

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis yang telah dibahas, maka kesimpulan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Gambaran tentang *work life balance*, kompensasi, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai pada pegawai keuangan RSUD Prof. Dr. W.Z. Yohanes Kupang adalah Baik. Dari hasil ini, maka hipotesis pertama diterima. Dengan demikian maka *work life balance*, kompensasi, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai perlu ditingkatkan menjadi “Sangat Baik”
- 2) Variabel *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap variabel kepuasan kerja. Dari hasil ini, maka hipotesis pertama diterima. Dengan demikian, jika *work life balance* ditingkatkan, maka akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai.
- 3) Variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap variabel kepuasan kerja. Dari hasil ini, maka hipotesis kedua diterima. Dengan demikian, jika kompensasi dilakukan dengan baik oleh RSUD. Johannes Kupang, maka akan meningkatkan kepuasan kerja atau dapat dikatakan bahwa faktor yang dapat meningkatkan kepuasan kerja adalah kompensasi.

- 4) Variabel *work life balance* tidak berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap variabel kinerja pegawai. Dari hasil ini, maka hipotesis ketiga ditolak. Dengan demikian, *work life balance* tidak sepenuhnya mempengaruhi kinerja pegawai. Hal ini terjadi karena rata-rata pegawai dapat membagi waktu antara pekerjaan dan kehidupan, keluarga, sosial dan hoby mereka di luar kantor.
- 5) Variabel kompensasi tidak berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap variabel kinerja pegawai. Dari hasil ini, maka hipotesis keempat ditolak. Dengan demikian, kompensasi berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja pegawai. Hal ini terjadi karena pegawai memandang kompensasi yang diberikan sesuai dengan harapan.
- 6) Variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja. Dari hasil ini, maka hipotesis kelima diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa, semakin tinggi kepuasan kerja yang dimiliki oleh pegawai bagian keuangan, maka kinerja pegawai akan semakin meningkat.
- 7) Variabel *work life balance* tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai melalui kepuasan kerja. Dari hasil ini, maka hipotesis keenam ditolak. Hal ini dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh *work life balance* dengan kinerja pegawai.
- 8) Variabel kompensasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja melalui kepuasan kerja. Dari hasil ini, maka hipotesis ketujuh

ditolak. Sehingga dalam penelitian ini menemukan bahwa pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja tidak berperan sebagai variabel mediasi.

## 5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, maka dapat disarankan kepada manajemen RSUD. Prof. Dr. W. Z. Johannes Kupang beberapa hal sebagai berikut:

- 1) Meningkatkan *work life balance* terutama pada indikator keseimbangan antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi, dapat memenuhi kewajiban terhadap keluarga, dan memiliki cukup waktu untuk hobi. Hal ini dapat dilakukan dengan cara :
  - a. Membuat jadwal rencana kegiatan untuk diri sendiri mengenai peran dan tanggung jawab pegawai dalam kegiatan di kantor dan dirumah.
  - b. Tidak membawa pulang urusan pekerjaan dan tidak menerima email, sms atau pun pesan yang berhubungan dengan pekerjaan setelah sampai di rumah.
  - c. Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan.
- 2) Meningkatkan kompensasi pada indikator penghargaan atas prestasi kerja, insentif yang diberikan sebanding dengan tanggungjawab yang dibebankan, jasa yang diterima sesuai harapan, dan puas dengan jaminan sosial yang diberikan dengan cara :

- a. Menentukan nilai tiap pekerjaan dalam organisasi melalui evaluasi pekerjaan (untuk menjamin keadilan internal).
  - b. Mengelompokkan pekerjaan yang sama/sejenis ke dalam tingkat upah yang sama pula (untuk menjamin employee equity /keadilan pegawai).
  - c. Menyesuaikan tingkat Imbalan atau balas jasa dengan beban kerja dan tanggung jawab (menjamin bonus dan insentif).
- 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 dengan cara :
- a. Menciptakan suasana kerja yang kondusif. Menerapkan disiplin tetapi tidak menekan pegawai dengan aturan-aturan yang tidak diketahui sebelumnya.
  - b. Memberikan fasilitas pendukung terutama bagi pegawai dengan kinerja kerja yang baik dan mempunyai tanggungjawab yang besar.
  - c. Memberikan informasi mengenai tujuan dan target pekerjaan sesuai kemampuan pegawai.

## DAFTAR PUSTAKA

- Alwi, Syafruddin, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi pertama, Cetakan pertama, Yogyakarta, BPFE.
- Anak Agung Ngurah Bagus Dhermawan, I Gde Adnyana Sudibya, I Wayan Mudiarta Utama (2012) Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan kinerja Pegawai di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali, [ojs.unud.ac.id/index.php/jmbk/article/view/2203](http://ojs.unud.ac.id/index.php/jmbk/article/view/2203)
- Bangun Wilson, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi pertama, cetakan pertama, Jakarta, Erlangga
- Badriyah, Mila. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan pertama, Bandung, Pustaka Setia
- Bernadin, H. John., & Russel, E.A. (2013). Human resource Management, An Experiential Approach. Mc. Graw Hill International Edition, Singapore: Mac Graw Hill Book Co.*
- Clark, S.C (2000) Work/family border theory : *A new theory of work/family balance, Human Relations*, Vol. 53 (6), 747-770.
- Chiu, C.K & Ng. C.W. 1999. Women Friendly HRM and Organizational Commitment : A Study Among Women and Men of Organizations in Hongkong. Journal of Occupational and Organizational Psychology, 72(4), 485-502.*
- Dessler, Gary. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: SalembaEmpat
- Darajat, Tubagus Ahmad, 2015, *Konsep-konsep Dasar Manajemen Personalialia*, cetakan pertama, Bandung, Refika Aditama
- Dhermawan, Sudibya, Utama. M. (2012). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali. *Jurnal. Fakultas Ekonomi Universitas Udayana*

- Djestawana, I.G.G., 2012. Pengaruh Pengembangan Organisasi, Kepemimpinan, Jenjang Karir terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Puskesmas. *Jurnal Kesehatan Masyarakat Nasional*, 6(6), pp.261-265
- Dian Kristioanto, Suharnomo, Intan dan Ratnawati (2011) Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Intervening (Studi pada RSUD Tugurejo Semarang) *Jurnal Universitas Diponegoro Semarang* <http://eprint.unip.ac.id/39058/1>.
- Fahmi Irham, 2016, Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep & Kinerja, edisi pertama, Jakarta, Mitra Wacana Media.
- Frone, M.R. (2003). *Work-Family Balance, in Handbook of Occupational Health Psychology, eds. J.C. Quick and L.E. Tetrick, Washington, American Psychological Association, 143-162.*
- Greenberg, Jerald dan Baron, Robert A.* 2008. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Prentice Hall
- Greenhaus, J.H., & Powell, G.N.* (2006). *When Work and Family Are Allies : A Theory of Work Family Enrichment. Academy of Management Review, Vol. 31 (1), 72-92.*
- Handoko, Hani T, 2012. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*, edisirevisi, cetakan ketujubelas, Yogyakarta, BPFE
- Hakim Rahmat Budi, 2014, *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*, edisi pertama, cetakan pertama, Jakarta, Aswaja Pressindo
- Hartatik Puji Indah, 2014 *Buku Praktis Mengembangkan MSDM*, cetakan pertama, Penerbit : Laksana Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu, SP.2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi revisi, Cetakan keempatbelas, Jakarta, Bumi Aksara.
- Hamali Yusuf Arif, 2016, *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia, Strategi Mengelola Karyawan*, Cetakan Pertama, Jakarta, Buku Seru
- Husein Umar, 2013.* *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis*. Jakarta: Rajawali Pers

- Herman sofyandi. Cetakan kedua, 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia, Yogyakarta: Graha Ilmu
- I Made Devan Ganapathi, Alini Gilang, SH., MM (2015) Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada PT. Bio Farma Persero),  
*ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/ecodemica/article/download/354/pdf*
- Ischevell Vialara Saina, Riane Johnly Pio, W. Rumawas dengan judul pengaruh Work Life Balanca dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (PERSERO) Wilayah Sulut Tanggo Area Manado, Jurnal Administrasi dan Bisnis. Home > Vol 4 No. 3 Tahun 2016> Saina.
- Jonathan Sarwono, 2007 Analisis Jalur untuk Riset Bisnis dengan SPSS., Yogyakarta : Andi Offset
- John, H Bernadin, Joyce E. A. Russel. 2013. Human Resource Management, and Experiental Approach, Mc Graw-Hill International Edition. Sixth Edition. Printed in Singapore.
- Kadarisman, M, 2012. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Jakarta, Rajawali Pers.
- Kuswandi, 2005. Cara Mengukur Kepuasan Kerja, Jakarta, Elex Media Komputindo.
- Kim, H.K. (2014). *“Work-life balance and employees’ performance: the mediating role of Affective Commitment”*, *Global Business and Management Research: An International Journal*, Vol. 6 (1), 37-51
- Kosasih, Andi Kurniawan (2014) Pengaruh Tingkat Work Life Balance Terhadap Tingkat Kepuasan Kerja Pada Perawat Rumah Sakit Tesis Universitas Atma Jaya Yogyakarta
- Lazar, I., Osoian, C., & Ratiu, P. (2010). *The Role of Work-Life Balance Practices in Order to Improve Organizational Performance. European Research Studies. 13(1).*
- Lewison, J. (2006). *The Work/Life Balance Sheet So Far. Journal of Accountancy*, Vol. 202 (2), 45-49.
- Luthans Fred, 2012, Perilaku Organisasi, edisi sepuluh, Yogyakarta, Andi

- Mahmudi, 2010, *Manajemen Kinerja Sektor Publik*, Yogyakarta UPP STIM YKPN.
- Marwansyah. 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi kedua, Bandung, Alfabeta
- Malik, M.I., et al. (2010). *Work – Life Balance and Job Satisfaction among Doctors in Pakistan*. *South Asian Journal of Management*, 17 (2): 112-123.
- Mariati (2013) pengaruh *work life balance* dan *burnout* Terhadap Kepuasan Kerja. Tesis Universitas Atma Jaya Yogyakarta
- Ms. Preeti Singh, and Dr. Parul Khanna, (2011), 'Work-Life Balance Tool for Increased Employee Productivity and Retention', *Lachoo Management Journal*, Volume 2, Number 2, July – December.
- Misnaniarti, P. (2010). Aspek Penting Pengembangan Dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia (SDM) Kesehatan Di Era Desentralisasi. *Jurnal Ilmu Kesehatan Masyarakat*, 1(1), pp.12-19.
- Naithani, P. (2010). *Overview of Work-Life Balance Discourse and Its Relevance in Current Economic Scenario*. *Asian Social Science*, Vol. 6 (6), 148-155.
- Novelia, P. (2013). Hubungan Antara Work-Life Balance dan Komitmen Berorganisasi Pada Pegawai Perempuan. 1-44.
- Polose, Shobita dan Sudarsan, N. 2014. *Work Life Balance: A Conceptual Review*. *International Journal of Advances Management and Economic* Vol.5.
- Ramadhani, M. 2012. Analisis Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Kesuksesan Karier (Studi pada Karyawan PT. Asuransi Jiwa Generali Indonesia). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB* Val. 1 No.2.
- Rahmat Muhammad, Muntazar Mahdi, Mochammad Djudi, Mochammad Iqbal (2015) Pengaruh Kompensasi dan kepasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi di PT. PLN (persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang). [administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/1130](http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/1130)
- Retherford, Robert D., 1993. *Statistical Models for Causal Analysis*. Wiley, John & Sons, USA.



- Riduwan, dkk. 2013. Cara Mudah Belajar SPSS Versi 17.0 dan Aplikasi Statistik Penelitian, Bandung: Alfabeta.
- Risna, Ambo Sakka, Irma Yunawati (2016) Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Perawat pada Tenaga Kerja Perawat di Badan Layanan Umum Daerah (BLUD) Rumah Sakit Konawe Selatan. Jurnal Ilmiah Mahasiswa, Home > Vol.2, No.5 (2017 > Risna.
- Rabbins, S. P., & Judge, T. A. 2015. Perilaku Organisasi, Perspektif Organisasi Pemerintah), Bandung : Penerbit : Fokus Media
- Sedarmayanti, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung*, Refika Bandung, Aditama
- Stephen P. Robbins dan Mery Coulter (2012). Management. (jilid 11/eleventh). US : Pearson Prentice Hall*
- Soekidjo Notoatmodjo. 2009. Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta : Rineka Cipta
- State Services Commission. 2005. Work-Life Balance : a Resouces For The State Services. ISBN 0-478-24487-8*
- Siagian P. Sondang, 2014, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta, Bumi Aksara
- Sudarmanto. 2014. Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono 2016. Statistik Untuk Penelitian, cetakan keduapuluhtujuh, Bandung. Alfabeta
- Suparyadi, 2015, Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi pertama, Yogyakarta, Bandung, Andi.
- Suryadana Liga, 2015, Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis K edisi pertama, Alfabeta
- Sutrisno, Edy, 2014, Manajemen Sumber Daya Manusia, cetakan ke enam. Jakarta, Kencana Pradana Madia Grup

- Saina, I,V,. Pio, R.J,. Rumawas, W. (2014). Pengaruh Work Life Balance dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (PERSERO) Wilayah Suluttenggo Area Manado. *Jurnal Administrasi Bisinis*.
- Triyati, N., (2010), “Pengaruh Adaptasi Kebijakan Mengenai *Work Family Issue Terhadap Absen dan Turnover*,” *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, V5 (1) Maret, Hal 85-96, diakses dari <http://puslit.petra.ac.id/journals/pdf.php?publishedID=MAN03NANA050108p> *ada tanggal 17 Januari 2013*.
- Wibowo, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*, cetakan pertama, Jakarta Raja Grafindo Persada.
- Wulan Murni Sulianti, Suharto, Prayudo Eri Yandono (2012) Pengaruh Persepsi Diri Tentang Kompensasi Terhadap Kinerja Perawat Dimediasi Oleh Motivasi Kerja (Studi pada Perawat Tenaga Kontrak (non PNS) Ruang IRNA 1 Pada Rumah Sakit Umum (RSU) Dr. Saiful Anwar Kota Malang) *ejurnal.wisnuwardhana.ac.id/index.php/artha/article/download/623/637*
- Wanda Febryana (2015) Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Kabpe. <https://openlibrary. Telekomuniversity. Ac.id//pengaruh-kepuasan-kerja-terhadao-kinerja>
- Schabracq, Winnubst dan Cooper. 2003. *The handbook of work and health psychology*. England: John Wiley & Sons.