

TESIS

**PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN
KERJA DAN KINERJA PEGAWAI BAGIAN KEUANGAN
RSUD. PROF. DR. W. Z. JOHANNES KUPANG**



OLEH:

**NAMA : PUTU SATRIA MULIYADI
NIM : 8112181036MM**

KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMIKA DAN BISNIS
UNIVERSITAS KATOLIK WIDYA MANDIRA
KUPANG
2020
TESIS**

TESIS

PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN
KERJA DAN KINERJA PEGAWAI BAGIAN KEUANGAN
RSUD. PROF. DR. W. Z. JOHANNES KUPANG

Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh

Gelar Megister Manajemen

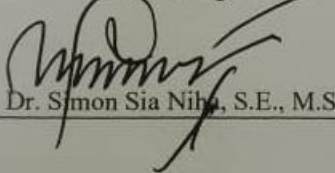
Oleh

Nama : Putu Satria Mulyadi

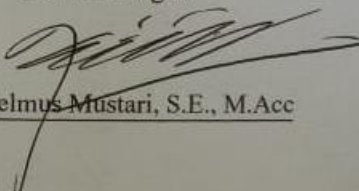
NIM : 8112181036MM

Telah disetujui oleh

Pembimbing I


Dr. Simon Sia Nih, S.E., M.Si

Pembimbing II


Wilhelmus Mustari, S.E., M.Acc

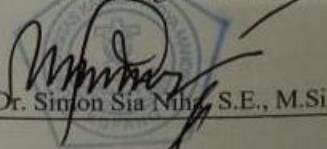
Kupang, Desember 2020

Program Studi Megister Manajemen

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Katolik Widya Mandira

Ketua Program Studi,


Dr. Simon Sia Nih, S.E., M.Si

TESIS

PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KINERJA PEGAWAI BAGIAN KEUANGAN RSUD. PROF. DR. W. Z. JOHANNES KUPANG

Disiapkan dan disusun oleh :

Nama : Putu Satria Mulyadi

NIM : 8112181036MM

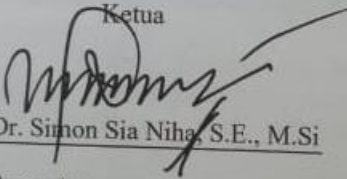
Telah dipertahankan didepan Dewan Penguji

Pada tanggal 23 Desember 2020

Dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima

Dewan Penguji

Ketua


Dr. Simon Sia Niha, S.E., M.Si

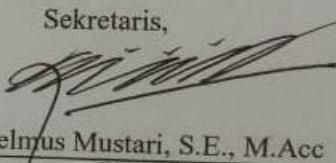
Anggota :

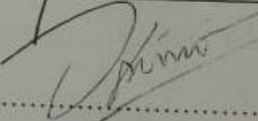
1. Dr. Stanis Man, SE., M.Si

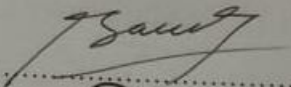
2. Wolfram Ndouk, SE., MM

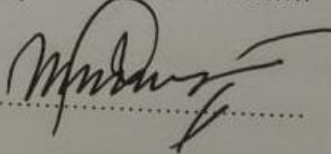
3. Dr. Simon Sia Niha, S.E., M.Si

Sekretaris,


Wilhelmus Mustari, S.E., M.Acc

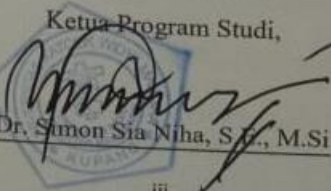

.....


.....


.....

Kupang, Mei 2020

Ketua Program Studi,


Dr. Simon Sia Niha, S.E., M.Si

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan bagi Ida Sang Hyang Widhi Wasa atas Asung Kertha Wara Nugrahanya penulis dapat menyelesaikan Tesis dengan judul : “Pengaruh *Work Life Balance* Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Bagian Keuangan Rsud. Prof. Dr. W. Z. Johannes Kupang”. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis menyampaikan rasa hormat dan menghaturkan terima kasih yang sebesar-besarnya, kepada :

1. .P. Dr. Philipus Tule, SVD selaku Rektor Universitas Katolik Widya Mandira Kupang, yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk mengikuti pendidikan Strata 2 pada Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Katolik Widya Mandira Kupang.
2. Jou Sewa Adrianus, SE., MM., selaku Dekan Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Katolik Widya Mandira Kupang.
3. Dr. Simon Sia Niha, SE., M.Si, selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen sekaligus sebagai dosen pembimbing 1 dan penguji III yang dengan tulus, ikhlas dan sabar meluangkan waktu, pikiran dan tenaga untuk membimbing penulis dalam menyelesaikan tesis ini.
4. Wilhelmus Mustari, S.E., M.Acc selaku pembimbing 2 yang dengan sabar memberikan bimbingan, masukan, perbaikan, dan motivasi kepada penulis dalam menyelesaikan tesis ini.
5. Dr. Stanis Man, SE, M.Si selaku penguji 1 yang telah memberikan perbaikan, masukan, dan arahan, yang membantu kepada penulis dalam menyelesaikan tesis ini.

6. Wolfram Ndouk, SE., MM selaku penguji II yang dengan tulus meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan, masukan, perbaikan, serta motivasi bagi penulis dalam menyelesaikan tesis ini.
7. Dr. Henny Manafe SE, MM selaku Sekretaris Program Studi Magister Manajemen yang selalu memberikan motivasi kepada penulis dalam menyelesaikan tesis ini
8. Bapak dan Ibu Dosen Program Studi Magister Manajemen yang telah membekali penulis dengan ilmu pengetahuan berharga.
9. Para pegawai Tata Usaha Program Studi Magister Manajemen yang selalu setia memberikan segala bantuan selama perkuliahan.
10. Rekan-rekan seperjuangan Program Studi Magister Manajemen Universitas Katolik Widya mandira Kupang Angkatan 31 yang selalu setia menemani dan memberikan dukungan dalam penyelesaian tesis ini.
11. Direktur beserta jajaran Pimpinan RSUD. Prof. Dr. W. Z. Johannes Kupang yang telah memberikan kesempatan untuk penulis melakukan penelitian.
12. Kepala Bagian, para Kasubbag dan Staf Keuangan RSUD. Prof. DR. W. Z. Johannes Kupang yang telah membantu penyelesaian penelitian penulis.

Penulis menyadari penulisan tesis ini masih jauh dari sempurna. Kritik dan saran bagi penyempurnaan tesis ini sangat penulis harapkan. Akhir kata, semoga tesis ini dapat memberi manfaat bagi kita semua. Terima kasih.

Kupang, Desember

Penulis,

MOTTO

*"Keberhasilan itu ada karena diperjuangan,
bukan sekedar di impikan".*

PERSEMBAHAN

1. Sang Hyang Widhi Wasa atas Penyertaan Kasih-nya yang selalu menopang segala rencana penulis saat penyelesaian tesis ini.
2. Yang tersayang : Bapak I Nyoman Oka dan Ibu Sunarningsih yang telah membesarkan, merawat dan mendukung dalam segala hal serta Adik Kandung penulis Kadek Oka Putra Mulyana yang selalu menjadi teman diskusi terbaik.
3. Kepada Istri dan Anak-anak Tercinta : Ibu Kadek Dwi Ariesthi, Ananda Indira Gayatri dan Ananda Dhana Putri yang selalu memberikan semangat dalam menyelesaikan tesis ini.
4. Keluarga Besar Bali-NTT yang selalu memberikan motivasi yang tak terhingga.
5. Rekan-rekan Organisasi, Dewan Pimpinan Provinsi Perhimpunan Pemuda Hindu Indonesia Nusa Tenggara Timur (DPP Peradah Indonesia NTT) yang selalu memberikan dukungan dan doa bagi penulis.
6. Keluarga Besar MM31 UNWIRA Kupang yang saya banggakan.
7. Almamaterku tercinta UNWIRA Kupang.

ABSTRAK

Thesis berjudul “Pengaruh *Work Life Balance* Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Bagian Keuangan RSUD. Prof. Dr. W. Z. Johannes Kupang”, ditulis oleh Putu Satria Mulyadi NIM 8112181036MM, dibimbing oleh Dr. Simon Sia Niha, S.E., M.Si dan Wilhelmus Mustari, S.E., M.Acc.

Keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi menjadi hal yang sangat penting karena memiliki peran meningkatkan kualitas pekerjaan, kesejahteraan psikologis secara individual dan secara menyeluruh dalam keharmonisan di kehidupan, yang merupakan indikator dari keseimbangan antara peran kerja dan peran di keluarga. Mendapatkan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi telah menjadi faktor utama yang menentukan tingkat kebahagiaan seorang pegawai dan tingkat retensi suatu organisasi. Suatu tantangan untuk mengelola tuntutan-tuntutan pekerjaan dan tanggung jawab dalam keluarga. Sehingga dipandang dari sudut organisasi merupakan tantangan untuk menciptakan sebuah lingkungan yang supportif sehingga pegawai fokus pada pekerjaan mereka. Adanya tuntutan tersebut mengakibatkan tidak tercapainya *work life balance* dan berakibat pada rendahnya kepuasan kerja pegawai dan hasilnya mengakibatkan turunnya kinerja pegawai. Diperlukan adanya pengukuran capaian *work life balance* dan kompensasi dalam meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan di RSUD Prof. Dr. W.Z. Yohanes Kupang.

Populasi dalam penelitian ini adalah pimpinan dan staf bagian keuangan RSUD. Prof.DR.W.Z. Johannes Kupang yang berjumlah 53 orang. Metode analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis inferensial aplikasi SEMPLS.

Adapun Tujuan yang ingin dicapai oleh penulis dalam melakukan penelitian ini adalah untuk mengetahui gambaran tentang *Work Life Balance*, Kompensasi, Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Bagian Keuangan pada RSUD. Prof. DR. W. Z. Johannse Kupang, untuk menguji dan menganalisis pengaruh *Work Life Balance* terhadap kepuaan kerja bagian keuangan pada RSUD. Johannes Kupang, untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja bagian keuangan pada RSUD. Johannes Kupang, untuk menguji dan menganalisis pengaruh *Work Life Balance* terhadap kinerja pegawai bagian keuangan pada RSUD. Johannes Kupang, untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai bagian keuangan pada RSUD. Johannes Kupang, untuk menguji dan

menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai bagian keuangan pada RSUD. Johannes Kupang, untuk menguji dan menganalisis pengaruh tidak langsung *Work Life Balance* terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja, untuk menguji dan menganalisis pengaruh tidak langsung kompensasi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja.

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa seluruh variable berada pada kategori Baik. Hasil analisis menggunakan SEMPLS menunjukkan bahwa *Work Life Balance* ($t = 4,451$, p value 0,000) dan kompensasi ($t = 7,431$, p value 0,000) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai bagian keuangan RSUD Prof. Dr. W.Z. Yahanes Kupang. Kepuasan kerja ($t = 6,606$, p values 0,000) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai bagian keuangan RSUD. Prof. Dr. W.Z. Yohanes Kupang. Hasil koefisien determinasi (R^2) menyatakan bahwa kontribusi variabel *Work Life Balance* dan Kompensasi terhadap kepuasan kerja adalah sebesar 70,9%. Kontribusi *Work Life Balance* dan Kompensasi melalui kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 73,1%.

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka dapat disarankan kepada manajemen RSUD. Prof. Dr. W. Z. Johannes Kupang beberapa hal sebagai berikut: 1) Meningkatkan *work life balance* terutama pada indikator dapat menjaga keseimbangan antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi, dapat memenuhi kewajiban terhadap keluarga, dan memiliki cukup waktu untuk hobi; 2) Meningkatkan system kompensasi pada indikator penghargaan atas prestasi kerja, insentif yang diberikan sebanding dengan tanggungjawab yang dibebankan, jasa yang diterima sesuai harapan, dan puas dengan jaminan social; dan 3) Meningkatkan kepuasan kerja pegawai terutama pada indikator kepuasan saya dalam menyelesaikan pekerjaan, imbalan yang saya terima seimbang dengan pekerjaan yang saya lakukan dan ketegasan kepala bagian dalam menegakkan disiplin.

Kata Kunci : *Work Life Balance*, Kompensasi, Kepuasan Kerja, Kinerja Pegawai

ABSTRACT

Thesis entitled "The Effect of Work Life Balance and Compensation on Job Satisfaction and Employee Performance in the Finance Section of the Hospital. Prof. Dr. W. Z. Johannes Kupang ", written by Putu Satria Mulyadi NIM 8112181036MM, supervised by Dr. Simon Sia Niha, S.E., M.Si and Wilhelmus Mustari, S.E., M.Acc.

The balance between work and personal life is very important because it has a role in improving the quality of work, individual psychological well-being and overall harmony in life, which is an indicator of the balance between work and family roles. Getting a balance between work and personal life has become a major factor determining the happiness level of an employee and the retention rate of an organization. It is a challenge to manage the demands of work and responsibilities in the family. So from an organizational point of view, it is a challenge to create a supportive environment so that employees focus on their work. The existence of these demands resulted in not achieving work life balance and resulted in lower employee job satisfaction and the result resulted in decreased employee performance. It is necessary to measure the achievement of work life balance and compensation in increasing job satisfaction and employee performance at Prof. Dr. W.Z. Yohanes Kupang.

The population in this study were the leaders and staff of the financial department of the hospital. Prof. DR.W.Z. Johannes Kupang, totaling 53 people. The analysis method used is descriptive analysis and inferential analysis SEMPLS applications.

The purpose to be achieved by the author in conducting this research is to find a description of the Work Life Balance, Compensation, Job Satisfaction and Performance of Financial Staff at the Hospital. Prof. DR. W. Z. Johannse Kupang, to test and analyze the effect of Work Life Balance on work capacity in the financial division of the RSUD. Johannes Kupang, to test and analyze the effect of compensation on job satisfaction in the financial division of the hospital. Johannes Kupang, to test and analyze the effect of Work Life Balance on the performance of financial staff at RSUD. Johannes Kupang, to test and analyze the effect of compensation on the performance of financial staff at the hospital. Johannes Kupang, to test and analyze the effect of job satisfaction on the performance of financial staff at the hospital. Johannes Kupang, to test and analyze the indirect effect of Work Life Balance on employee

performance through job satisfaction, to test and analyze the indirect effect of compensation on employee performance through job satisfaction.

Descriptive analysis results show that all variables are in the Good category. The analysis using SEMPLS shows that Work Life Balance ($t = 4,451$, p value $0,000$) and compensation ($t = 7,431$, p value $0,000$) have a positive and significant effect on job satisfaction of the financial staff of Prof. Dr. W.Z. Yahanes Kupang. Job satisfaction ($t = 6.606$, p values 0.000) has a positive and significant effect on the performance of the financial staff of the hospital. Prof. Dr. W.Z. Yohanes Kupang. The result of the coefficient of determination (R^2) states that the contribution of the Work Life Balance and Compensation variables to job satisfaction is 70.9%. The contribution of Work Life Balance and Compensation through job satisfaction to employee performance is 73.1%.

Based on the results of this study, it can be suggested to the RSUD management. Prof. Dr. W. Z. Johannes Kupang the following: 1) Increase work life balance, especially on indicators of being able to maintain a balance between work and personal life, being able to fulfill family obligations, and having enough time for hobbies; 2) Improve the compensation system on the indicators of reward for work performance, the incentives given are proportional to the responsibilities charged, the services received are as expected, and are satisfied with social security; and 3) Increasing employee job satisfaction, especially in the indicators of my satisfaction in completing work, the rewards I receive are equal to the work I do and the firmness of the head of the department in enforcing discipline.

Keywords: Work Life Balance, Compensation, Job Satisfaction, Employee Performance

DAFTAR ISI

Halaman

LEMBAR PERSETUJUAN	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
KATA PENGANTAR	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	vii
ABSTRAK	ix
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	12
1.3 Tujuan Penelitian	13
1.4 Kegunaan Penelitian	14
1.4.1 Kegunaan Teoritis	14
1.4.2 Kegunaan Praktis	14
BAB II TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS	15
2.1 Telaah Pustaka	15
2.1.1 <i>Work Life Balance</i>	15
2.1.2 Kompensasi	20
2.1.3 Kepuasan Kerja	27
2.1.4 Kinerja Karyawan	34
2.2 Riset Gap	40
2.3 Kerangka Pemikiran	45

2.4 Hipotesis Penelitian.....	47
BAB III METODE PENELITIAN.....	49
3.1 Jenis Penelitian.....	49
3.2 Tempat dan Waktu Penelitian.....	51
3.3 Populasi dan Sampel	52
3.3.1 Populasi Penelitian	52
3.3.2 Sampel Penelitian.....	52
3.4 Jenis dan Sumber Data	52
3.4.1 Jenis Data.....	52
3.4.2 Sumber Data.....	52
3.5 Teknik Pengumpulan Data	53
3.6 Variabel Penelitian.....	54
3.7 Definisi Operasional dan Indikator Penelitian.....	55
3.8 Instrumental Penelitian.....	60
3.9 Teknik Analisis Data.....	60
3.10 Analisis Statistik Deskriptif.....	60
3.11 Analisis Statistik Inferensial	62
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	71
4.1 Hasil Penelitian	71
4.1.1 Karakteristik Responden	71
4.1.2 Analisis Statistik Deskriptif	74
4.1.3 Analisis Statistik Inferensial	79
4.2 Pembahasan Hasil Penelitian	89
4.2.1 Analisis Statistik Deskriptif	89
4.2.2 Analisis Statistik Inferensial	96

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN112

5.1 Kesimpulan.....112

5.2 Saran.....114

DAFTAR PUSTAKA116



DAFTAR TABEL

Nomor	Teks	Halaman
Tabel 1.1	Laporan Realisasi Anggaran Januari sampai dengan Juni 2020.....	4
Tabel 2.1	Kriteria Kinerja	38
Tabel 3.1	Konversi Jawaban Responden.....	61
Tabel 3.2	Model Pengukuran	64
Tabel 3.3	Keterangan Model Interpretasi.....	65
Tabel 3.4	Kriteria Penilaian Koefisien Korelasi	69
Tabel 4.1	Karakteristik Menurut Jenis Kelamin	71
Tabel 4.2	Karakteristik Menurut Jenis Usia	72
Tabel 4.3	Karakteristik Menurut Pendidikan Terakhir.....	73
Tabel 4.4	Deskripsi Variabel <i>Work Life Balance</i> (X1)	74
Tabel 4.5	Deskripsi Variabel Kompensasi (X2)	76
Tabel 4.6	Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja (Y1).....	77
Tabel 4.7	Deskripsi Variabel Kinerja Pegawai (Y2)	78
Tabel 4.8	Model Struktural	80
Tabel 4.9	<i>Validitas Diskriminan</i>	82
Tabel 4.10	<i>Composite Reliability</i> dan <i>Average Variance Extracted</i>	83
Tabel 4.11	Model Struktural	84
Tabel 4.12	<i>Nilai R-Square</i>	85
Tabel 4.13	<i>Result For Inner Weights</i>	86

DAFTAR GAMBAR

Nomor	Teks	Halaman
Gambar 2.1	Kerangka Pemikiran	46

