

KINERJA

PEKERJA WANITA

Peran Fasilitas dan Work-Life Balance



Assoc. Prof. Dr. Ir. Hamsinah B, M.Si
Dr. Denok Sunarsi, S.Pd., M.M., CHT.
Eni Nuraeni, Str. Keb., SKM

KINERJA

PEKERJA WANITA

Peran Fasilitas dan Work-Life Balance

Assoc. Prof. Dr. Ir. Hamsinah B, M.Si
Dr. Denok Sunarsi, S.Pd., M.M., CHT.
Eni Nuraeni, Str. Keb., SKM



KINERJA PEKERJA WANITA
Peran Fasilitas dan Work Life Balance

Ditulis oleh:

Assoc. Prof. Dr. Ir. Hamsinah B, M.Si.
Dr. Denok Sunarsi, S.Pd., M.M., CHt.
Eni Nuraeni, Str. Keb., SKM

Diterbitkan, dicetak, dan didistribusikan oleh

PT Literasi Nusantara Abadi Grup

Perumahan Puncak Joyo Agung Residence Blok B11 Merjosari

Kecamatan Lowokwaru Kota Malang 65144

Telp : +6285887254603, +6285841411519

Email: literasinusantaraofficial@gmail.com

Web: www.penerbitlitnus.co.id

Anggota IKAPI No. 340/JTI/2022



Hak Cipta dilindungi oleh undang-undang. Dilarang mengutip atau memperbanyak baik sebagian ataupun keseluruhan isi buku dengan cara apa pun tanpa izin tertulis dari penerbit.

Cetakan I, September 2025

Perancang Sampul: Rosyiful Aqli

Penata Letak: Nihlatul Azizah

ISBN: 978-634-234-640-2

viii + 292 hlm; 15,5x23 cm.

©September 2025



PRAKATA

Puji syukur ke hadirat Allah SWT atas segala limpahan rahmat dan karunia-Nya. Dengan izin dan pertolongan-Nya, buku berjudul “*Kinerja Pekerja Wanita: Peran Fasilitas dan Work Life Balance*” ini akhirnya dapat diselesaikan.

Buku ini lahir dari keprihatinan sekaligus kekaguman terhadap kiprah perempuan di dunia kerja modern. Di tengah tuntutan profesional yang tinggi, banyak pekerja wanita tetap mampu menjaga semangat, tanggung jawab, dan dedikasi mereka—bahkan saat harus menyeimbangkan antara peran di tempat kerja dan di rumah. Fenomena ini menunjukkan bahwa keseimbangan hidup dan dukungan lingkungan kerja yang baik bukan sekadar isu personal, tetapi merupakan kebutuhan mendasar bagi keberlanjutan kinerja dan kesejahteraan bersama.

Melalui buku ini, penulis berupaya mengajak pembaca memahami lebih dalam bagaimana fasilitas yang memadai, kebijakan yang berpihak, serta kepemimpinan yang suportif dapat menciptakan ruang kerja yang ramah bagi wanita. Di sisi lain, konsep work life balance menjadi refleksi penting bagi setiap individu untuk terus menata prioritas dan menjaga kesehatan mental di tengah arus kerja yang semakin kompetitif.

Harapannya, buku ini dapat menjadi inspirasi sekaligus referensi bagi berbagai kalangan — mulai dari praktisi, pengambil kebijakan, hingga pembaca umum — dalam membangun kesadaran bahwa kinerja yang

baik tidak hanya ditentukan oleh kemampuan profesional, tetapi juga oleh keseimbangan dan kualitas hidup yang terjaga.

Ucapan terima kasih penulis sampaikan kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan, dorongan, dan semangat dalam proses penyusunan buku ini. Semoga kehadiran buku ini dapat memberikan manfaat, membuka ruang diskusi baru, dan menginspirasi langkah nyata dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih adil dan manusiawi bagi pekerja wanita.

Penulis



DAFTAR ISI

Prakata	iii
Daftar Isi	v

BAB 1

PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Peran Pekerja Wanita di sektor Kesehatan & Industri Modern.....	7
C. Pemberdayaan Perempuan	16

BAB 2

PERAN FASILITAS	19
A. Fasilitas	19
B. Pengelolaan Sumber Daya Manusia pada Fasilitas Kesehatan.....	30
C. Peran Fasilitas Kesehatan	33

BAB 3

KEBIJAKAN	35
A. Kebijakan	35
B. Kebijakan Kesehatan	40

C. Proses Menetapkan Kebijakan Kesehatan	47
D. Pengembangan Kebijakan Kesehatan.....	60
E. Desentralisasi Kesehatan.....	63

BAB 4

DUKUNGAN PIMPINAN	75
A. Konsep Dan Dasar Filosofi Kepemimpinan.....	75
B. Gaya Kepemimpinan.....	80
C. Pentingnya Kepemimpinan Dalam Organisasi.....	96
D. Fungsi Kepemimpinan Dan Fungsi Pemimpin	101
E. Konsep dan Tipe Kepemimpinan	112
F. Dukungan Pimpinan	117

BAB 5

WORK LIFE-BALANCE.....	121
A. Work Life-Balance	121
B. Mitos Umum tentang Work-life balance	136
C. Dampak Buruk Ketidakseimbangan	137
D. Membangun Batasan yang Sehat Antara Pekerjaan dan Kehidupan Pribadi	139
E. Merancang Kehidupan Kerja yang Seimbang untuk Jangka Panjang.....	161

BAB 6

KINERJA PEKERJA WANITA.....	183
A. Kinerja	183
B. Penilaian Kinerja.....	199
C. Pekerja Wanita.....	212

BAB 7

METODOLOGI PENELITIAN 227

A. Jenis dan Pendekatan Penelitian 227

B. Teknik Pengumpulan Data 237

C. Analisis Data..... 238

BAB 8

PEMBAHASAN (ANALISIS KEBUTUHAN FASILITAS,
KEBIJAKAN, DUKUNGAN PIMPINAN, DAN WORK-LIFE
BALANCE TERRHADAP KINERJA PEKERJA WANITA,
PADA KLINIK PERTAMINA IHC) 253

A. Pembahasan Kuntitatif (Analisa SEM-PLS) 253

B. Pembahasan Kualitatif (Analisa SWOT) 264

C. Kesimpulan dan Saran 275

Daftar Pustaka..... 279

Profil Penulis 289



BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Hampir pada semua segmen, perempuan selalu menarik untuk dibahas, karena ia adalah makhluk unik yang mendapat perhatian khusus dari berbagai peran yang dilakoninya, baik karena ia sebagai perempuan, istri bagi suaminya, ibu bagi anak-anaknya maupun ia sebagai anggota masyarakat. Perempuan merupakan sebuah potensi yang harus diberdayakan, khususnya dalam persaingan global yang semakin menguat dan ketat ini. Program peningkatan produktivitas perempuan menjadi sangat penting dalam menjawab berbagai tantangan sekaligus sebagai upaya memanfaatkan peluang di masa yang akan datang. Dalam menyikapi hal ini maka perempuan perlu disadarkan akan hak-hak mereka serta tugas dan tanggung jawabnya dalam mengarungi kehidupan.

Perempuan dalam sejarah dan literatur seringkali tidak diberikan peran yang signifikan. Rekonstruksi peran perempuan membantu menggambarkan peran mereka yang sebenarnya dalam berbagai aspek kehidupan, seperti politik, sosial, dan budaya. Realitas saat ini menunjukkan

bahwa Perempuan dijadikan objek eksploitasi dalam segala aspek meliputi aspek politik, psikologis, ekonomi dan sebagainya (Suhendra, 2018).

Rekonstruksi peran perempuan membantu menunjukkan bahwa perempuan memiliki peran penting dalam pembangunan manusia. Mereka berkontribusi dalam berbagai aspek kehidupan, seperti pendidikan, kesehatan, dan ekonomi, dan memiliki hak untuk berpartisipasi dalam proses Pembangunan.

Upaya untuk memberdayakan perempuan merupakan upaya yang berkelanjutan sesuai dengan dinamika perubahan sosial, budaya ataupun ekonomi yang berlangsung secara cepat dalam era global ini. Maka dalam merealisasikan upaya tersebut, pemerintah mempunyai komitmen yang sungguh-sungguh untuk merealisasikan kesetaraan gender (gender equality) dengan terciptanya kesamaan kondisi bagi perempuan dan laki-laki memperoleh kesempatan dan hak-haknya sebagai manusia. Tujuannya agar mampu berperan dan berpartisipasi dalam kegiatan pendidikan, ekonomi, politik, sosial budaya, pertahanan keamanan serta mendapatkan perlakuan yang sama dalam menikmati pembangunan (Prantiasih, 2014).

Klinik Pertamina IHC adalah salah satu unit usaha PT Pertamina Bina Medika IHC ikut serta mensukseskan program kepengurusan komunitas keberagaman dan inklusi Wanita Pertamina Tangguh Inspiratif Wibawa dan Integritas (PERTIWI) PT Pertamina Bina Medika IHC sesuai dengan Surat Perintah Direktur Utama PT Pertamina Bina Medika IHC no Sprint- 255/A00000/2024-S0 tanggal 30 Mei 2024 tentang Kepengurusan Komunitas Keberagaman dan Inklusi Wanita Pertamina Tangguh Inspiratif Wibawa dan Integritas (PERTIWI) PT Pertamina Bina Medika IHC.

Untuk mensukseskan program pemberdayaan perempuan dan pengembangan komunitas yang sejalan dengan tujuan sosial dan tanggung jawab perusahaan perlu dibentuk suatu wadah untuk anggota kepengurusan komunitas PERTIWI KLINIK PERTAMINA IHC untuk meningkatkan keberagaman, kesetaraan dan inklusi, khususnya terkait kesetaraan gender dan pemberdayaan perempuan di lingkungan kerja Klinik Pertamina IHC.



BAB 2

PERAN FASILITAS

A. Fasilitas

1. Konsep Fasilitas

Fasilitas merupakan suatu komponen pendukung yang dapat memudahkan berbagai kegiatan manusia yang sifatnya tidak dapat dipisahkan dalam kehidupan sehari-hari. Dengan adanya berbagai bentuk fasilitas akan sangat membantu banyak urusan manusia dalam menyelesaikan pekerjaannya. Menurut Tjiptono dan Chandra (2016: 184), “Fasilitas merupakan bentuk fisik atau atmosfer yang dibentuk oleh eksterior dan interior yang disediakan perusahaan dalam membangun asa aman dan nyaman pelanggan”.

Menurut Zeithmal dan Bitner (2013: 278) yang dialih bahasakan oleh Andianti mengatakan bahwa, “Fasilitas adalah lingkungan dimana jasa disampaikan dan dimana perusahaan dan konsumennya berinteraksi, serta setiap komponen berwujud yang memfasilitasi kinerja atau komunikasi dari jasa”.

Fasilitas pelayanan kesehatan adalah suatu tempat yang digunakan untuk menyelenggarakan upaya pelayanan kesehatan baik promotif, preventif, kuratif maupun rehabilitatif yang dilakukan oleh pemerintah pusat, pemerintah daerah atau masyarakat (Permenkes, 2019).

Fasilitas kesehatan meliputi berbagai jenis, mulai dari puskesmas, rumah sakit, klinik, hingga apotek. Pemerintah memiliki peran penting dalam memastikan bahwa masyarakat dapat mengakses fasilitas kesehatan yang berkualitas dan terjangkau (Blumenthal et al. 2020). Oleh karena itu, kebijakan publik yang berkaitan dengan fasilitas kesehatan sangat penting untuk diperhatikan.

Definisi pelayanan kesehatan yaitu suatu konsep yang dipakai dalam pemberian layanan kesehatan terhadap masyarakat. Pelayanan kesehatan juga diartikan sebagai konsep yang diterapkan untuk memberikan layanan dengan jangka waktu lama dan terus dilakukan kepada publik dan masyarakat. Menurut pendapat dari Depkes RI, Pelayanan Kesehatan ialah usaha yang melangsungkan individu atau berbarengan dalam komposisi untuk menghindari dan mengembangkan kesehatan, menjaga, serta mengobati penyakit dan juga mengobati kesehatan setiap masyarakat.

Menurut pendapat dari Prof. Dr. Soekidjo Notoatmojo, pelayanan kesehatan ialah sebuah bentuk dari pola pelayanan kesehatan yang tujuan pokoknya adalah pelayanan menghindari dan pengembangan kesehatan yang mempunyai tujuan yakni masyarakat.

Menurut pendapat dari (Levey dan Loomba 1973), pelayanan kesehatan ialah usaha untuk melangsungkan sendiri maupun secara berbarengan dalam suatu penataan kesehatan untuk menghindari dan pengembangan kesehatan serta menjaga dan mengobati penyakit ditiap masyarakat ataupun rakyat.

Fasilitas pelayanan kesehatan adalah alat dan tempat yang digunakan untuk menyelenggarakan upaya pelayanan kesehatan baik promotif, preventif, kuratif, maupun rehabilitatif yang dilakukan oleh pemerintah, pemerintah daerah, dan masyarakat (Peraturan



BAB 3

KEBIJAKAN

A. Kebijakan

1. Pengertian Kebijakan

Kebijakan atau policy berkaitan dengan perencanaan, pengambilan dan perumusan keputusan, pelaksanaan keputusan, dan evaluasi terhadap dampak dari pelaksanaan keputusan tersebut terhadap orang-orang banyak yang menjadi sasaran kebijakan (kelompok target).

Kebijakan merupakan sebuah alat atau instrument untuk mengatur penduduk dari atas kebawah. Menurut Heinz Eulau dan Kenneth Prewith (1973), kebijakan adalah keputusan tetap yang dicirikan konsistensi dan pengulangan tingkah laku dari mereka yang mematuhi keputusan-keputusan. Dengan cara memberi reward dan sanctions.

Menurut Marzali (2012:20) bahwa kebijakan adalah instrumen teknis, rasional, dan action-oriented untuk menyelesaikan masalah. Kebijakan adalah cetak biru bagi tindakan yang mengarah dan mempengaruhi perilaku orang banyak yang terkena dampak keputusan

tersebut. Kebijakan sengaja disusun dan dirancang untuk membuat perilaku orang banyak yang dituju (kelompok target) menjadi terpola sesuai dengan bunyi dan rumusan kebijakan tersebut.

Kebijakan adalah aturan tertulis yang merupakan keputusan formal organisasi, yang bersifat mengikat, yang mengatur perilaku dengan tujuan untuk menciptakan tata nilai baru dalam masyarakat. Kebijakan akan menjadi rujukan utama para anggota organisasi atau anggota masyarakat dalam berperilaku, Kebijakan pada umumnya bersifat problem solving dan proaktif. Berbeda dengan Hukum (Law) dan Peraturan (Regulation), kebijakan lebih bersifat adaptif dan interpretatif, meskipun kebijakan juga mengatur-apa yang boleh, dan apa yang tidak boleh". Kebijakan juga diharapkan dapat bersifat umum tetapi tanpa menghilangkan ciri lokal yang spesifik. Kebijakan harus memberi peluang diinterpretasikan sesuai kondisi spesifik yang ada.

Masih banyak kesalahan pemahaman maupun kesalahan konsepsi tentang kebijakan. Beberapa orang menyebut policy dalam sebutan "kebijaksanaan". yang maknanya sangat berbeda dengan kebijakan. Istilah kebijaksanaan adalah kearifan yang dimiliki oleh seseorang sedangkan kebijakan adalah aturan tertulis hasil keputusan formal organisasi. Contoh kebijakan adalah:

- a. Undang-Undang.
- b. Peraturan Pemerintah.
- c. Keputusan Presiden.
- d. Keputusan Menteri.
- e. Peraturan Daerah.
- f. Keputusan Bupati, dan
- g. Keputusan Direktur.

Setiap kebijakan yang dicontohkan di sini adalah bersifat menaikat dan wajib dilaksanakan oleh obyek kebijakan. Contoh di atas juga memberi pengetahuan pada kita semua bahwa Nang lingkup kebijakan dapat bersifat makro, meso, dan mikro.



BAB 4

DUKUNGAN PIMPINAN

A. Konsep Dan Dasar Filosofi Kepemimpinan

1. Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan menurut Badeni (2014) adalah kemampuan, proses atau seni untuk mempengaruhi seseorang atau sekelompok orang agar mempunyai kemauan untuk mencapai tujuan organisasi. McShane dan Von Glinow (2010) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah tentang bagaimana mempengaruhi, memotivasi, dan mengajak orang lain untuk memberikan kontribusi ke arah efektifitas dan keberhasilan dari tujuan organisasi di mana mereka menjadi anggotanya. Sedangkan kepemimpinan menurut Robbins dan Judge (2015) adalah kemampuan pemimpin dalam mempengaruhi suatu kelompok untuk mencapai satu tujuan atau lebih. Robbins dan Judge juga berpendapat bahwa kepemimpinan yang baik, efektif dan efisien adalah kepemimpinan yang mempunyai daya tarik emosional dalam menyampaikan pesan karena ekspresi dan emosi dari seorang pemimpin dalam berbicara

adalah elemen penting yang membuat pesan itu diterima dengan baik atau tidak oleh pengikut atau bawahannya. Ada beberapa teori kepemimpinan menurut Robbins dan Judge (2015). diantaranya adalah sebagai berikut:

a. Teori Sifat

Trait theory of leadership atau teori sifat kepemimpinan adalah teori kepemimpinan yang mempertimbangkan kualitas dan karakteristik seseorang yang membedakan pemimpin atau bukan, perbedaan tersebut bisa bermacam- macam berupa kepribadian, social, fisik atau intelektual.

b. Teori Perilaku

Behavioral theory of leadership atau teori perilaku kepemimpinan adalah teori mengenai bagaimana perilaku seorang pemimpin dapat mempengaruhi kinerja dari seseorang atau kelompok, teori ini mencakup beberapa perilaku-perilaku pemimpin seperti misalnya keramahan, orientasi kepada pekerja, orientasi kepada produksi ataupun orientasi kepada hasil.

c. Teori Kontingensi

Contingency theory atau bisa disebut juga sebagai teori kepemimpinan situasional adalah bagaimana pemimpin bisa mengubah perilaku kepemimpinannya sesuai dengan situasi yang ada agar kinerja orang atau kelompok yang dipimpinnya menjadi lebih efektif dan efisien.

d. Teori Kepemimpinan Karismatik

Charismatic leadership theory atau teori kepemimpinan karismatik adalah bagaimana pemimpin bisa mempengaruhi pengikut atau bawahannya dengan karisma nya, para pengikut atau bawahannya menganggap pemimpin tersebut sebagai seorang pahlawan, memiliki peran yang penting dan memiliki kemampuan kepemimpinan yang luar biasa sehingga terinspirasi dari pemimpin tersebut.



BAB 5

WORK LIFE-BALANCE

A. Work Life-Balance

1. Pengertian Worklife-Balance

Work-life balance didasarkan pada teori manajemen waktu dan psikologi kerja. Misalnya, teori Eisenhower Matrix membantu individu membedakan tugas mendesak dari yang penting. Transisi dari teori ke praktik sering kali menghadirkan tantangan, sehingga diperlukan panduan aplikatif yang dapat diterapkan dalam kehidupan sehari-hari. Sebagai contoh, teknik Pomodoro dapat meningkatkan fokus selama jam kerja. Work- life balance Theory dari Greenhaus dan Beutell (1985) mengemukakan bahwa keseimbangan kehidupan kerja melibatkan tiga dimensi utama, yaitu konflik waktu, tekanan (strain), dan perilaku. Ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat menyebabkan penurunan produktivitas serta memengaruhi kesejahteraan individu, yang pada akhirnya berdampak pada kinerja kerja.

Keseimbangan kehidupan kerja telah menjadi perhatian penting dalam studi organisasi modern, terutama dengan meningkatnya tuntutan di tempat kerja saat ini (Hermanto et al., 2024). Keseimbangan kehidupan kerja berkaitan dengan sejauh mana seorang karyawan dapat menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan tanggung jawab kehidupan; oleh karena itu, faktor ini memengaruhi kinerja karyawan dan, akibatnya, hasil organisasi (Barasa, 2023; Pradoto et al., 2022; Surya et al., 2023; Syaifuddin et al., 2022). Keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi telah diusulkan dan dianggap sebagai salah satu prediktor kinerja karyawan yang paling relevan di Indonesia karena tekanan budaya sering kali menjadikan keluarga dan kewajiban sosial sebagai bagian penting dari kehidupan sehari-hari (Isa & Indrayati, 2023; Pradoto dkk., 2022)

Work-life balance adalah suatu konsep yang menjelaskan cara individu mengelola lingkungan kerja dan keluarga serta batasan antara keduanya untuk mencapai keseimbangan, menurut teori yang diungkapkan oleh Clark pada tahun 2000. Gagasan ini menekankan bahwa pekerjaan dan keluarga merupakan domain yang berbeda namun saling memengaruhi. Clark menegaskan bahwa work-life balance bukan hanya sebatas alokasi waktu yang sama untuk pekerjaan dan peran lainnya, melainkan juga mencakup tingkat kepuasan terhadap berbagai keterlibatan dalam berbagai peran.

Menurut Lockwood (2003) work-life balance adalah suatu keadaan seimbang pada dua tuntutan dimana pekerjaan dan kehidupan seorang individu adalah sama.

Rincy dan Panchanatham (2010) mengaitkan work-life balance dengan usaha menjaga keseimbangan dalam menjalani berbagai peran dalam hidup agar tetap sejalan. Mereka menekankan bahwa work-life balance menciptakan kondisi di mana konflik yang dihadapi individu minim, dan pelaksanaan peran di pekerjaan dan keluarga dapat berjalan secara harmonis. Istilah ini digunakan untuk merujuk pada praktik-



BAB 6

KINERJA PEKERJA WANITA

A. Kinerja

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Seorang karyawan yang melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan serta berhasil secara kualitas maupun kuantitas disebut juga dengan kinerja. Menurut Siswanto (Sandy, 2015:11) kinerja adalah prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Rivai (Sandy, 2015:12) memberikan pengertian bahwa kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati secara bersama.

Prestasi kerja seseorang berdasarkan kuantitas dan kualitas yang telah disepakati bersama merupakan pengertian kinerja secara umum.

Untuk memperluas wawasan kita tentang pengertian kinerja, maka kita akan melihat pengertian kinerja menurut beberapa ahli.

- a. Moeheriono (2010), Beliau berpendapat bahwa upaya dalam mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing individu, baik secara kualitatif maupun kuantitatif merupakan pengertian dari kinerja karyawan. Hal ini dinyatakan dalam bukunya yang berjudul “Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi”.
- b. Prawiro sentono (1999), Pendapat yang sama juga dikemukakan oleh Prawiro sentono tentang pengertian dari kinerja karyawan.
- c. Mc Cormick & Tiffin (1980), Waktu kerja yang merupakan jumlah absen, keterlambatan dan lamanya masa kerja serta waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas juga kuantitas, merupakan pengertian dari kinerja menurut Mc. Cormick dan Tiffin.
- d. Edy Sutrisno (2010), Dalam mencapai tujuan yang sudah ditetapkan organisasi maka aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerja sama adalah hasil kerja yang merupakan pengertian kinerja menurut Edy Sutrisno.
- e. Minner (1990), Menurut Minner bahwa harapan seseorang agar berperilaku dan berkarya sesuai dengan tugas yang telah diberikan kepadanya merupakan pengertian kinerja.
- f. Stolovitch and Keeps (1992), Pelaksanaan suatu pekerjaan yang ditargetkan dan tindakan pencapaian yang diperoleh seseorang adalah pengertian kinerja menurut Stolovitch dan Keeps.
- g. Paul Hersey and Kenneth Blanchhard, Kemampuan dan motivasi seseorang dalam menyelesaikan tugasnya, menurut Paul dan Kenneth adalah pengertian kinerja.
- h. Mangkunegara (2002:22), Seseorang yang menyelesaikan tanggung jawabnya dengan hasil kerja yang baik disebut dengan kinerja menurut Mangkunegara.
- i. Donnelly, Gibson and Ivancevich (1994), Beliau mengatakan bahwa pencapaian tujuan yang telah ditetapkan, merujuk pada



BAB 7

METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Dalam Penelitian dengan judul “Analisis Kebutuhan Fasilitas, Kebijakan, Dukungan Pimpinan, Dan Work-Life Balance Terhadap Kinerja Pekerja Wanita, Pada Klinik Pertamina Ihc ” menggunakan metode campuran (mixed method), yaitu gabungan antara pendekatan kuantitatif dan kualitatif. Pendekatan ini digunakan untuk memperoleh pemahaman menyeluruh mengenai “Analisis Kebutuhan Fasilitas, Kebijakan, Dukungan Pimpinan, Dan Work-Life Balance Terhadap Kinerja Pekerja Wanita, Pada Klinik Pertamina IHC”.

Creswell & Creswell, (2023) menyatakan bahwa kehadiran metode campuran sebagai metodologi telah berkembang cukup pesat sekitar akhir tahun 1980an. Beberapa nama disebutkan Creswell sebagai peneliti yang berkontribusi dalam mengembangkan metodologi ini, seperti Bryman, (1988); Greene et al., (1989), Tashakkori & Teddlie, (1998), Daymon & Hollaway, (2011) hingga Creswell (2007, 2009) sendiri. Dalam perkembangan selanjutnya, penggunaan istilah metode campuran telah

menjadi populer di lapangan melalui berbagai tulisan (Bryman, 2006; Creswell, 2022; Tashakkori & Teddlie, 2010).

Penelitian metode campuran mengumpulkan data kuantitatif dan kualitatif dan tidak sama dengan istilah penelitian multimetode yang mengacu pada pengumpulan berbagai sumber data kuantitatif atau kualitatif dan bukan merupakan penelitian metode campuran. Karakteristik yang menentukan berikut ini, termasuk pengumpulan kedua bentuk data tersebut, merupakan inti dari pemahaman dan menjelaskan penelitian metode campuran.

Bahkan, sebagai suatu metodologi penelitian yang menggabungkan beberapa metode untuk menjawab pertanyaan penelitian, penelitian metode campuran melibatkan pengumpulan, analisis, interpretasi dan melaporkan data kualitatif dan kuantitatif (Bryman, 2012; Creswell, 2015; Creswell & Plano Clark, 2011).

Maxwell, (2016) dan Enosh et al., (2014) menyebut metode campuran atau kombinasi menawarkan landasan logis, fleksibilitas metodologis dan pemahaman mendalam tentang kasus-kasus kecil dengan kedalaman dan keluasan yang cukup. Bahkan, dari sisi manfaat, metode ini sangat membantu menggeneralisasi temuan dan implikasi isu yang diteliti ke seluruh populasi. Dawadi et al., (2021) memisalkan bentuk gabungan yang dimaksud adalah memudahkan peneliti dalam mengumpulkan data kuantitatif yang berasal dari sejumlah besar partisipan untuk menggeneralisasi temuan tersebut ke populasi yang lebih luas. Kemudian, melalui pendekatan kualitatif, data yang diberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang isu yang sedang diselidiki. Artinya, data kuantitatif memberikan keluasan pada penelitian dan data kualitatif memberikan kedalaman pada penelitian. Dalam suatu kasus, penerapan metode ini juga untuk mempelajari permasalahan kompleks masa kini berbasis pengumpulan angka yang cukup besar dan pernyataan individu. Beberapa bidang ilmu pernah menerapkan metode campuran, seperti keperawatan, psikologi, pendidikan, sosiologi, ilmu perpustakaan dan informasi, sistem informasi, maupun ilmu politik. Sebagai contoh, penelitian dan laporan



BAB 8

PEMBAHASAN

(ANALISIS KEBUTUHAN FASILITAS, KEBIJAKAN, DUKUNGAN PIMPINAN, DAN WORK-LIFE BALANCE TERHADAP KINERJA PEKERJA WANITA, PADA KLINIK PERTAMINA IHC)

A. Pembahasan Kuantitatif (Analisa SEM-PLS)

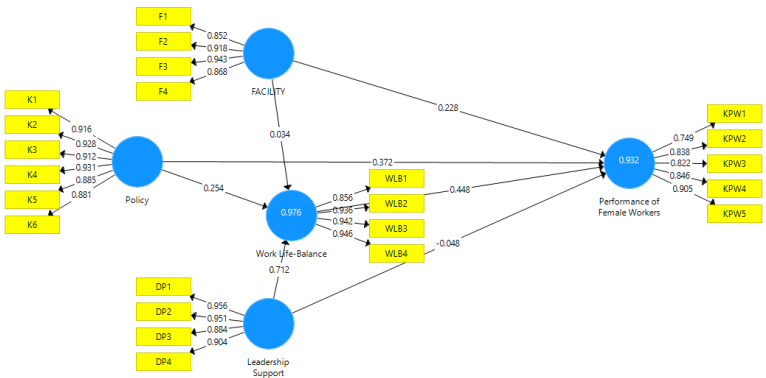
1. Analisa Outer Model

Pengujian model pengukuran (outer model) digunakan untuk menentukan spesifikasi hubungan antara variabel laten dengan variabel manifestnya, pengujian ini meliputi convergent validity, discriminant validity dan reliabilitas.

a. Convergent Validity

Menurut Ghazali (2018:25) suatu korelasi dapat dikatakan memenuhi validitas konvergen apabila memiliki nilai loading

sebesar > 0,7. Output menunjukkan bahwa loading factor memberikan nilai diatas nilai yang disarankan yaitu sebesar 0,7. Namun pada riset tahap pengembangan skala, loading 0,60 masih dapat diterima. Sehingga indikator-indikator yang dipergunakan dalam penelitian ini telah memenuhi validitas konvergen (Convergen Validity). Model strutural dalam penelitian ini ditampilkan pada gambar berikut ini:



Gambar 1 Outer Model, Pengujian Algoritma

Tabel 1 Outer Loading

	FACILITY_	Policy_	Leadership Support_	Work Life- Balance	Performance of Female Workers_
F1	0,852				
F2	0,918				
F3	0,943				
F4	0,868				
K1		0,916			
K2		0,928			
K3		0,912			
K4		0,931			
K5		0,885			
K6		0,881			



DAFTAR PUSTAKA

- Adjunct,. Marniati,. (2021). Pengantar Analisis Kebijakan Kesehatan. Depok: PT. RajaGrafindo Persada
- Albanese, R., & D., F. V. (1994). Organizational Behavior: A Managerial Viewpoint. Texas: Dyrden Press.
- Amirin, Tatang. (1984). Pokok Pokok Teori Sistem. Jakarta: Rajawali.
- Anamofa, J. N. (2017). Analisis Pengaruh Gaya dan Situasi Kepemimpinan Terhadap Iklim Kerja Universitas Halmahera. JAS-PT
- Anggi Firmanjaya Saputra Erni Masdupi, (2005) Work-Life Balance di Dunia Kerja. Penerbit: PACE Padang, Sumatera Barat
- Anharudin, (2006). Memahami proses pengambilan kebijakan publik, intepretasi terhadap pemikiran William N.Dunn. [www.nakertrans go id](http://www.nakertrans.go.id).
- Aritonang B, (2004). Undang-undang No. 32 tahun 2004. tentang Pemerintah Daerah . Jakarta. Pustaka Pergaulan
- Astuti, A. W. W. (2013). Peran Ibu Rumah Tangga dalam Meningkatkan Kesejahteraan Keluarga (studi kajian pemenuhan kebutuhan pendidikan anak pada 5 ibu pedagang jambu biji di Desa Bejen Kecamatan Bejen Kabupaten Temanggung). Universitas Negeri Semarang.

- Badeni. (2014). *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Burke, A. (n.d.). *Strategic Business Plans*. Retrieved from Chron: <https://smallbusiness.chron.com/strategic-influence-34636.html>
- Basit, Abdul. (2016). Pengaruh Gaya dan Situasi Kepemimpinan terhadap Iklim Kerja Tenaga Kependidikan di MAN Ciledug Kabupaten Cirebon. *OASIS Jurnal Ilmiah Kajian Islam*.
- Bernardin, H. J. and Russel, E.A. (1993). *Human resource Management, An Experiential Approach*. Singapore: Mc Graw Hill, Inc.
- Cascio, W.F., (1992). *Managing Human Resources*. New York: McGraw-Hill.
- Chairunnisa, Connie. (2016). *Manajemen Pendidikan dalam Multi Perspektif*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- Chatab, N., (2007). *Diagnostic Management*. Jakarta: PT. Serambi Ilmu Semesta.
- Choliq, Abdul. (2013). *Leadership*. Semarang: Rafi Sarana Perasa.
- Covey, Stephen R. (1997). *Kepemimpinan Yang Berprinsip*. Jakarta: Binarupa Aksara.
- Daft, R. L. (2000). *Management* (5th ed.). Fort Worth: Dryden Press.
- Dessler, G. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (edisi 14). Jakarta: Salemba Empat.
- Dewi Shita L dan Basri Hasan, M. (2004). Desentralisasi dan peran masyarakat di Sektor Kesehatan. Makalah dalam seminar 3 tahun perjalanan Desentralisasi Kesehatan di Indonesia. Yogyakarta, UGM.
- Dewi, S. P. (2012). Pengaruh Pengendalian Internal dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan SPBU Yogyakarta (Studi Kasus pada SPBU Anak Cabang Perusahaan RB Group). *Jurnal Nominal*.

- Dunn, W. N. (2003). Pengantar Analisis Kebijakan Publik. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Dumilah A, (2014). Kebijakan Kesehatan “Prinsip dan Praktik”. PT. Rajagrafindo Persada. Jakarta.
- Dubrin, J. Andrew, (2005). Leadership, Jakarta: Prenada Media Group.
- Effendy, Onong Uchyana, (1993). Ilmu, Teori, dan Filsafat komunikasi. Bandung: PT. Citra
- Eulau, H., & Prewitt, K. (1973). Political Organizations: A Behavioral View. New York: Holt, Rinehart and Winston.
- Fahmi, I. (2017). Manajemen Kinerja: Teori dan Aplikasi. Bandung: Alfabeta
- Fitrahayani. (2013). Hubungan Disiplin Kerja Dengan Efektivitas Kerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Muara Jawa Kabupaten Kutai Kartanegara. eJournal Administrasi Negara, 1 (4): 1426-1439
- Fitriani, Annisa. (2015). Gaya Kepemimpinan Perempuan. Jurnal TAPIs.
- Fisher, G. G. (2001). Work/Personal Life Balance: A Construct Development Study. Journal of Occupational Health Psychology, 5(1), 81–95.
- Gellerman, S. (2003). Behavioral Science in Management. Penguin Book.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., Donnelly, J. H., & Konopaske, R. (2012). Organizations: Behavior, Structure, Processes. New York: McGraw-Hill.
- Guritno, B. dan Waridin. 2005. Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja. JRBI. Vol 1. No 1. Hal: 63-74.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2018). Partial Least Squares Konsep, Metode dan Aplikasi Menggunakan Program WarpPLS 4.0. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Greenberg, J. (2011). Behavior in Organizations (10th ed.). Upper Saddle River, NJ: Pearson Education.

- Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2003). The relation between work–family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*, 63(3), 510–531.
- Gregory, Anne. (2004). *Perencanaan dan Manajemen Kampanye Public Relations*. Jakarta: Erlangga.
- Handoyo E. (2012). *Kebijakan Publik*. Widya Karya. Semarang.
- Hann dan Alison. (2007). *Health Policy and Politich*. United Kingdom: Ashgate Publishing Company.
- Hariyanto. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Situasi Kepemimpinan, Iklim Kerja Organisasi, Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Berlina Plastik Pandaan. *JABM*.
- Hasan M. dan M. Azis, (2018), *Pembangunan Ekonomi dan Pemberdayaan Masyarakat: Strategi Pembangunan Manusia dalam Perspektif Ekonomi Lokal*. Pustaka Taman Ilmu, Makasar.
- Hasibuan, M.S.P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Cetakan Kedelapan Belas. Bumi Aksara. Jakarta
- Hasibuan R. (2020). *Administrasi dan Kebijakan Kesehatan*. Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, Medan: Fakultas Kesehatan Masyarakat
- Heryati, A. (2016). Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Di Departemn Operasi PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang. *Jurnal Ecoment Global*, 1(2): 56-75
- Hidayati, N. (2015). Beban Ganda Perempuan Bekerja (Antara Domestik Dan Publik). *Muwazah*, 7(2): 108-119
- Howlett, Michael and M. Ramesh, (1995). *Stuying Public Policy: Policy Cycles and Policy Subsystem*. Oxford University Press. Toronto-Newyork-Oxford
- Htwe dan Mynt. (2006). *Formulation, Implementasi and Evolution of Health Research Policy*. Regional Health Forum WHO South-East Asia Region Volume 5, Nomor 2.

- Husein, Umar. (2008). *Evaluasi Kinerja Perusahaan*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Irianto, J. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Insan Cendekia.
- Ivancevich, John M, Konopaske, Robert dan Matteson, Michael T. (2006). *Perilaku dan Manajemen Organisasi*, jilid 1. Jakarta: Erlangga.
- Khair, H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 69- 88.
- Kreitner, Robert & Kinicki, Angelo. (2005). *Perilaku Organisasi* (Edisi 5) buku 2. (Erly Suandy, Trans). Jakarta. Salemba Empat.
- Kriyantono, Rachmat. (2006). *Teknik Praktis, Riset Komunikasi*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Marhaeni, Fajar. 2009. *Ilmu Komunikasi: Teori & Praktik*. Jakarta: Graha Ilmu.
- Kuncoro (2005), *Strategi Bagaimana Meraih Keunggulan Kompetitif* Yogyakarta: PT Gelora Aksara Pratama.
- Lestari, P. (2015). Hubungan Antara Pengembangan Karier Dan Pemberian Insentif Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Pada PT. Komatsu Remanufacturing Asia Di Balikpapan. *eJurnal Psikologi*, 4(2):131-143
- Lockwood, N. R. (2003). *Work/Life Balance: Challenges and Solutions*. *SHRM Research Quarterly*, 2, 1–12.
- Lutfiyah. (2013). Pemberdayaan Wanita Berbasis Potensi Unggulan Lokal. *Jurnal Sawwa*, 8(2): 213-224
- Mahardiana, Lina. (2013). Analisis Pengaruh Perilaku Kepemimpinan Pengusaha Kecil Terhadap Budaya Kerja (Studi Kasus pada Pengusaha Kecil Bidang Konstruksi di Kota Palu). *Buletin Studi Ekonomi*.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

- Mangkunegara, A. Prabu, (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkuprawira, S. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Marditama T, C. Solihah, L. Fitria, S. S, (2021), *Women Empowerment (I)*. Zahir Publishing.
- Marzali, Amri (2012) *Antropologi dan Kebijakan Publik*, Jakarta, Kencana Prenada Media Group.
- Mathis, R.L. & Jackson, J.H. (2006). *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- MajchrZak A, (1990). *Methods for Policy Research*. California. Sage Publications. Inc
- Mckay, Matthew, Martha Davis, dan Patrick Fanning. (2009). *Messages: Communication Skills Book*. Edisi 3. Oackland: New Harbinger Publications.
- Meflinda A. & Mahyarni,. (2011). *Operation Research (Riset Operasi)*. Pekanbaru: UR PRESS
- Melati, R.D., Y. Zaika dan S.P. Budio. (2011). Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Kinerja Pekerja Wanita Pada Proyek Konstruksi Di Kota Denpasar. *Jurnal Rekayasa Sipil*, 5(2): 108-117
- Miller, Katherine. (2003). *Organizational Communication: Approaches and Processes* 3rd ed. Belmont, CA: Wadsworth/Thomson Learning.
- Mills A.Va Ughan JP, Smith DLTa bibzadeh. (1991). *Desentralisasi Sistem Kesehatan*, Yogyakarta. Gadjah Mada University Press
- Miskiyah, N., Ridho, S. L. Z., Jauhari, H., & Purnamasari, K, 2021, Women Attribute and Household Level Factor on Women's Empowerment. *Media Ekonomi Dan Manajemen*, 36(2), 181. <https://doi.org/10.24856/mem.v36i2.2124>
- Mismiwati dan T. Hartini, (2013). *Kepemimpinan Dalam Islam: Pandangan Posisi Manajerial Bagi Wanita*. Nurani, 13 (1): 91-116

- Moeljono, Djokosantoso. (2005). *Beyond leadeship*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo Kelompok Gramedia.
- Mondy, R. W., & Noe, R. M. (2005). *Administración de recursos humanos*. Pearson educación.
- Muhammad, Arni. (2007). *Komunikasi Organisasi*. Jakarta. Bumi Aksara.
- Mulyana, Deddy. (2007). *Ilmu Komunikasi: Suatu Pengantar*. Bandung. Remaja Rosdakarya.
- Nuraini, A. L. & Rosyati. (2012). *Pengaruh Partisipasi Anggaran Dan Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Manajerial: Komitmen Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Ketidakpastian Tugas, Ketidakpastian Lingkungan Dan Strategi Bisnis Sebagai Variabel Moderasi*. CBAM. UNISSULA
- Nurjanah. (2008). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi pada Biro Lingkup Departemen Pertanian)*. Tesis. Magister Manajemen Program Pasca Sarjana Universitas Diponegoro.
- Parson, W. (1997) *Public Policy, An Introduction to the Theory and Practice of Policy Analysis*. U.K, Aldershot Edward Elgar Publishing
- Prantiasih, A. (2014). *Reposisi Peran dan Fungsi Perempuan*. Jurnal Pendidikan Pancasila Dan Kewarganegaraan, 27(1), 1–6.
- Pujiastuti, M. (2021). *Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan Dengan Motivasi Kerja Perawat Di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2020*. Jurnal darma agung husada, 8(1), 69-77.
- Ricketts, C. J., & Ricketts, J. R. (2011). *Leadership: Personal Development and Career Success* (3rd ed.). Clifton Park, NY: Delmar, Cengage Learning.
- Riduwan. (2003). *Dasar-dasar statistika*. Bandung: CV Alfabeta.
- Rivai. V. (2008). *Manajmen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Dan Praktik*. PT. Raja Grafindo persada. Jakarta

- Robbins, S. P. (2016). *Organizational Behavior* (edisi 16). Jakarta: Salemba Empat.
- Syahril, Sulthon. (2019). Teori-teori Kepemimpinan *Jurnal Ri'ayah*, Vol.04, No.02.
- Saphiere, Dianne Hofner, Babara Kappler Mikk, dan Basma Ibrahim DeVries. (2005). *Communication highwire: leveraging the power of diverse communication styles*. Boston: Intercultural Press.
- Sadakah, Syamsuriansyah, et al. (2020) "The implementation of the value of local philosophy on nurse performance in bima regional general hospital, Indonesia." *Enfermeria clinica* 30.
- Sani, Achmad dan Masyhuri, M. (2010). *Metodologi Riset Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: UIN-Maliki Press.
- Sastrohadiwiryo, Siswanto. (2002). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Saydam, G. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Suatu Pendekatan Mikro*. Djambatan. Jakarta
- Schermerhorn, J. R. (2008). *Management* (10th ed.). Hoboken, NJ: John Wiley & Sons.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Sedarmayanti, (2004) *Manajemen Strategi*. Bandung: PT Refika Aditama,
- Silalahi, Gabriel Amin. (2003). *Metode Penelitian dan Studi Kasus*. Sidoarjo: Citra Media.
- Simamora, H. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga, Cetakan Pertama. Bagian Penerbitan STIE YKPN. Yogyakarta
- Sitorus, R. M. T. (2020). *Pengaruh Komunikasi Antarpribadi Pimpinan Terhadap Motivasi Kerja*. Scopindo Media Pustaka.

- Soemirat, Soleh & Ardianto Elvinaro. (2005). *Dasar-Dasar Public Relations*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Sugiyono. 2006. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung. Alfabeta
- Soleman, A. (2011). Analisa Beban Kerja Ditinjau Dari Faktor Usia Dengan Pendekatan Recommended Weight Limit (Studi Kasus Mahasiswa Unpatti Poka). *Jurnal Arika*, 5(2): 82-98
- Strathmann, D. (2016), October 6. *Multicultural Leadership*.
- Suhendra, et al. (2018). Peranan Faktor-Faktor Sosial Terhadap Kelas Kemampuan Kelompok Tani Padi Sawah di Kecamatan Sumay Kabupaten Tebo. *Jurnal Agribisnis Universitas Muaro Bungo Agri Sains Vol, 2 No 01*
- Sulistyowati, T, (2016), Model Pemberdayaan Perempuan dalam Meningkatkan Profesionalitas dan Daya Saing untuk Menghadapi Komersialisasi Dunia Kerja. *Jurnal Perempuan Dan Anak*, 1(1), 1–11. <https://doi.org/10.22219/jpa.v1i1.2748>
- Sunarsi, Denok & Rozi, Achmad. (2020). *Kepemimpinan Bisnis Strategik*. Serang: Desanta Multiavisitama.
- Suratman, Aji. (2000). *Jurnal Peran Perempuan Dalam Meningkatkan Pendapatan. Keluarga*.
- Suryana, A. (2016). Konsep Dasar Kepemimpinan. In T. C. Kurniatun, & A. Suryana, *Kepemimpinan dan Manajemen Pendidikan Dasar*. Tangerang Selatan: Universitas Terbuka.
- Susanti N. (2022). *Analisis Kebijakan Kesehatan*. Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, Medan: Fakultas Kesehatan Masyarakat
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Swansburg, R. C. (2000). *Pengantar Kepemimpinan dan Manajemen Keperawatan*. Jakarta: EGC
- Tjiptono, F., & Chandra, G. (2016). *Service, Quality & Satisfaction*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Vandevier, R. C., & Menefee, M. L. (2006). *Human Behavior in Organizations*. Upper Saddle River, NJ: Pearson Prentice Hall.

- Von Glinow, M. A., & McShane, S. (2010). *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill.
- Wajdi, B. N. (2017). *The Differences Between Management And Leadership*. Sinergi, 78.
- Walt G dan Gilson L (1994). Reforming the health sector in developing countries: The central role of policy analysis. *Health Policy and Planning* 9: 353-70
- Wantini dan Kurniati. 2013. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Wanita Bekerja Sebagai Buruh Pabrik Garmen Di PT. Ameya Living Style Indonesia. *Jurnal Ekonomi Syariah Indonesia*, 3(1): 63-76
- Wood, J., Zeffane, R., Fromholtz, M., & Fitzgerald, A. (2001). *Organizational Behaviour: A Global Perspective* (3rd ed.). Milton, Qld: John Wiley & Sons Australia.
- Winarno B. (2012). *Kebijakan Publik: Teori, Proses dan Studi Kasus*. CAPS Publishing. Yogyakarta.
- Zainal, V. R., Hadad, M. D., & Ramly, M. (2013). *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Zeithaml, V. A., & Bitner, M. J. (2013). *Services Marketing: Integrating Customer Focus Across the Firm* (6th ed.). New York: McGraw-Hill.

PROFIL PENULIS



Assoc. Prof. Dr. Ir. Hamsinah Baharuddin, M. Si. adalah seorang akademisi dan peneliti yang telah lama berkecimpung di dunia pendidikan tinggi, khususnya dalam bidang Ilmu Ekonomi dan Manajemen Sumber Daya Manusia. Lahir di Parepare pada 12 Oktober 1975, beliau menempuh pendidikan sarjana di bidang Teknologi Industri di Universitas Muslim

Indonesia, melanjutkan studi magister di Universitas Hasanuddin, dan meraih gelar Doktor Ilmu Ekonomi dari Universitas Airlangga, Surabaya.

Dedikasinya terhadap dunia pendidikan tercermin dari pengabdianannya sebagai dosen di berbagai perguruan tinggi, mulai dari Universitas Muslim Indonesia, Universitas Indonesia Timur, hingga kini aktif mengajar di Program Pascasarjana Universitas Pamulang dan UIN Syarif Hidayatullah Jakarta. Sebagai Lektor Kepala, ia juga berperan aktif dalam membina mahasiswa melalui berbagai kegiatan akademik, pelatihan, dan penelitian.

Selain sebagai pendidik, Hamsinah dikenal sebagai narasumber nasional dan internasional dalam seminar, kolokium, dan workshop yang membahas tema-tema seperti pengembangan SDM, technopreneurship, ekonomi kreatif, serta pemberdayaan masyarakat dan UMKM. Ia juga aktif dalam kegiatan pengabdian masyarakat yang berfokus pada peningkatan

kapasitas ekonomi perempuan dan usaha kecil menengah di berbagai daerah di Indonesia.

Hamsinah telah menulis sejumlah karya ilmiah dan buku, di antaranya *Perilaku Ekonomi* (2021), *Manajemen Sumber Daya Manusia* (2022), dan *Pengantar Technopreneurship* (2022). Melalui karyanya, ia berupaya menggabungkan antara teori ekonomi dan praktik lapangan untuk mendorong kemandirian serta inovasi di kalangan pelaku usaha dan akademisi.

Selain berkiprah di bidang akademik, beliau juga aktif dalam berbagai organisasi profesional seperti Ikatan Sarjana Ekonomi Indonesia, Asosiasi Dosen Indonesia, dan ICMI Makassar, serta pernah menjabat sebagai Direktur PT Lempuk Syako Indonesia dan Ketua Lembaga Pemberdayaan Usaha Kecil dan Masyarakat Ekonomi Lemah.

Bagi Hamsinah, mengajar bukan sekadar menyampaikan ilmu, tetapi juga menanamkan nilai-nilai kepemimpinan, etika, dan semangat pemberdayaan. Dengan semangatnya yang konsisten dan pemikiran visioner, ia terus berkontribusi dalam mencetak generasi akademisi dan wirausaha muda yang tangguh dan berdaya saing di era global.



Dr. Denok Sunarsi, S.Pd., M.M., CHt. adalah seorang akademisi dan peneliti di bidang manajemen dengan keahlian signifikan dalam pengelolaan sumber daya manusia. Saat ini, beliau menjabat sebagai Dosen di Universitas Pamulang dan telah menulis berbagai publikasi penelitian. Selain itu, Dr. Denok aktif terlibat dalam organisasi akademik, seperti Ikatan Dosen Republik Indonesia (IDRI) dan Asosiasi Dosen Pengabdian Masyarakat Indonesia (ADPI). Kontribusinya tercermin dalam banyak publikasi di jurnal internasional dan nasional, terutama dalam bidang manajemen dan bisnis. Penulis juga diakui atas risetnya yang berdampak, dengan banyak sitasi dan pengakuan dalam indeks ilmiah.



Eni Nuraeni, Str. Keb., SKM adalah seorang tenaga medis dengan latar belakang pendidikan D4 Kebidanan yang kemudian melanjutkan studi pada jenjang Sarjana Kesehatan Masyarakat. Ia memulai profesinya sebagai bidan sejak tahun 1995 dan mengabdikan diri di bidang pelayanan kesehatan hingga tahun 2020. Sejak tahun 2020, berbekal sarjana Ilmu Kesehatan Masyarakat,

beliau beralih fokus ke dunia manajerial. Saat ini bekerja di Klinik Pertamina IHC, unit usaha PT Pertamina Bina Medika IHC yang merupakan anak perusahaan dari PT Pertamina (Persero). Pengalaman ini mendorongnya untuk menekuni pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) yang diyakininya sebagai aset terpenting dalam organisasi, khususnya di sektor layanan kesehatan. Komitmennya dalam pengembangan diri membawanya melanjutkan pendidikan ke jenjang Magister Manajemen di Universitas Pamulang. Dengan bimbingan dosen dan pembimbing yang kompeten di Program Pascasarjana, beliau berhasil menyelesaikan studi dan menuntaskan tesis dengan baik dan tepat waktu. Dengan kombinasi pengalaman sebagai tenaga medis dan latar belakang manajerial, beliau bertekad untuk berkontribusi dalam pengembangan SDM unggul di bidang kesehatan, SDM yang kompeten, profesional dan mampu berdaya saing di era digital yang terus berkembang. Saat ini beliau masih tergabung dalam organisasi Ikatan Bidan Indonesia (IBI) Tangerang Selatan. Selain itu, beliau juga aktif dalam berbagai kegiatan CSR (Corporate Social Responsibility) baik yang diselenggarakan oleh perusahaan, organisasi IBI maupun masyarakat sekitar dalam rangka pengabdianya kepada masyarakat.



KINERJA

PEKERJA WANITA

Peran Fasilitas dan Work-Life Balance

UCAPAN TERIMA KASIH

Penelitian ini didanai oleh Direktorat Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat. Direktorat Jenderal Riset dan Pengembangan. Kementerian Pendidikan Tinggi, Sains, dan Teknologi, Republik Indonesia. Tahun Anggaran 2025. Melalui Hibah Bima. Riset Dasar. dengan Skema Penelitian Tesis Magister. dengan nomor kontrak 125/C3/DT.05.00/PL/2025 Tanggal 28 Mei 2025. 8086/LL4/PG/2025. 103/D5/SK/LPPM/UNPAM/VI/2025. Tanggal 4 Juni 2025.



✉ literasinusantaraofficial@gmail.com
🌐 www.penerbitlitnus.co.id
📖 Literasi Nusantara
📞 [085755971589](tel:085755971589)

Sosial

+17

