

**PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE*, *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT* DAN *SELF-EFFICACY* TERHADAP KETERIKATAN KERJA
KARYAWAN UPT PUSKESMAS UJUNG GADING KABUPATEN
PASAMAN BARAT**

SKRIPSI

*Diajukan Sebagai Salah Satu Persyaratan Guna Memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi (SE) pada Program Studi Manajemen Universitas Negeri Padang*



Oleh :

RADIA ANGGINA

2018 / 18059009

**DEPARTEMEN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI PADANG**

2022

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

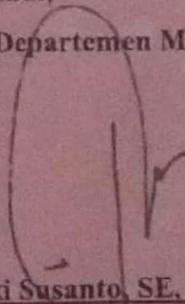
**PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE*, *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT*
DAN *SELF-EFFICACY* TERHADAP KETERIKATAN KERJA KARYAWAN UPT
PUSKESMAS UJUNG GADING KABUPATEN PASAMAN BARAT**

Nama : Radia Anggina
NIM/TM : 18059009/2018
Jenjang Program : Strata (S1)
Jurusan : Manajemen
Keahlian : Manajemen Sumber Daya Manusia
Fakultas : Ekonomi

Padang, Agustus 2022

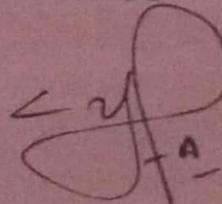
Disetujui Oleh :

Mengetahui,
Kepala Departemen Manajemen



Perengki Susanto, SE, M.Sc, Ph.D
NIP. 198104042005011002

Pembimbing



Chichi Andriani, SE, MM
NIP. 198401072009122003

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

**PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE*, *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT*
DAN *SELF-EFFICACY* TERHADAP KETERIKATAN KERJA KARYAWAN UPT
PUSKESMAS UJUNG GADING KABUPATEN PASAMAN BARAT**

Nama : Radia Anggina
Nim/Tm : 18059009/2018
Jenjang Program : Strata (S1)
Jurusan : Manajemen
Keahlian : Manajemen Sumber Daya Manusia
Fakultas : Ekonomi

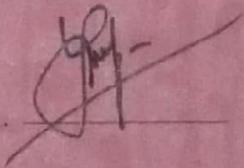
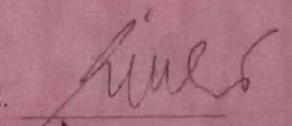
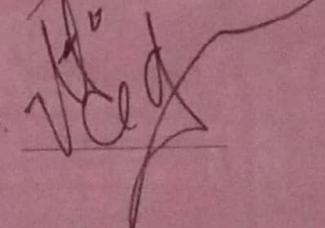
**Dinyatakan Lulus Setelah di Uji di Depan Tim Penguji Skripsi
Jurusan Manajemen (S1)
Fakultas Ekonomi
Universitas Negeri Padang**

Padang, Agustus 2022

Nama

1. Yuki Fitria, SE, MM
2. Rini Sarianti, SE, M.Si
3. Mega Asri Zona, SE, M.Sc

Tanda Tangan

1. 
2. 
3. 

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Radia Anggina
TM/NIM : 2018/18059009
Tempat/Tanggal Lahir : Ujung Gading/15 Februari 2000
Jurusan : Manajemen
Keahlian : MSDM
Fakultas : Ekonomi
Alamat : Jalan Bando, No.10 Air Tawar Barat
No. HP/Telp : 085265485842
Judul Skripsi : Pengaruh *Work-Life Balance*, *Perceived Organizational Support* dan *Self-Efficacy* Terhadap Keterikatan Kerja Karyawan UPT Ujung Gading Kabupaten Pasaman Barat

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Karya tulis/skripsi saya ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar akademik (Sarjana) baik di UNP atau di perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan dan pemikiran saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan dari Tim Pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat orang lain yang telah ditulis atau dipublikasikan kecuali secara eksplisit dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan cara menyebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Karya tulis/skripsi ini sah apabila telah ditanda tangani Asli oleh Pembimbing, Tim Penguji dan Ketua Jurusan Manajemen.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima **Sanksi Akademik** berupa pencabutan gelar akademik yang telah diperoleh karya tulis/skripsi ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Perguruan Tinggi.

Padang, Agustus 2022

Yang menyatakan



Radia Anggina

NIM:18059009

ABSTRAK

Radia Anggina : Pengaruh *Work-Life Balance*, *Perceived Organizational Support* dan *Self-Efficacy* Terhadap Keterikatan Kerja Karyawan UPT Ujung Gading Kabupaten Pasaman Barat
2018/18059009

Dosen Pembimbing : Chichi Andriani, SE.MM

Tujuan – Penelitian ini menganalisis : (1) Pengaruh *work-life balance* terhadap keterikatan kerja karyawan UPT Puskesmas Ujung Gading Kabupaten Pasaman Barat. (2) Pengaruh *perceived organizational support* terhadap keterikatan kerja karyawan UPT Puskesmas Ujung Gading Kabupaten Pasaman Barat. (3) Pengaruh *self-efficacy* terhadap keterikatan kerja karyawan UPT Puskesmas Ujung Gading Kabupaten Pasaman Barat. (4) Bagaimana pengaruh *work-life balance*, *perceived organizational support*, dan *self-efficacy* secara bersama-sama terhadap keterikatan kerja karyawan UPT Puskesmas Ujung Gading Kabupaten Pasaman Barat.

Metodologi - Penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan UPT Puskesmas Ujung Gading Kabupaten Pasaman Barat. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *total sampling* dimana jumlah sampel sama dengan populasi yaitu 97 orang. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan skala likert. Teknik analisis data adalah dengan analisis regresi linear berganda menggunakan program SPSS versi 26.

Hasil – Hasil pengolahan data pada penelitian ini menunjukkan bahwa : (1) *work-life balance* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap keterikatan kerja karyawan UPT Puskesmas Ujung Gading Kabupaten Pasaman Barat. (2) *perceived organizational support* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap keterikatan kerja karyawan UPT Puskesmas Ujung Gading Pasaman Barat. (3) *self-efficacy* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap keterikatan kerja karyawan UPT Puskesmas Ujung Gading Pasaman Barat. (4) *Work-life balance*, *perceived organizational support*, dan *self-efficacy* secara bersama-sama berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap keterikatan kerja karyawan UPT Puskesmas Ujung Gading Kabupaten Pasaman Barat.

Kata Kunci : *Work-life balance*, *perceived organizational support*, *self-efficacy* dan keterikatan kerja

KATA PENGANTAR



Syukur Alhamdulillah penulis ucapkan kepada Allah SWT, karena dengan Rahmat dan Karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan Proposal Penelitian ini dengan judul: **Pengaruh *Work-Life Balance*, *Perceived Organizational Support* dan *Self-Efficacy* Terhadap Keterikatan Kerja Karyawan UPT Ujung Gading Kabupaten Pasaman Barat**. Dan shalawat beserta salam tidak lupa penulis ucapkan kepada Rasulullah SAW sebagai figur yang senantiasa memberikan inspirasi tentang berbagai hal dalam menyikapi kehidupan menuju ridha-Nya.

Penyelesaian skripsi ini tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis mengucapkan banyak terimakasih kepada :

1. Ibu Chichi Andriani, SE.,MM selaku pembimbing yang telah memberikan ilmu, pengarahan, perhatian dan waktunya yang telah membimbing Penulis dalam penyelesaian penulisan skripsi ini.
2. Ibu Astri Yuza Sari, SE. MM selaku Pembimbing Akademik
3. Ibu Rini Sarianti, SE.M.Si, Ibu Mega Asri Zona, SE, M.Sc dan Ibu Yuki Ftria, SE.MM selaku dosen penguji sidang yang sangat baik hati.
4. Bapak Dr. Idris, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.

5. Bapak Perengki Susanto, SE, M.Sc., Ph.D selaku Ketua Departemen Manajemen dan Ibu Yuki Fitria, SE., M.M selaku sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.
6. Bapak Supan Weri Mandar, A.Md selaku Staf Tata Usaha Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang yang telah banyak membantu dalam kelancaran proses administrasi dalam penelitian dan penulisan skripsi ini.
7. Bapak dan Ibu dosen pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang yang telah memberikan pengetahuan yang bermanfaat selama penulis melaksanakan perkuliahan, serta karyawan dan karyawan staf yang telah membantu dibidang administrasi.
8. Bapak Ns. Nefri Jonra S.Kep selaku Kepala UPT Puskesmas Ujung Gading Kabupaten Pasaman Barat yang telah memberi kesempatan untuk dapat melakukan penelitian di UPT Puskesmas Ujung Gading Kabupaten Pasaman Barat.
9. Seluruh karyawan UPT Puskesmas Ujung Gading Kabupaten Pasaman Barat yang telah membantu dan berpartisipasi dalam penelitian penulis.
10. Teristimewa kedua orang tua tercinta ayahanda Aswandi dan Ibunda Yuliharni, skripsi ini seutuhnya penulis persembahkan kepada kedua orang tua saya, terima kasih atas cinta, doa, dorongan, semangat yang luar biasa dan pengorbanannya sehingga penulis dapat meraih semua ini dan dapat sampai pada titik ini.

11. Keluarga penulis, terkhusus adik-adik penulis Ersa, Radit, dan Azza. Ummi dan seluruh keluarga yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.
12. Sahabat tercinta dan teman-teman penulis yang selalu memberi dukungan dan menemani penulis sepanjang perjalanan perkuliahan ini (Ipang, Alfitriani, Bekri, Rahul, Dean, Ivan, Elsa, Elsi, Rani, Gema, Reza, Epin, Tata, Ima, Azka, Fina, Putri, dll)
13. Teman-teman jurusan manajemen 2018, khusus Manajemen SDM Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang yang tidak dapat penulis tuliskan namanya satu persatu, yang telah banyak memberikan semangat dan bantuan kepada penulis selama duduk di bangku perkuliahan.
14. Semua pihak yang telah membantu penulis yang tidak dapat disebutkan satu-persatu.

Semoga bantuan, bimbingan, petunjuk, arahan dan kerja sama yang diberikan tidak sia-sia di kemudian hari dan semoga Allah SWT memberikan imbalan yang berlipat ganda. Dalam hal ini penulis menyadari bahwa pengetahuan yang dimiliki penulis masih sangat terbatas, oleh karena itu penulis meminta maaf atas kekurangan dalam penulisan skripsi ini. Penulis sangat berharap atas saran dan kritik yang positif dari banyak pihak demi kesempurnaan skripsi ini, penulis juga berharap skripsi ini dapat memberikan manfaat kepada pembaca.

Padang, Agustus 2022

Penulis

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
DAFTAR LAMPIRAN.....	x
BAB I	1
PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	10
C. Batasan Masalah	10
D. Rumusan Masalah.....	10
E. Tujuan Penelitian.....	11
F. Manfaat Penelitian.....	11
BAB II.....	13
KAJIAN TEORI, PENELITIAN RELEVAN, KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS.....	13
A. Kajian Teori.....	13
1. Teori <i>Job Demands-Resources</i> (JD-R)	13
2. Keterikatan Kerja	14
3. <i>Work-Life Balance</i>	20
4. <i>Perceived Organizational Support</i>	24
5. <i>Self-Efficacy</i>	28

B. Penelitian Relevan	31
C. Kerangka Konseptual.....	33
D. Hipotesis.....	36
BAB III.....	40
METODE PENELITIAN	40
A. Jenis Penelitian	40
B. Waktu dan Tempat Penelitian	40
C. Populasi dan Sampel	40
D. Jenis dan Sumber Data.....	42
E. Variabel penelitian dan definisi operasional.....	43
F. Metode dan Instrumen Pengumpulan Data.....	46
G. Uji Instrumen Penelitian	47
1. Uji Validitas.....	47
2. Uji Reliabilitas	48
H. Teknik Analisis Data	50
1. Analisis Deskriptif	50
2. Analisis Induktif (Inferensial).....	52
BAB IV	56
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	56
A. Gambaran Umum Objek Penelitian.....	56
B. Hasil Penelitian.....	59
1. Deskripsi Responden	59
2. Deskripsi Variabel Penelitian.....	63

C. Hasil Analisis Data	73
1. Uji Persyaratan Asumsi Klasik	73
2. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	78
3. Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	80
4. Uji Kelayakan Model (Uji F)	81
5. Uji Hipotesis (Uji t)	82
D. Pembahasan	84
BAB V.....	91
PENUTUP	91
A. Kesimpulan.....	91
B. Saran	92
C. Keterbatasan	94
DAFTAR PUSTAKA	95

DAFTAR TABEL

Tabel 1 Penelitian Relevan.....	32
Tabel 2 Jumlah Karyawan UPT Puskesmas Ujung Gading.....	41
Tabel 3 Hasil Uji Coba Validitas Instrumen	48
Tabel 4 Uji Realibilitas Instrumen.....	49
Tabel 5 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	59
Tabel 6 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	60
Tabel 7 Karakteristik Responden Berdasarkan Latar Belakang Pendidikan.....	61
Tabel 8 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	62
Tabel 9 Karakteristik Berdasarkan Status Perkawinan	62
Tabel 10 Distribusi Frekuensi Keterikatan Kerja	64
Tabel 11 Distribusi Frekuensi <i>Work-Life Balance</i>	66
Tabel 12 Distribusi Frekuensi <i>Perceived Organizational Support</i>	68
Tabel 13 Distribusi Frekuensi <i>Self-Efficacy</i>	71
Tabel 14 Hasil Uji Normalitas.....	74
Tabel 15 Hasil Uji Multikolinearitas	76
Tabel 16 Hasil Uji Linearitas	78
Tabel 17 Hasil Analisis Regresi Berganda.....	79
Tabel 18 Hasil Koefisien Determinasi (R^2).....	81
Tabel 19 Hasil Uji Kelayakan Model	82
Tabel 20. Hasil Uji T	83

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Rekapitulasi Absensi Karyawan UPT Puskesmas Ujung Gading.....	4
Gambar 2 Kerangka Konseptual.....	34
Gambar 3 Peta Wilayah Kerja UPT Puskesmas Ujung Gading	56
Gambar 4 Struktur Organisasi UPT Puskesmas Ujung Gading	59
Gambar 5 Hasil Uji Normalitas P-Plot	75
Gambar 6 Hasil Uji Heteroskedastisitas	77

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kisi-kisi Instrumen.....	100
Lampiran 2. Surat Permohonan Uji Coba Penelitian.....	104
Lampiran 3. Surat Permohonan Penelitian.....	105
Lampiran 4. Surat Balasan Persetujuan Penelitian	106
Lampiran 5. Kuesioner Penelitian	107
Lampiran 6. Tabulasi Data Penelitian.....	113
Lampiran 7. Hasil Pengolahan Data	123
Lampiran 8 Data Responden	131

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Tingkat keberhasilan suatu perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia yang dimilikinya dapat tercermin dari tingkat kinerja yang dihasilkan para karyawan yang kemudian akan mempengaruhi kinerja perusahaan. Berbagai upaya perlu dilakukan perusahaan untuk dapat meningkatkan kinerja karyawannya, salah satunya adalah dengan memastikan bahwa karyawan memiliki rasa keterikatan terhadap pekerjaannya. Keterikatan kerja atau *work engagement* berfungsi untuk menstimulasi tugas dan performa karyawan pada suatu organisasi (Sonnentag et al., 2012).

Keterikatan kerja dapat diartikan sebagai keadaan mental positif yang dimiliki karyawan mengenai pekerjaannya. Karyawan yang terikat sepenuhnya dengan pekerjaannya akan cenderung berkomitmen terhadap misi, visi dan tujuan organisasi mereka serta berkonsisten menjadi positif dan mempengaruhi orang lain secara positif untuk meningkatkan kinerja tim dan moral (Maslach et al., 2001). Selain itu, keterikatan kerja yang tinggi akan membuat karyawan lebih produktif dan berkinerja lebih baik, cenderung tidak mengambil cuti dan mencari pekerjaan di tempat lain (Macey & Schneider, 2008).

Keterikatan kerja menjadi sangat penting pada saat ini mengingat tantangan, beban kerja serta pola perubahan lingkungan yang memerlukan karyawan atau pekerja yang mampu mendedikasikan dirinya dan mencurahkan segenap kemampuannya terhadap perusahaan agar perusahaan dapat

mempertahankan eksistensinya. Menurut (Schaufeli et al., 2009) keterikatan kerja terdiri dari tiga aspek yaitu *vigor* (semangat), *dedication* (dedikasi) dan *absorption* (penyerapan). Di mana dari ketiga aspek inilah dapat dilihat bagaimana tingkat keterikatan kerja karyawan di dalam suatu organisasi atau perusahaan.

Keterikatan kerja karyawan menjadi hal yang perlu diperhatikan dan dikelola di berbagai perusahaan baik itu di perusahaan bidang industri, jasa, layanan dan di berbagai bidang lain, tidak terkecuali bidang pelayanan yang dekat dengan masyarakat seperti Puskesmas, terlebih saat keadaan pandemi Covid-19 kemarin dan dimasa pemulihan pandemi ini, karyawan dituntut untuk tetap memberikan pelayanan prima terhadap masyarakat, beban kerja yang bertambah seiring dengan tuntutan keharusan bagi pihak puskesmas untuk melakukan vaksinasi terhadap seluruh lapisan masyarakat menjadikan keterikatan kerja sebagai dorongan positif karyawan untuk tetap memenuhi tanggung jawab dalam rangka menjaga kesehatan masyarakat.

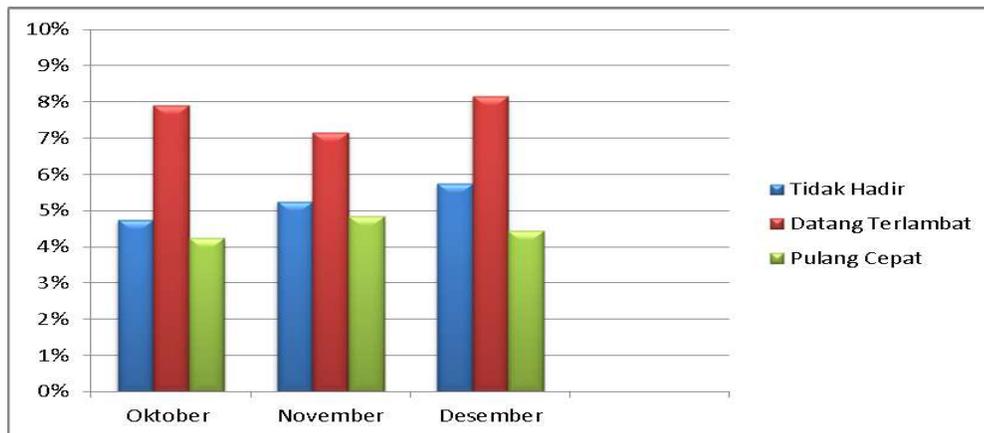
Menurut Permenkes 43 tahun 2019 tentang puskesmas menyebutkan bahwa puskesmas atau pusat kesehatan masyarakat adalah fasilitas pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan upaya kesehatan perseorangan tingkat pertama, dengan mengutamakan upaya promotif dan preventif di wilayah kerjanya. Puskesmas memiliki tantangan tersendiri dalam menjalankan fungsinya sebagai mata dan telinga pemerintah dalam memantau kondisi kesehatan masyarakat, tingginya beban kerja, kurangnya sumber daya manusia (SDM), fasilitas

kesehatan yang kurang memadai serta tantangan lain yang umumnya dihadapi puskesmas terutama yang berada di wilayah pedesaan yang jauh dari kota besar.

Salah satu puskesmas yang menarik untuk diteliti adalah UPT Puskesmas Ujung Gading yang berada di Jorong Tampus, Kenagarian Ujung Gading, Pasaman Barat, di mana wilayah Kenagarian ini merupakan wilayah padat penduduk yang memiliki lebih dari 50.257 jiwa per tahun 2019 (BPS Pasaman Barat). Angka jumlah penduduk tersebut menjadikan Ujung Gading menjadi kenagarian padat penduduk ke-3 di Pasaman Barat. Hal ini menjadi salah satu tantangan bagi UPT Puskesmas Ujung Gading, di mana kepadatan penduduk ini mengindikasikan banyaknya masyarakat yang tingkat kesehatannya menjadi bagian dari tanggung jawab UPT Puskesmas Ujung Gading. Selain itu jarak antara UPT Puskesmas Ujung Gading dengan rumah sakit umum daerah (RSUD) Pasaman Barat cukup jauh sekitar 53,5 KM, sehingga UPT Puskesmas Ujung Gading diharapkan mampu memberikan pertolongan maksimal bagi pasien gawat darurat sebelum akhirnya di rujuk ke rumah sakit dengan fasilitas yang lebih memadai.

Berdasarkan observasi langsung di UPT Puskesmas Ujung Gading, penulis melihat adanya permasalahan mengenai sumber daya manusia terkait tingkat keterikatan kerja karyawan yang belum optimal. Riandana dan Noviati (2014) menjelaskan bahwa terdapat bentuk-bentuk perilaku yang mencerminkan kurangnya keterikatan kerja yang dimiliki oleh karyawan, salah satunya adalah tidak disiplin waktu. Bentuk ketidakdisiplinan waktu karyawan di UPT

Puskesmas Ujung Gading dapat dilihat pada rekapitulasi absensi karyawan selama tiga bulan terakhir yaitu bulan Oktober-Desember 2021.



Gambar 1 Rekapitulasi Absensi Karyawan UPT Puskesmas Ujung Gading

Sumber: Rekapitulasi Absensi UPT Puskesmas Ujung Gading (2021)

Berdasarkan gambar 1 absensi karyawan terdiri dari angka izin tidak masuk kerja, angka datang terlambat dan angka izin pulang cepat, yang jika di rata-ratakan tingkat absensi karyawan adalah sebesar 5,83%. Dari rekapitulasi absensi tersebut dapat dikatakan bahwasanya angka absensi karyawan masih tergolong cukup tinggi, karena batasan dari ketidakwajaran absensi karyawan adalah 5.7% (Hasibuan, 2002).

Ketidaksiplinan karyawan juga diketahui berdasarkan hasil wawancara dengan pimpinan UPT Puskesmas Ujung Gading, diketahui bahwa terdapat karyawan yang meninggalkan puskesmas saat jam istirahat melebihi waktu yang telah ditetapkan, padahal waktu yang ditetapkan untuk istirahat siang hanya pada pukul 12.30- 13.30 WIB, namun beberapa karyawan meninggalkan puskesmas sebelum pukul 12.30 WIB dan kembali ke puskesmas melewati waktu yang telah ditetapkan tersebut.

Fenomena lain terkait rendahnya keterikatan kerja karyawan juga diperoleh berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa orang karyawan UPT puskesmas Ujung Gading, diketahui beberapa karyawan merasa kurang antusias ketika bekerja, terutama karyawan yang bekerja dibagian-bagian dengan karakteristik pekerjaan yang ringan seperti bagian administrasi, apoteker dan bagian lainnya. Karena mereka merasa bahwa pekerjaan yang mereka lakukan cenderung monoton sehingga karyawan kurang bersemangat dan cepat merasa bosan ketika bekerja.

Selain itu, karyawan juga cenderung merasa kurang termotivasi dan kurang berkomitmen dalam meningkatkan kemampuan diri. Di mana karyawan hanya fokus pada penyelesaian tugas-tugas berupa kuantitas dalam pekerjaan, bukan pada peningkatan kualitas pekerjaan yang mereka hasilkan. Hal ini dikarenakan kurangnya dorongan dan motivasi dari atasan, baik berupa penghargaan maupun teguran apabila karyawan melakukan kesalahan, sehingga tidak mendorong mereka untuk menjadi lebih baik dari sebelumnya. Hal ini juga menurunkan keinginan karyawan dalam berusaha keras memberikan segenap kemampuannya untuk kemajuan organisasi, serta tidak meningkatkan timbulnya ide-ide berupa inovasi dari karyawan yang dapat meningkatkan efisiensi kerja mereka.

Berdasarkan fenomena-fenomena tersebut dapat dikatakan bahwa keterikatan kerja pada karyawan UPT puskesmas Ujung Gading tergolong masih rendah, terutama berkaitan dengan aspek *vigor*. Karena karyawan yang memenuhi aspek ini biasanya terhindar dari perilaku-perilaku negatif yang dijelaskan pada

fenomena-fenomena tersebut, sehingga UPT puskesmas Ujung Gading perlu menjalankan strategi yang dapat meningkatkan keterikatan kerja karyawan, terutama meningkatkan semangat kerja karyawan, yang kemudian akan meningkatkan keterikatan kerja karyawan yang pada akhirnya mendorong tercapainya kinerja yang lebih baik dari karyawan.

Keterikatan kerja bukanlah sikap atau tindakan dari seorang karyawan yang dapat dilihat dan dinilai dalam suatu waktu, namun merupakan suatu kebiasaan atau budaya kerja yang memang tertanam dalam diri karyawan. Sehingga di perlukan pengelolaan terhadap faktor-faktor yang mempengaruhinya, baik faktor dari luar maupun dari dalam diri karyawan itu sendiri. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi tingkat keterikatan kerja pada karyawan, salah satunya adalah yaitu *work-life balance* atau keseimbangan kehidupan kerja, karena *work-life balance* berkorelasi dengan subskala keterlibatan (Schalling, dalam Profile & Profile, (2020).

Karyawan sebagai seorang individu memerlukan keseimbangan dalam hidup untuk mempertahankan eksistensinya, termasuk saat melakukan aktivitas pekerjaannya. Selain itu ketidakseimbangan antara kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat menyebabkan ketidakhadiran, kurang semangat dan rendahnya tingkat produktivitas karyawan (Kort, 2016). Menurut Schermerhorn, (2005) *work-life balance* merupakan kemampuan seseorang untuk menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi dan keluarganya.

Penting untuk memastikan *work-life balance* karyawan ini tercapai karena keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan menjadi suatu kebutuhan bagi setiap individu agar tercipta kehidupan yang berkualitas dan penuh makna. Tuntutan pekerjaan untuk para pekerja di bidang layanan kesehatan masyarakat ini cukup tinggi terlebih untuk puskesmas yang berada di wilayah padat penduduk, sehingga banyak pekerja puskesmas yang tidak dapat menyeimbangkan antara kehidupan pekerjaan dengan kehidupan pribadi dan keluarga.

Selain itu, *perceived organizational support* atau persepsi dukungan organisasi juga diduga menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi keterikatan kerja, dimana faktor ini merupakan faktor dari luar diri individu dan faktor dari dalam organisasi. (Llorens et al., 2007) menyatakan bahwa sumber daya dalam pekerjaan, khususnya dukungan sosial memainkan peran penting dalam pengembangan keterlibatan kerja. Sejalan dengan hal tersebut (Rhoades et al., 2001) mengemukakan bahwa *perceived organizational support* memiliki pengaruh positif pada keterlibatan kerja, antara lain dengan memperkuat minat intrinsik karyawan dalam tugas-tugas mereka.

Perceived organizational support adalah tingkat di mana para pekerja mempercayai bahwa organisasi menilai kontribusinya dan peduli terhadap kesejahteraan mereka (Stephen, 2004). Menurut (Neves & Eisenberger, 2014) *perceived organizational support* adalah keseluruhan persepsi karyawan bahwa organisasi menghargai kontribusi karyawan dan peduli dengan kesejahteraan mereka. Sedangkan menurut Rhoades & Eisenberger, (2002) merupakan kepercayaan bahwa organisasi menghargai kontribusi karyawan melalui pekerjaan

mereka dan menunjukkan kepeduliannya terhadap kesejahteraan mereka. *Perceived organizational support* merupakan aspek penting yang perlu diperhatikan di Puskesmas, para pekerja Puskesmas yang memiliki pandangan positif dan merasa mendapat dukungan, merasa dihargai dan dipedulikan akan mendorong sikap positif seperti meningkatkan loyalitas karyawan, meningkatkan semangat serta kepuasan kerja karyawan.

Faktor terakhir yang diduga dapat mempengaruhi tingkat keterikatan kerja karyawan adalah *self-efficacy* atau efikasi diri, dimana faktor ini merupakan faktor dari dalam diri individu. Bakker et al., (2011) menyatakan bahwa sumber daya pribadi telah dilihat sebagai prediktor independen dari keterikatan kerja, di mana *self-efficacy* merupakan salah satu sumber daya pribadi yang diturunkan dari teori kognitif sosial yang dikembangkan oleh Bandura,(1977). *Self-efficacy* digambarkan sebagai keyakinan yang dimiliki individu mengenai kemampuan pribadinya untuk menyelesaikan tugas atau mencapai tujuan tertentu (Bandura, 2006).

Self-efficacy berdampak pada bentuk perilaku, pikiran dan emosi. Dengan demikian, dalam konteks pekerjaan, *self-efficacy* berperan sebagai faktor vital dalam memenuhi berbagai tuntutan pekerjaan, membuat keputusan otonom dan mengatasi tantangan pekerjaan atau masalah pekerjaan (MacHe et al., 2014). Selain itu, *self-efficacy* merupakan sumber daya pribadi penting yang secara positif memprediksi keterlibatan di antara karyawan, berdasarkan korelasi yang jelas dan kuat dengan keterlibatan kerja, mengingat kemampuannya untuk meningkatkan tingkat motivasi pekerja (Pérez-Fuentes et al., 2019). Pekerja

dengan tingkat *self-efficacy* yang tinggi memandang lingkungan kerja sebagai tempat di mana mereka memiliki kemampuan untuk menghadapi tuntutan yang menantang secara efektif dengan usaha dan ketekunan (Pérez-Fuentes et al., 2019).

Beberapa penelitian sebelumnya telah dilakukan mengenai pengaruh antar variabel *work-life balance* dan keterikatan karyawan salah satunya penelitian oleh Wazir et al., (2020), yang menyatakan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan kerja, hubungan antara *perceived organizational support* dan *self-efficacy* dengan keterikatan kerja oleh Al-Hamdan & Bani Issa (2021) yang menyatakan bahwa *perceived organizational support* dan *self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan kerja.

Penelitian di atas merupakan sebagian kecil dari penelitian-penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh variabel *work-life balance*, *perceived organizational support* dan *self-efficacy* terhadap keterikatan kerja karyawan, namun penelitian-penelitian tersebut hanya fokus pada perusahaan besar, industri jasa perhotelan atau pun instansi pemerintah dan bidang akademik. Sedangkan penelitian ini difokuskan pada karyawan puskesmas, di mana puskesmas merupakan instansi kecil namun berperan penting di dalam masyarakat. Selain itu, belum pernah ada penelitian sebelumnya pada karyawan UPT Puskesmas Ujung Gading terutama berkaitan dengan variabel tersebut.

Dari latar belakang permasalahan di atas penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh *Work-Life Balance*, *Perceived Organizational Support* dan *Self-Efficacy* terhadap Keterikatan Kerja pada Karyawan UPT Puskesmas Ujung Gading Kabupaten Pasaman Barat”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan di atas, dapat diidentifikasi bahwa masih rendahnya tingkat keterikatan kerja karyawan menjadi salah satu masalah yang terjadi pada UPT Puskesmas Ujung Gading. Di mana permasalahan tersebut ditandai dengan berbagai fenomena keterikatan kerja yang bersifat negatif pada karyawan puskesmas tersebut seperti ketidakhadiran karyawan, keterlambatan karyawan, izin pulang cepat dengan berbagai alasan, karyawan yang kurang bersemangat dan antusias dalam bekerja, dan lain-lain. Terdapat tiga faktor yang diidentifikasi mempengaruhi permasalahan tersebut yaitu *work-life balance*, *perceived organizational support* dan *self-efficacy*.

C. Batasan Masalah

Dalam suatu penelitian diperlukan pembatasan masalah dalam penelitian agar penelitian lebih terarah dan tidak salah penafsiran. Untuk mencegah melebarnya pembahasan ini maka penulis membatasi masalah pada *work-life balance*, *perceived organizational support*, *self-efficacy* dan keterikatan kerja karyawan UPT Puskesmas Ujung Gading, Kabupaten Pasaman Barat.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka penulis dapat merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Sejauh mana pengaruh *work-life balance* terhadap keterikatan kerja karyawan UPT Puskesmas Ujung Gading Pasaman Barat ?
2. Sejauh mana pengaruh *perceived organizational support* terhadap keterikatan kerja karyawan UPT Puskesmas Ujung Gading Pasaman Barat ?

3. Sejauh mana pengaruh *self-efficacy* terhadap keterikatan kerja karyawan UPT Puskesmas Ujung Gading Pasaman Barat ?
4. Sejauh mana pengaruh *work-life balance*, *perceived organizational support*, dan *self-efficacy* secara bersama-sama terhadap keterikatan kerja karyawan UPT Puskesmas Ujung Gading Pasaman Barat ?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah di atas, tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui :

1. Pengaruh *work-life balance* terhadap keterikatan kerja karyawan UPT Puskesmas Ujung Gading Pasaman Barat.
2. Pengaruh *perceived organizational support* terhadap keterikatan kerja karyawan UPT Puskesmas Ujung Gading Pasaman Barat.
3. Pengaruh *self-efficacy* terhadap keterikatan kerja karyawan UPT Puskesmas Ujung Gading Pasaman Barat.
4. Pengaruh *work-life balance*, *perceived organizational support*, dan *self-efficacy* secara bersama-sama terhadap keterikatan kerja karyawan UPT Puskesmas Ujung Gading Pasaman Barat.

F. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian yang ingin dicapai oleh penulis adalah sebagai berikut :

1. Bagi Puskesmas

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan, gambaran dan masukan dalam pengambilan keputusan berkaitan dengan upaya meningkatkan keterikatan kerja pada karyawan UPT Puskesmas Ujung Gading Pasaman

Barat melalui aspek *work-life balance*, *perceived organizational support*, *self-efficacy* karyawan.

2. Bagi Universitas Negeri Padang

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan refesensi, menambah ilmu pengetahuan serta menjadi bahan pertimbangan dalam menyusun penelitian-penelitian selanjutnya bagi pembaca.

3. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat memperluas wawasan bagi penulis yang nantinya dapat diterapkan dalam dunia kerja dan sebagai acuan mengenai faktor-faktor penting yang berkaitan dengan organisasi dan sumber daya manusia.