana seseorang dapat mengatur dan membagi antara tanggung jawab pekerjaan dan kehidupan. Menurut Clark (Chung & van der Lippe, 2020) *work-life balance* adalah pengendalian jadwal yang dilakukan oleh perusahaan kepada karyawan. Hal ini memberikan karyawan fleksibilitas waktu antara pekerjaan dan kehidupan. Dengan adanya pengendalian jadwal, maka karyawan dapat mengurangi konflik waktu antar pekerjaan dan kehidupan mereka sendiri. Menurut Hudson (Yusnita & Nurlinawaty, 2022) *work-life balance* adalah penekanan yang diberikan kepada karyawan berupa kesehatan dan kesejahteraan karyawan. Sistem tersebut diterapkan oleh perusahaan karena dapat menjadi strategi bisnis bagi perusahaan agar karyawan menjadi loyal kepada pekerjaannya dan perusahaan dapat mencapai tujuannya. Menurut Thomas & Ganster (Lakshmi & Prasanth, 2018) *work-life balance* adalah *program* keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan karyawan. *Program* tersebut dilaksanakan oleh perusahaan untuk mengontrol karyawannya dari waktu ke waktu didalam pekerjaannya.

Menurut Marks dan MacDermid (Haar *et al.*, 2019) *work-life balance* adalah pembagian waktu karyawan antara pekerjaan dan kehidupan. Hal tersebut dilakukan kepada karyawan agar dapat membentuk tanggung jawab dan tugas yang harus dilakukan oleh karyawan didalam pekerjaannya tanpa harus membuat karyawan tersebut mengalami konflik dalam pembagian waktu pekerjaan dan kehidupan. Menurut Beauregard (Kelliher *et al.*, 2019) *work-life balance* adalah suatu sistem yang dilakukan oleh perusahaan kepada karyawan yang bertujuan untuk menghindari perilaku kerja yang kontraproduktif yang berpotensi menimbulkan penurunan produktivitas, kinerja dan kualitas kerja bagi perusahaan.

2.1.1.1 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Work-Life Balance*

Menurut McDonald dan Bradley (Anugrah & Priyambodo, 2021) *work-life balance* memiliki beberapa faktor, yaitu:

a. Waktu

Faktor ini mencakup sedikit banyaknya waktu yang digunakan di lokasi pekerjaan atau sedikit banyaknya waktu yang digunakan untuk kehidupan pribadi.

b. Rencana Kegiatan

Hal ini dapat mempengaruhi *work-life balance* jika jadwal yang digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan lebih banyak dibandingkan untuk waktu pribadi.

c. Kelelahan

Faktor ini menjadi kondisi penentu yang mana dapat dikatakan sebagai penurunan kapasitas yang dimiliki individu untuk bekerja dan mengalami penurunan efisiensi produktivitas kerja.

2.1.1.2 Indikator *Work-Life Balance*

Menurut Hudson (Yusnita & Nurlinawaty, 2022) ada beberapa indikator *work-life balance* didalam pekerjaan, yaitu:

1. *Time Balance* (Keseimbangan Waktu)

Menyangkut jumlah waktu yang diberikan untuk bekerja dan peran di luar pekerjaan.

2. *Involvement Balance* (Keseimbangan Keterlibatan)

Menyangkut keterlibatan tingkat psikologis atau komitmen untuk bekerja dan di luar pekerjaan.

3. *Satisfaction Balance* (Keseimbangan Kepuasan)

Tingkat kepuasan dalam pekerjaan maupun di luar pekerjaan. Kepuasan yang dirasakan, individu memiliki kenyamanan dalam keterlibatan di dalam pekerjaannya maupun dalam kehidupan diri individu tersebut.

2.1.2 Pengertian *Gender*

Gender adalah perbedaan antara pria dan wanita dalam peran, fungsi, hak, dan tanggung jawab. Menurut Oakley (Mills, 2017) *gender* adalah suatu perbedaan antara pria dan wanita tidak hanya bersifat biologis, tetapi juga dipengaruhi oleh

faktor sosial dan budaya. Menurut Mulia (Pratama & Chaniago, 2018) *gender* adalah suatu konsep yang dimana konsep tersebut merupakan konsep kultural yang digunakan untuk membedakan peran, perilaku, mentalitas, dan karakteristik emosional antara pria dan wanita. Menurut West dan Zimmerman (Darwin, 2018) *gender* adalah sesuatu pandangan sosiologi yang bukan kita miliki didalam kehidupan tetapi suatu tindakan yang kita lakukan dalam sehari-hari.

Menurut Butler (Fathallah & Pyakurel, 2020) bahwa *gender* merupakan suatu konsep didalam kehidupan. Ketika seorang karyawan dalam bekerja dapat dinilai dari pakaiannya apakah dia pria ataupun wanita. Menurut Cejke & Eagly (Fisher & Ryan, 2021) *gender* merupakan suatu identitas yang dimiliki oleh seseorang dalam kehidupannya masing-masing. *Gender* tersebut juga dapat menjadi identitas pekerjaan, ketika pekerjaan rumah tangga dilakukan pria maka akan mendapatkan reaksi negatif dan cemooh dari orang lain.

2.1.2.1 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Gender

Menurut Moser (Fitrianti, 2012) *gender* memiliki beberapa faktor, yaitu:

a. Akses

Adanya perbedaan akses antara laki-laki dan perempuan terhadap sumber daya seperti kepemilikan tanah. Lebih rendahnya akses mereka terhadap sumber daya menyebabkan produktivitas perempuan cenderung lebih rendah dari laki-laki. Selain itu dalam banyak komunitas, perempuan diberi tanggung jawab melaksanakan hampir semua pekerjaan domestik sehingga tidak mempunyai cukup waktu untuk mengurus dan meningkatkan kemampuan mereka.

b. Partisipasi

Partisipasi tersebut adalah perlibatan atau keterwakilan yang sama antar perempuan dan laki-laki, namun partisipasi perempuan dalam angkatan kerja terhambat oleh komitmen rangkap tiga mereka yakni, reproduktif, produktif dan kerja komunitas.

c. Kontrol

Kontrol adalah kekuasaan untuk memutuskan bagaimana menggunakan sumber daya dan siapa yang memiliki akses terhadap pengguna sumber daya tersebut. Perempuan seringkali memiliki akses tetapi tidak memiliki kontrol terhadap sumber daya. Posisi perempuan dalam pengambilan keputusan harus diperhatikan agar keputusan tersebut dapat mewakili kebutuhan dan kepentingan perempuan tersebut.

2.1.2.2 Indikator *Gender*

Menurut Mulia (Pratama & Chaniago, 2018) ada beberapa indikator *gender* didalam pekerjaan, yaitu:

1. Perilaku
Yaitu mengenai perbedaan tingkah laku atas pria dan wanita.
2. Peran
Merupakan ideology *gender* di masa lalu dan sekarang.
3. Karakteristik Emosional
Mengenai sifat atasan pria dan wanita dalam membimbing bawahannya.
4. Mentalitas
Merupakan kekuatan mental pria dan wanita saat berada dibawah tekanan.

2.1.3 Pengertian *Soft Skill*

Soft skill adalah keterampilan sosial untuk berinteraksi dengan orang lain dan mengelola pekerjaannya. *Soft skill* dikembangkan dari nilai-nilai, prinsip-prinsip, serta diterapkan dalam bentuk keterampilan, yang mencakup keterampilan berkomunikasi, bernegosiasi, menjual, melayani pelanggan, pemecahan masalah, dan lain-lain. Menurut Padhi (Devedzic *et al.*, 2018) *soft skill* merupakan karakteristik yang dimiliki seseorang dimana seseorang tersebut mempunyai kebiasaan dalam berkomunikasi, berbahasa dan bersosialisasi dengan orang lain. Menurut Lorenz (Ibrahim *et al.*, 2017) *soft skill* adalah beberapa kumpulan yang dimiliki seseorang berupa kualitas pribadi, kebiasaan, sikap, dan keangguanan

dalam bersosialisasi. Hal tersebut akan membuat seorang karyawan akan dipandang baik dan mendapatkan rekan kerja yang serasi. Menurut Kyllone (Committee *et al.*, 2017) *soft skill* adalah bagian penting yang harus dimiliki oleh seorang karyawan. Karena didalam perusahaan karyawan yang memiliki *soft skill* akan berdampak pada setiap pekerjaan dan produktivitas bisnis.

Menurut Purnami (Silaban & Silalahi, 2017) *soft skill* merupakan suatu gabungan kemampuan yang dimiliki seseorang didalam dirinya, gabungan tersebut merupakan gabungan kemampuan *intrapersonal* dan kemampuan *interpersonal*. Menurut Waggoner (Hassan *et al.*, 2013) *soft skill* merupakan suatu keahlian yang dimiliki seorang karyawan bukan hanya keahlian komunikasi “keras” yang meliputi kemampuan untuk memahami dan menerapkan aturan-aturan, melainkan juga seorang karyawan harus memiliki keahlian komunikasi “lunak” meliputi kemampuan untuk membaca situasi dan menyesuaikan gaya komunikasi dengan baik didalam pekerjaannya.

2.1.3.1 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Soft Skill*

Menurut Suhartini (Gitleman, 2014) *soft skill* memiliki beberapa faktor, yaitu:

a. Faktor Intrinsik

Faktor intrinsik adalah faktor-faktor yang timbul karena pengaruh yang muncul dalam diri individu itu sendiri:

1. Harga diri, dalam berwiraswasta digunakan untuk meningkatkan harga diri seseorang, karena dengan usaha tersebut seseorang akan memperoleh popularitas, menjaga gengsi, dan menghindari ketergantungannya terhadap orang lain.
2. Perasaan senang, dimana keadaan ini hati atau peristiwa kejiwaan seseorang, baik perasaan senang maupun tidak senang tetapi ia tetap mencintainya, nantinya akan muncul minat yang dapat menjadikan diri seseorang menjadi senang.

b. Faktor Ekstrinsik

Faktor ekstrinsik adalah faktor-faktor yang mempengaruhi individu karena pengaruh rangsangan dari luar seperti:

1. Lingkungan keluarga, keluarga merupakan peletak dasar pertumbuhan dan perkembangan anak, yang memberikan pengaruh awal terhadap terbentuknya kepribadian.
2. Lingkungan masyarakat, merupakan lingkungan diluar keluarga maupun dikawasan tempat tinggal maupun kawasan lain yang dapat mempengaruhi.
3. Pendidikan, pengetahuan yang didapat selama proses belajar sebagai modal dasar yang digunakan dan dimanfaatkan maupun dipelajari.
4. Interaksi, merupakan hubungan antara dua orang atau lebih dan dapat berinteraksi antara satu dengan yang lainnya yang saling menguntungkan.

2.1.3.2 Indikator *Soft Skill*

Menurut Purnami (Silaban & Silalahi, 2017) ada beberapa indikator *soft skill* didalam pekerjaan, yaitu:

1. Kemampuan Komunikasi
Kemampuan komunikasi adalah sebagai proses dua arah yang melibatkan seseorang memberi pesan dan orang lain yang menerima dan bertindak laku sesuai pesan tersebut.
2. Kecerdasan Emosi
Kecerdasan emosi yaitu mengandung aspek motivasi diri, pengendalian emosi, mengenali emosi orang lain, mengatasi frustasi, mengatur suasana hati dan lain lain.
3. Keterampilan Berpikir
Keterampilan berpikir adalah kemampuan untuk mengidentifikasi dan menganalisis masalah dalam situasi sulit dan melakukan justifikasi

untuk memahami orang lain dan mengakomodasi kepada keadaan diri sendiri.

4. Etika

Etika yaitu mengandung aturan normative dengan nilai dan prinsip.

2.1.4 Pengertian Prestasi Kerja

Prestasi kerja merupakan tingkat keberhasilan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Prestasi kerja bukan merupakan karakteristik individu, seperti bakat, atau kemampuan, namun merupakan perwujudan dari bakat atau kemampuan itu sendiri. Menurut Hasibuan (Zulkarnaen *et al.*, 2018) prestasi kerja adalah sesuatu kecakapan, pengalaman dan kesungguhan waktu dalam melaksanakan pekerjaan. Prestasi tersebut merupakan minat atau kemauan dari seseorang itu dalam bekerja ditempat dia bekerja. Menurut Muchhal (Adnyani & Dewi, 2019) prestasi kerja adalah suatu kesuksesan yang didapatkan oleh seorang karyawan. Prestasi tersebut didapatkan oleh karyawan ketika karyawan menyelesaikan pekerjaannya sesuai target dan perusahaan mendapatkan kepuasan itu sendiri. Menurut Mangkunegara (Aldi & Susanti, 2019) prestasi kerja adalah hasil kerja seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Karyawan tersebut harus memiliki tanggung jawab dalam pekerjaannya sehingga menghasilkan kualitas dan kuantitas kerja.

Menurut Sulastri (Kurniawan & Yani, 2019) prestasi kerja adalah hasil upaya yang dinilai dari kemampuan karakteristik pribadinya dalam pekerjaan. Ketika seorang karyawan bekerja sesuai dengan kemampuannya, maka karyawan tersebut akan menghasilkan prestasi kerja sesuai dengan kemampuannya. Menurut Sutrisno (Onibala *et al.*, 2017) prestasi kerja merupakan sesuatu hal yang baik bagi karyawan, dimana karyawan tersebut bekerja sesuai dengan standart dan kriteria yang diterapkan oleh perusahaan. Tinggi rendahnya prestasi kerja karyawan tidak dapat diperoleh dengan instan melainkan dengan proses yang cukup lama dan kerja keras.

2.1.4.1 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

Menurut Mangkunegara (Aldi & Susanti, 2019) prestasi kerja memiliki beberapa faktor, yaitu:

a. Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang karyawan dalam menghadapi masalah saat bekerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

b. Sikap Mental

Sikap mental merupakan kondisi yang mendorong diri karyawan untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. Sikap mental seorang karyawan harus siap secara psikofisik (siap mental, fisik, tujuan dan situasi). Artinya, seorang karyawan harus mampu secara mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama, dan target kerja yang akan dicapai serta mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja.

2.1.4.2 Indikator Prestasi Kerja

Menurut Sutrisno (Onibala *et al.*, 2017) ada beberapa indikator prestasi kerja didalam pekerjaan, yaitu:

1. Kualitas Kerja

Kriteria penilaiannya adalah ketepatan kerja, keterampilan kerja, ketelitian kerja, dan kerapian kerja.

2. Kuantitas Kerja

Kriteria penilaiannya adalah kecepatan kerja.

3. Disiplin Kerja

Kriteria penilaiannya adalah mengikuti instruksi atasan, memahami peraturan perusahaan, dan ketaatan waktu kehadiran.

4. Inisiatif

Kriteria penilaiannya adalah selalu aktif atau semangat menyelesaikan pekerjaan tanpa menunggu perintah atasan artinya tidak pasif atau bekerja atas dorongan dari atasan.

5. Kerjasama

Kriteria penilaiannya adalah kemampuan bergaul dan menyesuaikan diri serta kemampuan untuk member bantuan kepada karyawan lain dalam batas kewenangannya.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu dalam penelitian ini digunakan untuk mendukung dan memperkuat teori yang sudah ada. Selain itu dapat digunakan sebagai pedoman pendukung dalam penelitian ini.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

NO	Nama (Tahun)	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1	Arifin, Rozaq dan Rufial (2023)	Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan, Kompetensi, Work-Life Balance Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Study Pada Karyawan Hotel D'Arcici Al-Hijra Cempaka Putih)	X1 : Pelatihan dan Pengembangan X2 : Kompetensi X3 : Work-Life Balance Y : Prestasi Kerja Karyawan	Smart PLS 3	Hasil penelitian terdapat pengaruh positif yang tidak signifikan pada pelatihan dan pengembangan terhadap prestasi kerja karyawan, terdapat pengaruh positif yang signifikan pada kompetensi terhadap prestasi kerja, dan terdapat pengaruh positif yang signifikan pada work-life

					balance terhadap prestasi kerja.
2	Ari Rachmad (2021)	Keterkaitan Gender, Usia, Terhadap Prestasi Dan Stres Kerja	X1 : Gender X2 : Usia Y : Prestasi Kerja dan Stres Kerja	Analisis Linier Berganda	Hasilnya menunjukkan adanya hubungan antara gender dan usia pada prestasi kerja, gender dan usia pada pekerjaan stres dan pengaruh terhadap prestasi kerja dan stres kerja pada PT XYZZ
3	Amelia <i>et al</i> (2015)	Pengaruh Gender dan Komitmen Organisasional Terhadap Prestasi Kerja Pada Karyawan Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum (SPBU) di Kota Jember	X1: Gender X2: Komitmen Organisasional Y ; Prestasi Kerja	Analisis Linier Berganda	Hasil Penelitian menunjukan bahwa gender dan komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan secara simultan dan parsial terhadap prestasi kerja karyawan SPBU di Kota Jember
4	Hermawati Marpaung (2013)	Pengaruh Soft Skill dan Hard Skill Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Koprasi CU Pardomuan Kecamatan Pakkat	X1 : Soft Skill X2 : Hard Skill Y : Prestasi Kerja	Metode Analisi Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian ini soft skill berpengaruh positif dan signifikan, sedangkan hard skill juga berpengaruh positif dan signifikan

					terhadap prestasi kerja
5	Akhmad Taupan Rinaldi <i>et al</i> (2022)	Pengaruh Soft Skill Dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT.Kreasi Inspirasi Abadi Kota Bogor	X1 : Soft Skill X2 : Pengalaman Kerja Y : Prestasi Kerja	Analisi Linier Berganda	Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Soft Skill dan Prestasi Kerja, Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial dapat diketahui terdapat pengaruh yang signifikan antara Pengalaman Kerja dan Prestasi Kerja. Berdasarkan hasil uji hipotesis secara simultan maka berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara Soft Skill (X1) dan Pengalaman Kerja (X2) secara bersama-sama terhadap Prestasi Kerja (Y)

Sumber: Diolah oleh peneliti, 2024

2.3 Kerangka Berpikir

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *work-life balance* dan *gender* dengan *soft skill* sebagai *variabel moderating* terhadap prestasi kerja karyawan Rumah Sakit Advent Medan. Kerangka berfikir dilakukan bertujuan agar mempermudah memahami hubungan antara variabel yang diteliti oleh peneliti.

2.3.1 Pengaruh *Work-Life Balance* Terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Work-life balance adalah keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan. *Work-life balance* sendiri dapat menjadi faktor didalam kinerja karyawan dan membawa pengaruh positif guna menciptakan produktivitas seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Menurut Kirchmeyer (Patterson, 2001) *work-life balance* adalah keseimbangan antara kehidupan dan pekerjaan. Keseimbangan

tersebut dapat menjadi hal baik bagi karyawan, dimana keseimbangan pekerjaan dapat memuaskan dalam mencapai pengalaman pekerjaan sedangkan keseimbangan kehidupan dapat mencapai energi, waktu dan kepuasan dalam hidup. Menurut White *et al* (Delecta, 2011) *work-life balance* adalah keseimbangan hidup seorang karyawan antara pekerjaan dan kehidupan. Keseimbangan tersebut merupakan bagian sangat penting untuk memastikan kesehatan fisik dan mental. Jika seorang karyawan memiliki tekanan kerja yang tinggi maka akan mengakibatkan kelelahan, kecemasan atau hal buruk lainnya, sehingga akan mempengaruhi kualitas karyawan didalam kehidupan pekerjaan maupun kehidupan pribadinya.

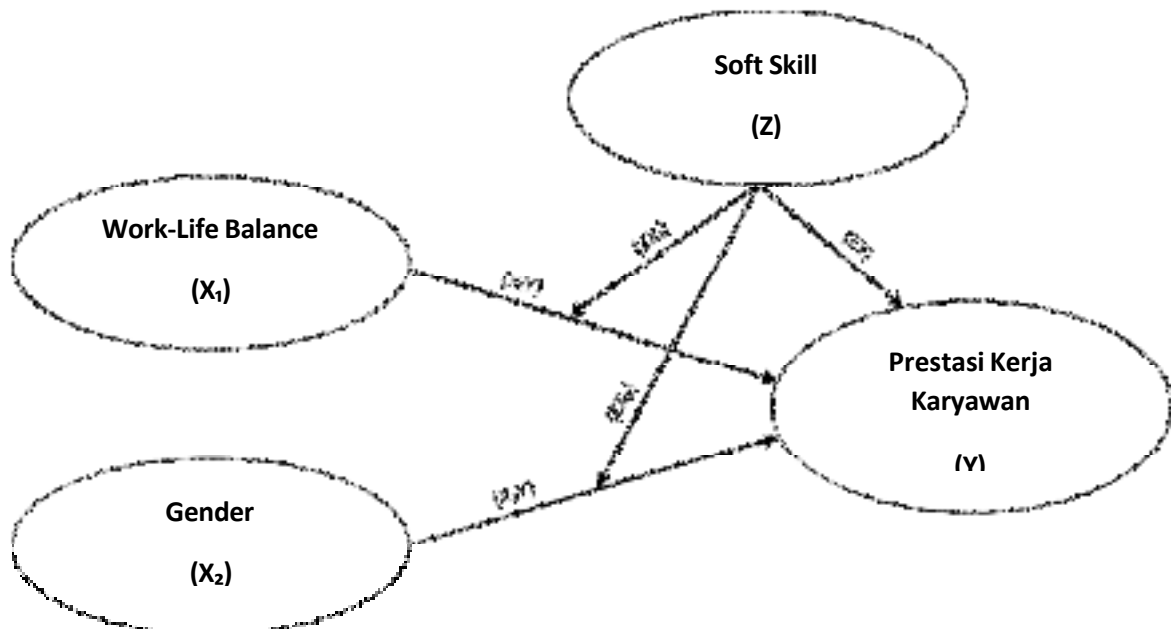
2.3.2 Pengaruh *Gender* Terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Terkait dengan *gender*, penting bagi perusahaan untuk memastikan bahwa karyawan merasa dihargai dan diperlakukan secara adil, terlepas dari jenis kelamin mereka. Menurut Endendijk *et al* (Lecture & Bertrand, 2020) *gender* adalah sebuah kategori dimana seseorang mempunyai perilaku yang sesuai dengan jenis kelaminnya. Orang tua harus mengajarkan perilaku yang pantas dan tidak pantas kepada anaknya laki-laki dan perempuan untuk berperilaku sesuai dengan jenis kelaminnya. Menurut Oakley (Mills, 2017) *gender* adalah sifat atau karakter seseorang, dimana seseorang harus berpola pikir secara budaya yang mungkin melekat pada jenis kelamin. Dengan kata lain, *gender* mengacu pada seperangkat asumsi tentang sifat dan karakter yang tercermin dari perbedaan biologi antara pria dan wanita.

2.3.3 Pengaruh *Soft Skill* Terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Soft skill adalah kemampuan interpersonal dan kepribadian seseorang dalam berinteraksi secara efektif dengan orang lain dalam berbagai situasi. Menurut Harris dan Rogers (Vogler *et al.*, 2018) *soft skill* merupakan keahlian yang dimiliki seseorang seperti kemampuan berkomunikasi, kreativitas, kerja sama, dan kepemimpinan dalam melaksanakan tugasnya dibidang teknologi/rekayasa. Menurut Binkley *et al* (Sparrow, 2018) *soft skill* merupakan kemampuan yang harus

dimiliki seseorang agar bisa mencapai kesuksesan dalam hidup. Kesuksesan tercapai melalui adaptasi lingkungan pekerjaan.



Gambar 2.1. Kerangka Berpikir

2.4 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data (Putri dalam Ratih *et al.*, 2022). Berdasarkan penjelasan pada kerangka berpikir di atas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. *Work-Life Balance* secara langsung berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan Rumah Sakit Advent Medan.
2. *Gender* secara langsung berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan Rumah Sakit Advent Medan.

3. *Work-Life Balance* berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan melalui *Soft Skill* sebagai *variabel moderating* pada Rumah Sakit Advent Medan.
4. *Gender* berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan melalui *Soft Skill* sebagai *variabel moderating* pada Rumah Sakit Advent Medan.
5. *Soft Skill* sebagai *variabel moderating* secara langsung berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan Rumah Sakit Advent Medan.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2016) penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random. Pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian dan analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

Tempat penelitian ini adalah Rumah Sakit Advent Medan, Jl. Gatot Subroto Km 4, Sei Kambing D, Kec. Medan Petisah, Kota Medan, Sumatera Utara. Waktu penelitian dimulai dari Desember 2023 sampai dengan Maret 2024.

3.3 Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

3.3.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2016) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek dan subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Rumah Sakit Advent Medan yang berjumlah 383 orang.

3.3.2 Sampel

Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan Rumus Slovin, sebagai berikut:

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

Dimana:

n = Jumlah sampel

N = Ukuran populasi

e = Standar error

Ditentukan sebesar 10%, sehingga jumlah sampel adalah:

$$n = \frac{383}{1+383(0,05)^2}$$

$$n = \frac{383}{1+0,9575}$$

$$n = \frac{383}{1,9575} = 196 \text{ orang}$$

Jadi sampel yang diambil dalam penelitian adalah 196 sampel.

3.3.3 Teknik Pengambilan Sampling

Menurut Sugiyono (2016) untuk menentukan sampel dalam penelitian terdapat berbagai metode yang dapat digunakan. Dalam penelitian ini menggunakan metode *probability sampling*, yaitu metode ini memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Teknik yang digunakan untuk pengambilan data dalam penelitian ini adalah *simple random sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel yang dilakukan secara acak.

3.4 Jenis Data Penelitian Dan Teknik Pengumpulan Data

3.4.1 Data Primer

Menurut Sugiyono (2016) data primer yaitu sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpulan data. Data penelitian diperoleh secara langsung dari responden. Pada penelitian ini data primer diperoleh dari kuesioner yang disebarkan oleh peneliti.

3.4.2 Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2016) data sekunder yaitu sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data yang dikumpulkan oleh penulis dari dokumen-dokumen yang ada di perusahaan tersebut. Data ini berupa gambaran umum perusahaan umum, seperti sejarah singkat perusahaan, struktur organisasi, dan uraian tugas seluruh karyawan.

3.5 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data pada penelitian ini adalah kuisisioner. Menurut Sugiyono (2016) kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuisisioner yang disebarakan berisi pertanyaan mengenai *Work-Life Balance*, *Gender*, *Soft Skill* sebagai *variabel moderating* dan prestasi kerja karyawan.

3.6 Skala Pengukuran

Skala pengukuran adalah skala ordinal dan salah satu adalah skala Likert. Menurut Sugiyono (2016) skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapatan dan persepsi seorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala Likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak ukur untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pertanyaan. Berikut adalah ukuran setiap skor yang diberikut:

Tabel 3.1
Skala Likert

No	Keterangan	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Sugiyono, 2016

3.7 Definisi Operasional

Definisi operasional adalah suatu yang diberikan kepada suatu variabel dengan cara memberikan arti atau menspesifikan kegiatan ataupun memberikan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur variabel tersebut. Berikut definisi operasional dan pengukuran variabel yang peneliti sajikan dapat dilihat pada table berikut:

Tabel 3.2
Definisi Operasional

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
<i>Work-Life Balance</i> (X1)	Menurut Peeters & Demerout (Wood <i>et al.</i> , 2020) <i>work-life balance</i> adalah penekanan yang diberikan kepada karyawan berupa kesehatan dan kesejahteraan karyawan.	a. <i>Time Balance</i> (keseimbangan waktu) b. <i>Involvement Balance</i> (keseimbangan keterlibatan) c. <i>Satisfaction Balance</i> (keseimbangan kepuasan)	Skala Likert
<i>Gender</i> (X2)	Menurut Mulia (Pratama & Chaniago, 2018) <i>gender</i> adalah suatu konsep yang dimana konsep tersebut merupakan konsep kultural yang digunakan untuk membedakan peran, perilaku, mentalitas, dan karakteristik emosional antara pria dan wanita.	a. Perilaku b. Peran c. Karakteristik emosional d. Mentalitas	Skala Likert

<p><i>Soft Skill</i> (Z)</p>	<p>Menurut Purnami (Silaban & Silalahi, 2017) <i>soft skill</i> merupakan suatu gabungan kemampuan yang dimiliki seseorang didalam dirinya, gabungan tersebut merupakan gabungan kemampuan <i>intrapersonal</i> dan kemampuan <i>interpersonal</i>.</p>	<p>a. Kemampuan komunikasi b. Kecerdasan emosi c. Keterampilan berpikir d. Etika</p>	<p>Skala Likert</p>
<p>Prestasi Kerja (Y)</p>	<p>Sutrisno (Onibala <i>et al.</i>, 2017) prestasi kerja merupakan sesuatu hal yang baik bagi karyawan, dimana karyawan tersebut bekerja sesuai dengan standart dan kriteria yang diterapkan oleh perusahaan.</p>	<p>a. Kualitas kerja b. Kuantitas kerja c. Disiplin Kerja d. Inisiatif e. Kerjasama</p>	<p>Skala Likert</p>

Sumber : Diolah oleh Penulis, 2023

3.8 Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan dengan metode *Partial Least Square* (PLS) menggunakan *software SmartPLS* versi 4.0. PLS adalah salah satu metode penyelesaian *Struktural Equation Modeling* (SEM) yang dalam hal ini lebih dibandingkan dengan teknik-teknik SEM lainnya. SEM memiliki tingkat fleksibilitas yang lebih tinggi pada penelitian yang menghubungkan antara teori dan data, serta mampu melakukan analisis jalur (*path*) dengan variabel laten sehingga sering digunakan oleh peneliti yang berfokus pada ilmu sosial. *Partial Least Square* (PLS) merupakan metode analisis yang cukup kuat karena tidak didasarkan pada banyak asumsi. Data juga tidak harus berdistribusi normal *multivariate* (indikator dengan skala kategori, ordinal, interval sampai ratio dapat digunakan pada model yang sama), sampel tidak harus besar (Imam Ghazali, 2015). *Partial Least Square* (PLS) selain dapat mengkonfirmasi teori, juga untuk menjelaskan ada atau tidaknya hubungan antar variabel laten.

Selain itu, PLS juga digunakan untuk mengkonfirmasi teori, sehingga dalam penelitian yang berbasis prediksi PLS lebih cocok untuk menganalisis data. *Partial Least Square* (PLS) juga dapat digunakan untuk menjelaskan ada tidaknya hubungan antar variabel laten. *Partial Least Square* (PLS) dapat sekaligus menganalisis konstruk yang dibentuk dengan indikator refleksif dan formatif. Hal ini tidak dapat dilakukan oleh SEM yang berbasis kovarian karena akan menjadi unidentified model. Pemilihan metode *Partial Least Square* (PLS) didasarkan pada pertimbangan bahwa dalam penelitian ini terdapat 3 variabel laten yang dibentuk dengan indikator refleksif dan variabel diukur dengan pendekatan refleksif *second order factor*. Model refleksif mengasumsikan bahwa konstruk atau variabel laten mempengaruhi indikator, dimana arah hubungan kausalitas dari konstruk ke indikator atau manifest (Imam Ghazali, 2015) sehingga diperlukan konfirmasi atas hubungan antar variabel laten.

Pendekatan untuk menganalisis *second order factor* adalah menggunakan *repeated indicators approach* atau juga dikenal dengan *hierarchical component model*. Walaupun pendekatan ini mengulang jumlah variabel manifest atau indikator, namun demikian pendekatan ini memiliki keuntungan karena model ini dapat diestimasi dengan algoritma standar PLS (Imam Ghazali, 2015).

3.8.1 Evaluasi Model Pengukuran

1. Uji Convergent Validity

Pengujian dilakukan untuk mengukur tingkat akurasi indikator yang digunakan untuk mengukur konstruk melalui pengukuran besarnya korelasi antara konstruk dengan variabel laten. Dalam pengujian *convergent validity* dilihat dari *outer loading* dan *average variance extracted* (AVE). Nilai *outer loading* yang signifikan adalah $> 0,5$ dinyatakan sebagai ukuran yang ideal atau valid sebagai indikator yang mengukur konstruk. Sebagai catatan, indikator dengan *Outer Loading* < 0.5 tidak dapat dipertahankan hanya jika penghapusan indikator tersebut tidak meningkatkan nilai *Composite Reliability*.

2. Uji *Internal Consistensi*

Pengujian dilakukan sebagai metode yang lebih baik dibandingkan dengan nilai *Cronbach's Alpha* dalam menguji reliabilitas dalam model *structural equation modeling* karena *composite reliability nya* tidak mengasumsikan kesamaan boot dari setiap indikator dan *Cronbach's Alpha* cenderung menaksir *construct reliability* yang lebih rendah dibandingkan dengan *composite reliability*. Suatu konstruk dikatakan *reliabel* apabila *composite reliability* dan *Cronbach's Alpha* memiliki nilai batas 0,70 keatas berarti dapat diterima dengan dan diatas 0,8 dan 0,9 berarti sangat memuaskan.

3. Uji *Discriminant validity*

Pengujian dilakukan untuk mengukur apakah indikator-indikator suatu konstruk tidak berkorelasi tinggi dengan indikator dari konstruk lain. *Discriminant validity* dari model reflektif dievaluasi melalui tiga pendekatan yaitu; pendekatan *Fornell-Larcker Criterion*, pendekatan *Heterotrait-Monotrait Ratio* (HTMT) dan pendekatan *Cross Loadings*. Untuk pengukuran *discriminant validity* melalui pendekatan *Fornell-Larcker Criterion* bahwa *the square roots of AVE* tidak boleh lebih rendah dari pada korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya atau nilai *AVE* lebih tinggi dari kuadrat korelasi antar konstruk. Selanjutnya dalam pengujian *Heterotrait-Monotrait Ratio* (HTMT), nilai *HTMT* harus lebih kecil dari 0.85 sesuai dengan yang disarankan (Henseler *et al.*, 2015). Untuk pengukuran *cross loadings* yaitu dengan membandingkan korelasi indikator dengan konstruk dari blok lainnya, bila lebih tinggi menunjukkan konstruk tersebut memprediksi ukuran pada blok tersebut dengan lebih baik dari blok lainnya.

3.8.2 Evaluasi Model Struktural

Terdapat dua hal yang diperhatikan dalam evaluasi model struktural yaitu uji signifikansi jalur dan *goodness of fit*. Uji kolinieritas adalah tahap awal yang dilakukan untuk memastikan bahwa tidak terjadi kolinieritas diantara variabel-variabel laten eksogen terhadap variabel laten endogen yang sama dalam model struktural yang dibentuk. Jika ada indikasi kolinieritas maka salah satu variabel

laten eksogen harus dihapus dari model atau keduanya disatukan menjadi hanya satu variabel eksogen saja. Selanjutnya adalah mengevaluasi koefisien jalur yang menghubungkan antar variabel laten. Koefisien jalur adalah nilai estimasi yang menyatakan kekuatan hubungan antar variabel laten pada model struktural. Signifikan atau tidaknya nilai koefisien jalur dilihat dari nilai dan *value* dari masing-masing jalur.

Berikutnya *goodness of fit* dilakukan dengan melihat persentase varian yang dijelaskan yaitu dengan melihat *R-square* (R^2). Dalam kasus konstruk laten dependen, jumlah konstruk dependen atau endogen dapat dijelaskan oleh konstruk independen atau eksogen. Koefisien determinasi menyatakan nilai pengukuran kekuatan prediktif dari suatu model. Nilai (R^2) menunjukkan kekuatan konstruk eksogen yang saling mempengaruhi. Jika nilai (R^2) sebesar 0,67, maka dianggap kuat; jika nilai (R^2) adalah sebesar 0,33 dianggap moderat; jika nilai (R^2) adalah sebesar 0,19, maka dianggap lemah. Selanjutnya terdapat 5 kriteria model *goodness of fit* model *fit* yang digunakan dalam penelitian ini. Pertama adalah SRMR (*Standardized Root Mean Square Residual*), yang merupakan perbedaan antara model matriks korelasi yang diamati dan tersirat, agar model dianggap layak SRMR harus $<0,05$ (Bryne, 1998) dan $<0,08$ (Hu & Bentler, 1999). Sebagai kriteria kedua *Normed-Fit-Index* (NFI) digunakan untuk mengukur seberapa cocok model dasar atau null, dengan nilai mendekati 0,95 dianggap dapat diterima (Lohmöller, 1989). Kriteria ketiga melibatkan penggunaan *Chi Square*, yang merupakan ukuran kesesuaian yang melibatkan perbandingan koefisien yang diprediksi dengan parameter untuk mencapai model *fit* dengan nilai *Chi Square* mendekati 0 (Lohmöller, 1989). Keempat menggunakan *d_ULS* (jarak Eulidean kuadrat) dengan nilai mendekati 1 dan kelima adalah *d_G* (jarak geodesik) dengan nilai mendekati 0. Untuk *d_ULS* dan *d_G* secara eksklusif didasarkan pada hasil *bootstrap* dari pengukuran kecocokan model yang tepat, yang memungkinkan interpretasi akhir. Selanjutnya, pengujian hipotesis dilakukan setelah kriteria model *fit* untuk pemodelan persamaan struktural terpenuhi.

3.9 Uji Validitas dan Realibilitas

3.9.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menilai sah atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan kuesioner tersebut mampu mengungkapkan suatu yang diukur oleh kuesioner tersebut. Pengujian validitas diterapkan terhadap seluruh item pertanyaan yang ada pada setiap variabel. Terdapat beberapa tahap pengujian yang akan dilakukan yaitu melalui uji validitas *convergent validity*, *average variance extracted (AVE)*, dan *discriminant validity*.

a. *Content Validity*

Validitas kuesioner dapat diperoleh dengan menggunakan kuesioner yang telah banyak dipakai oleh para peneliti. Kuesioner yang dipakai dalam penelitian ini merupakan hasil studi literatur dengan modifikasi seperlunya untuk menghindari kecenderungan responden terhadap preferensi tertentu.

b. *Convergent Validity*

Pengukuran konvergensi ini menunjukkan apakah setiap item pertanyaan mengukur kesamaan dimensi variabel tersebut. Oleh karena itu hanya item pertanyaan yang mempunyai tingkat signifikansi yang tinggi, yaitu lebih besar dari dua kali standar error dalam pengukuran item pertanyaan variabel penelitian. Validitas konvergen dapat terpenuhi pada saat setiap variabel memiliki nilai AVE diatas 0.5, dengan nilai loading untuk setiap item juga memiliki nilai lebih dari 0.5 (Ghozali, 2015).

c. *Average Variance Extrated (AVE)*

Uji validitas ini adalah dengan menilai validitas dari item pertanyaan dengan melihat nilai *average variance extracted (AVE)*. *AVE* merupakan persentase rata-rata nilai *average variance extracted (AVE)* antar item pertanyaan atau indikator suatu variabel yang merupakan ringkasan *convergent indicator*. Untuk persyaratan yang baik, jika *AVE* masing-masing item pertanyaan nilainya lebih besar dari 0.5 (Ghozali, 2015).

d. Discriminant Validity

Uji validitas ini menjelaskan apakah dua variabel cukup berbeda satu sama lain. Uji validitas diskriminan dapat terpenuhi apabila nilai korelasi variabel ke variabel itu sendiri lebih besar jika dibandingkan dengan nilai korelasi seluruh variabel lainnya. Selain itu cara lain untuk memenuhi uji validitas diskriminan dapat dilihat pada nilai *cross loading*, apabila nilai *cross loading* setiap item pernyataan variabel ke variabel itu sendiri lebih besar dari nilai korelasi item pernyataan ke variabel lainnya (Ghozali, 2015).

3.9.2 Uji Reliabilitas

Secara umum reliabilitas didefinisikan sebagai rangkaian uji untuk menilai kehandalan dari item-item pernyataan. Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi alat ukur dalam mengukur suatu konsep atau mengukur konsistensi responden dalam menjawab item pernyataan dalam kuesioner atau instrumen penelitian. Untuk menguji reliabilitas dapat dilakukan melalui *composite reliability*, suatu variabel dapat dikatakan *reliable* ketika memiliki nilai *composite reliability* $\geq 0,7$ (Sekaran, 2016).

3.9.3 Model Struktural atau Inner Model

Inner model (*inner relation*, *structural model* dan *substantive theory*) menggambarkan hubungan antara variabel laten berdasarkan pada teori substantif. Model struktural dievaluasi dengan menggunakan *R-square* untuk variabel dependen, *Stone-Geisser Q-square test* untuk *predictive relevance* dan uji t serta signifikansi dari koefisien parameter jalur struktural. Dalam menilai model dengan PLS dimulai dengan melihat *R-square* untuk setiap variabel laten dependen. Interpretasinya sama dengan interpretasi pada regresi. Perubahan nilai *R-square* dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel laten independen tertentu terhadap variabel laten dependen apakah mempunyai pengaruh yang substantif (Ghozali, 2012). Disamping melihat nilai *R-square*, model *Partial Least Square* (PLS) juga dievaluasi dengan melihat *R-square* prediktif relevansi untuk model

konstruktif. *R-square* mengukur seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameternya.

3.9.4 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis menggunakan analisis *full model structural equation modeling* (SEM) dengan *smartPLS*. Dalam *full model structural equation modeling* selain mengkonfirmasi teori, juga menjelaskan ada atau tidaknya hubungan antara variabel laten (Imam Ghazali, 2015). Pengujian hipotesis dengan melihat nilai perhitungan *Path Coefisien* pada pengujian inner model.

Path Coefisien

Menurut (Ari, 2013) Koefisien path adalah koefisien yang menunjukkan tingkat signifikansi dalam pengujian hipotesis. Analisis ini berguna untuk menguji hipotesis pengaruh suatu variabel yang mempengaruhi (independen) terhadap variabel yang dipengaruhi (dependen).

Kriterianya:

1. Jika nilai P-Value $> 0,05$, maka tidak signifikan artinya variabel *moderating* “tidak berperan” dalam *memoderating* hubungan antara variabel independent terhadap variabel dependen.
2. Jika nilai P-Value $< 0,05$, maka signifikan artinya variabel *moderating* “berperan” dalam *memoderating* (memperkuat/memperlemah) hubungan suatu variabel independen terhadap variabel dependen.

