

**PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* DAN KOMPENSASI TERHADAP
KEPUASAN KERJA DAN KINERJA KARYAWAN PADA RSUD
LAKIPADADA TANA TORAJA**

Dian Intan Tangkeallo,
Universitas Kristen Indonesia Toraja
Email : dian.tangkeallo@gmail.com

Abstrak

Keseimbangan hidup kerja menjadi salah satu pemicu dalam kepuasan kerja. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh keseimbangan kehidupan kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan di Rumah Sakit Umum Daerah Lakipadada Kabupaten Tana Toraja. Penelitian ini merupakan hubungan eksplanator kausal. Populasi dan sampel adalah seluruh perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Lakipadada Kabupaten Tana Toraja. Sampel dipilih menggunakan metode non probability sampling dengan teknik purposive sampling. Data dianalisis menggunakan analisis jalur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Hidup seimbang apakah memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Lakipadada Kabupaten Tana Toraja, sehingga hipotesis diterima, (2) hasil analisis langsung Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja di Rumah Sakit Umum Daerah Lakipadada Kabupaten Tana Toraja menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis diterima, (3) Keseimbangan hidup kerja secara positif memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Umum Daerah Lakipadada Kabupaten Tana Toraja, sehingga hipotesis dalam penelitian ini diterima, (4) kompensasi secara positif dan signifikan berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Umum Daerah Lakipadada Kabupaten Tana Toraja, sehingga hipotesis dalam penelitian ini diterima.

Kata kunci: Keseimbangan hidup kerja, kompensasi, kepuasan kerja, kinerja karyawan

Abstract

Work life balance became one of the triggers in job satisfaction. The aim of the research was to determine the effect of work life balance and compensation on employees' work satisfaction and performance in Lakipadada Regional Public Hospital of Tana Toraja Regency. The research was a causal explanatory relation.

The population and sample were all nurses in Lakipadada Regional Public Hospital of Tana Toraja Regency. The sample was selected using non probability sampling method with purposive sampling technique. The data were analyzed using path analysis. The results of the research indicate that (1) work life balance has a positive and significant effect on nurses' work satisfaction in Lakipadada Regional Public Hospital of Tana Toraja Regency, so the hypothesis is accepted, (2) the result of analysis on the direct effect of compensation on work satisfaction in Lakipadada Regional Public Hospital of Tana Toraja Regency indicates that there is a positive and significant effect on employees' performance, so the hypothesis is accepted, (3) work life balance positively has a direct effect on employees' performance in Lakipadada Regional Public Hospital of Tana Toraja Regency, so the hypothesis in this research is accepted, (4) compensation positively and significantly has a direct effect on employees' performance in Lakipadada Regional Public Hospital of Tana Toraja Regency, so the hypothesis in this research is accepted.

Keywords: Work life balance, compensation, work satisfaction, employees' performance

PENDAHULUAN

Wacana mengenai *work life balance*, selalu berusaha menghimbau kepada publik, akan pentingnya memperhatikan aspek-aspek di luar pekerjaan. Hal ini tidak hanya ditujukan kepada mereka yang bekerja, namun juga ditujukan kepada organisasi tempat mereka bekerja. Organisasi sebagai tempat mereka memperoleh pekerjaan, juga harus memiliki kesadaran akan pentingnya merancang program kerja yang memperhatikan hal tersebut. Dengan memperhatikan *work life balance* tersebut, organisasi akan menciptakan kesempatan bagi karyawan untuk meluangkan waktunya bagi keluarganya, teman-temannya, bahkan bagi dirinya sendiri, untuk

menyalurkan hobi dan kesenangan pribadi. Naithani (2010), menuturkan bahwa, tingkat *work life balance* yang lebih baik, akan dapat memunculkan loyalitas lebih dari hati karyawan untuk organisasi, sehingga karyawan lebih termotivasi untuk bekerja demi kesuksesan organisasi.

Work life balance menjadi salah satu pemicu dalam kepuasan kerja. Berdasarkan hasil survei yang dilakukan oleh *Jobstreet.com* 85 % karyawan di Indonesia pada tahun 2014 tidak memiliki keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. *Accenture* juga melakukan riset ditahun yang sama bahwa hanya 18% karyawan di Indonesia yang mengaku puas dengan pekerjaan. Tiga masalah yang paling dikeluhkan

adalah (1) keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan (2) besar gaji dan tunjangan (3) ketersediaan jenjang karir. Temuan *Accenture* ini bukannya hal baru, banyak karyawan tidak merasa puas karena keseimbangan kerja baik karyawan pria ataupun wanita. Kebutuhan secara materil yang juga sangat mendasar bagi karyawan yakni kebijakan pemberian kompensasi. Secara umum karyawan bekerja didorong oleh pemenuhan kebutuhan hidupnya. Perilaku pegawai dalam bekerja pada dasarnya bertujuan untuk mencapai kepuasan sehingga perlu diperhatikan hal-hal yang mampu memotivasi pegawai tersebut.

Hasil yang didapatkan oleh pegawai dalam bekerja dirasakan dalam bentuk kompensasi terutama kompensasi finansial. Menurut Dessler (2015), kompensasi karyawan adalah semua bentuk pembayaran atau hadiah yang diberikan kepada karyawan dan muncul dari pekerjaan mereka. Kompensasi merupakan faktor utama dalam sistem kepegawaian yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Sistem kepegawaian sendiri biasanya banyak berhubungan dengan jumlah kompensasi yang akan diberikan. Apabila kompensasi diberikan secara benar kepada karyawan maka akan memberi dampak atas terciptanya kepuasan yang pada akhirnya akan membuat karyawan termotivasi untuk

mencapai sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan sehingga secara langsung dapat mendukung upaya peningkatan kinerja karyawan. Baik *Work Life Balance* maupun kompensasi, sama-sama memicu kepuasan kerja. Dalam penelitian sebelumnya Kosasih (2014), dengan judul “pengaruh tingkat *work life balance* terhadap kepuasan kerja perawat” menemukan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara *work life balance* dan kepuasan kerja.

Menurut Handoko (2012), kepuasan kerja yang dirasakan oleh seorang karyawan akan menimbulkan adanya sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya yang ditunjukkan dengan adanya semangat dan disiplin dalam bekerja, sehingga berdampak pada peningkatan kinerja individu. Kinerja merupakan suatu potensi yang harus dimiliki oleh setiap karyawan untuk melaksanakan setiap tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepada karyawan secara efektif dan efisien, sehingga setiap konflik dan tantangan yang terjadi di dalam organisasi dapat teratasi dengan baik “diukur dari periode waktu tertentu” (Sudarmanto, 2014). Kinerja yang baik dapat diukur saat karyawan merealisasikan visi dan misi organisasi sesuai dengan kesepakatan bersama antara karyawan

dan organisasi dalam mewujudkan tujuan perusahaan.

Direktur RS Lakipadada dr. Rudy Andi Lolo, tidak menampik jika pasien sering mengeluh karena perlakuan perawat sedikit kasar. Sikap negatif perawat terhadap pekerjaannya ini menunjukkan ketidakpuasan terhadap pekerjaannya. Seseorang yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi akan mempunyai sikap positif terhadap pekerjaannya, sebaliknya seseorang yang merasa tidak puas dengan pekerjaannya akan memiliki sikap negatif. Demikian juga yang diungkapkan. Pegawai yang puas akan lebih bersahabat, ramah, dan responsive dalam menghargai pelanggan. Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis pengaruh *work life balance* dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan pada RSUD Lakipadada.

METODE PENELITIAN

Rancangan Penelitian

Penelitian ini bersifat hubungan *causal explanatory* dalam bentuk survey yang bertujuan mengetahui pola hubungan kausal antara variabel *work life balance*, kompensasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Penelitian *causal explanatory* ini dapat dikatakan sebagai penelitian pengujian hipotesa yang menguji hubungan

sebab akibat diantara variabel yang diteliti.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat di RSUD Lakipadada Tana Toraja. Menurut data Rumah Sakit jumlah perawat sebanyak 114 orang perawat. Sampel penelitian ini adalah perawat di RSUD Lakipadada Tana Toraja, mengingat jumlah populasi cukup banyak, sehingga sampel dalam penelitian ini dapat ditentukan dengan perhitungan Slovin, dikutip dari Umar (2013), yang dapat dilihat melalui rumus dibawah ini :

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

$$n = \frac{114}{1 + 114 (0,10)^2}$$

$$n = \frac{114}{2,14}$$

$n = 53,27$ responden dibulatkan menjadi 53 responden

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Data kuantitatif dan Data kualitatif. Data kuantitatif yaitu data dapat dinyatakan dalam bentuk angka-angka yang dapat

dihitung. Dalam penelitian ini yang termasuk dalam data kuantitatif adalah data jumlah perawat. Data kualitatif yaitu data yang tidak dapat dinyatakan dalam bentuk angka-angka. Dalam penelitian ini yang termasuk dalam data kualitatif adalah lokasi penelitian, struktur organisasi dan gambaran umum perusahaan. Sumber data dalam penelitian ini adalah Data primer dan Data sekunder. Data Primer, data ini dikumpulkan secara langsung dari lapangan yang diperoleh dengan cara melakukan pengamatan, survei serta wawancara atau memberi daftar pertanyaan. Data Sekunder, yaitu data yang diperoleh dari luar organisasi yang diteliti. Data ini diperoleh dari literatur, dokumen-dokumen penting yang berhubungan langsung dengan penelitian ini atau hasil-hasil penelitian lainnya yang berhubungan erat dengan masalah penelitian ini.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kuesioner, Wawancara, Dokumentasi, Studi Literatur, dan Observasi. Kuesioner, Pengumpulan data dengan menggunakan daftar pertanyaan yang disebarakan kepada responden RSUD Laki pada Tana Toraja. Kuisisioner yang digunakan adalah tipe pilihan, dimana responden diberikan alternatif jawaban untuk memilih satu dari

empat jawaban yang disediakan. Proses wawancara dilakukan untuk memperoleh informasi yang lebih mendalam dari para perawat yang berkaitan dengan keseimbangan kehidupan kerja, kompensasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Kumpulan dari dokumen-dokumen dapat memberikan keterangan atau bukti yang berkaitan dengan proses pengumpulan dan pengelolaan dokumen yang berkaitan dengan keseimbangan kehidupan kerja, kompensasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Studi literatur adalah cara yang dipakai untuk menghimpun data-data atau sumber-sumber yang berhubungan dengan keseimbangan kehidupan kerja, kompensasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Studi literatur ini didapat dari berbagai sumber, jurnal, buku dokumentasi, internet dan pustaka. Dengan observasi, kegiatan obyek penelitian dapat secara langsung diamati, melihat bagaimana perilaku responden dalam bekerja dan bagaimana semangat kerjanya, mendengar dan mencatat segala sesuatunya.

Teknik Analisis Data

Analisis data yang di guankan adalah Analisis Jalur (*Path Analysis*). Beberapa asumsi yang mendasari analisis jalur (*Path Analysis*) menurut

Riduwan (2013), adalah sebagai berikut (1) Hubungan antar variabel adalah bersifat linier, adaptif dan bersifat normal. (2) Hanya sistem aliran kausal ke satu arah artinya tidak ada arah kausalitas yang berbalik. (3) Variabel terikat (endogen) minimal dalam skala ukur interval atau rasio. (4) Menggunakan sampel probability sampling yaitu teknik pengambilan sampel untuk memberikan peluang yang sama pada setiap anggota populasi untuk dipilih mejadi anggota sampel. (5) Observed variables diukur tanpa kesalahan (instrumen pengukuran valid dan reliable), artinya variabel yang diteliti dapat diobservasi secara langsung. (6) Model yang dianalisis dispesifikasikan (diidentifikasi) dengan benar berdasarkan teori-teori dan konsep-konsep yang relevan artinya model teori yang dikaji atau diuji dibangun berdasarkan kerangka teorits tertentu yang mampu menjelaskan hubungan kausalitas antar variabel yang diteliti.

HASIL

Tabel 1. Penilaian Responden Terhadap Variabel *Work Life Balance*

Sumber : Lampiran SPSS, 2017

Pernyataan	Skor Jawaban Responden				Jumlah Skor	Rata - Rata
	S	TS	S	SS		
Saya dapat menjaga keseimbangan antara urusan pekerjaan dengan kehidupan pribadi saya	-	-	31 (58,5)	22 (41,5)	181	3,42
Saya tetap dapat memenuhi kewajiban saya terhadap keluarga tanpa mengabaikan tanggung jawab saya terhadap pekerjaan	-	-	27 (50,9)	26 (49,1)	185	3,49
Saya memiliki kehidupan sosial yang baik diluar kantor	-	1 (1,9)	42 (79,2)	10 (18,9)	168	3,17
Saya memiliki cukup waktu untuk hobi saya	-	10 (30,2)	32 (60,4)	5 (9,4)	149	2,81
Waktu kerja saya yang ber-ubah ubah, tidak menimbulkan gangguan serius di kehidupan saya	-	4 (7,5)	42 (79,2)	7 (13,2)	162	3,06
Rata-rata per variabel						3,19

Pada tabel 1 menunjukkan bahwa penilaian responden terhadap *Work Life Balance* pada RSUD Laki pada Tana Toraja maka diperoleh rata-rata per variabel sebesar 3,19 dan berada pada kategori baik atau tinggi. Dimana indikator yang memberikan kontribusi tertinggi pada *work life balance* adalah Saya tetap dapat memenuhi kewajiban saya terhadap keluarga tanpa mengabaikan tanggung jawab saya terhadap pekerjaan dengan nilai rata-rata 3,49. Disusul dengan indikator

saya dapat menjaga keseimbangan antara urusan pekerjaan dengan kehidupan pribadi saya, dengan nilai rata-rata 3,42, begitu pula dengan indikator Saya memiliki kehidupan sosial yang baik diluar kantor dengan nilai rata-rata 3,17. Sedangkan indikator yang memberikan kontribusi terendah bagi work life balance adalah pada pernyataan waktu kerja saya yang berubah ubah, tidak menimbulkan gangguan serius di kehidupan saya dengan nilai rata-rata sebesar 3,06, begitu pula dengan pernyataan Saya memiliki cukup waktu untuk hobi saya dengan nilai rata-rata 2,81 nilai rata-rata 3,17. Sedangkan indikator yang memberikan kontribusi terendah bagi work life balance adalah pada pernyataan waktu kerja saya yang berubah ubah, tidak menimbulkan gangguan serius di kehidupan saya dengan nilai rata-rata sebesar 3,06, begitu pula dengan pernyataan Saya memiliki cukup waktu untuk hobi saya dengan nilai rata-rata 2,81.

Tabel 2. Penilaian Responden Terhadap Variabel Kompensasi

Pernyataan	Skor Jawaban Responden				Jumlah Skor	Rata-Rata
	S	TS	S	SS		
Gaji yang diterima sesuai harapan	-	4 (7,5)	45 (8,9)	4 (7,5)	15 9	3,00
Gaji secara keseluruhan sesuai dengan usaha yang dikeluarkan	-	13 (2,4)	39 (7,6)	1 (1,9)	14 7	2,77
Bonus yang diberikan sebanding dengan waktu kerja lembur	1 (1,9)	24 (4,5)	23 (4,3)	5 (9,4)	13 8	2,60
Tunjangan yang diterima sesuai harapan	-	13 (2,4)	37 (6,6)	3 (5,7)	14 9	2,81
Puas dengan jaminan sosial tenaga kerja yang diberikan	-	10 (1,8)	39 (7,6)	4 (7,5)	15 3	2,89
Besarnya jaminan kecelakaan kerja sudah sesuai dengan resiko pekerjaan	1 (1,9)	10 (8,9)	39 (3,6)	3 (5,7)	15 0	2,83
Rumah sakit memperhatikan pemenuhan dan fasilitas perawat	-	13 (2,4)	37 (6,6)	3 (5,7)	14 9	2,81
Rata-rata per variabel						2,82

Sumber : Lampiran SPSS, 2017

Pada tabel 2 menunjukkan bahwa penilaian responden terhadap variabel kompensasi maka diperoleh rata-rata per variabel kompensasi adalah sebesar 2,82% dan berada pada kategori cukup. Dimana indikator yang memberikan kontribusi tertinggi adalah pada pernyataan bahwa gaji yang diterima sesuai harapan dengan rata-rata sebesar 3,00, diikuti dengan pernyataan merasa puas dengan

jaminan sosial tenaga kerja yang diberikan dengan rata-rata sebesar 2,89. Sedangkan indikator yang memberikan kontribusi terendah atau terkecil adalah pada pernyataan gaji secara keseluruhan sesuai dengan usaha yang dikeluarkan dengan rata-rata 2,77, begitu pula dengan pernyataan bahwa bonus yang diberikan sebanding dengan waktu kerja lembur dengan nilai rata-rata 2,60.

Tabel 3. Penilaian Responden Terhadap Variabel Kepuasan Kerja
Sumber : Lampiran SPSS, 2017

Pada tabel 3 menunjukkan bahwa penilaian responden terhadap variabel kepuasan kerja maka diperoleh nilai rata-rata per variabel sebesar 3,16 dan dikategorikan tinggi. Dimana indikator yang memberikan kontribusi tertinggi adalah pada pernyataan Suasana

kekeluargaan di ruangan rawat ini dengan nilai rata-rata 3,68, diikuti dengan pernyataan Sikap terbuka antara rekan kerja dengan rata-rata 3,58. Sedangkan indikator yang memberikan kontribusi terendah adalah pada pernyataan Imbalan yang saya terima dengan pekerjaan yang saya lakukan dengan rata-rata 2,92, begitu pula dengan pernyataan Kesempatan bagi perawat untuk naik jabatan di RS dengan nilai rata-rata 2,94.

Tabel 4. Penilaian Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan

Pernyataan	Skor Jawaban Responden				Jumlah Skor	Rata-Rata
	ST	TS	S	SS		
Kemampuan saya dalam menyelesaikan pekerjaan	-	2 (3,8)	49 (92,5)	2 (3,8)	159	3,00
Imbalan yang saya terima dengan pekerjaan yang saya lakukan	-	6 (11,3)	45 (84,9)	2 (3,8)	155	2,92
Kesempatan bagi perawat untuk naik jabatan di RS ini	-	5 (9,4)	46 (86,8)	2 (3,8)	156	2,94
Supervisi kepala ruangan tentang pekerjaan yang telah dilakukan	-	1 (1,9)	47 (88,7)	5 (9,4)	163	3,07
Ketegasan kepala ruangan dalam menegakkan disiplin	-	3 (5,7)	47 (88,7)	3 (5,7)	159	3,00
Kejelasan instruksi yang diberikan oleh kepala ruangan.	-	2 (3,8)	40 (75,5)	11 (20,8)	168	3,17
Kerjasama tim dengan rekan kerja	--	6 (11,3)	35 (66)	12 (22,6)	165	3,11
Komunikasi dengan rekan kerja tentang kondisi pasien	-	6 (11,3)	33 (62,3)	14 (26,4)	167	3,15
Sikap terbuka antara rekan kerja	-	4 (7,5)	14 (26,4)	35 (66)	190	3,58
Suasana kekeluargaan di ruangan rawat ini	-	1 (1,9)	15 (28,3)	37 (69,8)	195	3,68
Rata-rata per variabel						3,16

Pernyataan	Skor Jawaban Responden				Jumlah Skor	Rata-Rata
	STS	TS	S	SS		
Jumlah pekerjaan yang saya lakukan sudah sesuai dengan target yang telah ditentukan	-ss	1 (1,9)	43 (81,1)	9 (17)	167	3,15
Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target waktu yang telah ditentukan	-	1 (1,9)	43 (81,1)	9 (17)	167	3,15
Saya selalu melakukan pekerjaan sesuai dengan SOP yang berlaku	-	1 (1,9)	42 (79,2)	10 (18,9)	168	3,17
Hasil kerja saya telah memenuhi standar	-	1 (1,9)	45 (84,9)	7 (13,2)	165	3,11
Saya memiliki pengetahuan atas pekerjaan yang saya lakukan	-	1 (1,9)	39 (73,6)	13 (24,5)	171	3,23
Saya menguasai pekerjaan yang sedang saya jalani.	-	1 (1,9)	33 (82,3)	19 (35,8)	177	3,34
Tanpa menunggu petunjuk atau perintah dari atasan, saya dapat mengambil keputusan atau melakukan tindakan yang diperlukan dalam melaksanakan tugas saya, tetapi tidak bertentangan dengan kebijaksanaan umum pimpinan	-	-	25 (47,2)	28 (52,8)	187	3,53
Saya mampu bekerja sama dengan rekan kerja	-	-	18 (34)	35 (66)	194	3,66
Rata-rata per variabel						3,29

Sumber : Lampiran SPSS, 2017

Pada tabel 4 menunjukkan bahwa penilaian responden mengenai variabel kinerja karyawan maka diperoleh rata-rata per variabel kinerja karyawan sebesar 3,29 dan berada pada kategori tinggi. Dimana indikator yang memberikan kontribusi tertinggi adalah pada pernyataan saya mampu bekerja sama dengan rekan kerja dengan rata-rata 3,66, diikuti dengan

pernyataan tanpa menunggu petunjuk atau perintah dari atasan, saya dapat mengambil keputusan atau melakukan tindakan yang diperlukan dalam melaksanakan tugas saya, tetapi tidak bertentangan dengan kebijaksanaan umum pimpinan dengan nilai rata-rata 3,53. Sedangkan indikator yang memberikan kontribusi terendah adalah pada pernyataan jumlah pekerjaan yang saya lakukan sudah sesuai dengan target yang telah ditentukan, begitu pula dengan pernyataan saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target waktu yang telah ditentukan dengan nilai rata-rata masing-masing sebesar 3,15, begitu pula dengan pernyataan Hasil kerja saya telah memenuhi standar dengan nilai rata-rata 3,11.

PEMBAHASAN

Pada penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh *Work Life Balance* terhadap kepuasan kerja pada RSUD Lakipadada. Berdasarkan hasil analisis mengenai pengaruh *work life balance* dengan kepuasan kerja, dimana dalam penelitian ini diperoleh temuan secara empirik bahwa keseimbangan kehidupan dan pekerjaan (*work life balance*) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Dimana semakin tinggi *work life balance* yang diperoleh karyawan selama bekerja

pada RSUD Lakipadada Tana Toraja maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Kemudian dalam uji hipotesis yang telah diuraikan sebelumnya bahwa *work life balance* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan hal ini didasari dari penelitian ini menunjukkan bahwa persepsi jawaban responden yang memberikan tanggapan bahwa *work life balance* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada RSUD. Lakipadada. Dimana setiap karyawan mampu menguasai keseimbangan antara urusan pekerjaan dengan kehidupan pribadinya selain itu karyawan telah memenuhi kewajiban terhadap keluarga tanpa mengorbankan tanggungjawabnya terhadap pekerjaan.

Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pada RSUD Lakipadada Tana Toraja. Hasil analisis mengenai pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pada RSUD Lakipadada Tana Toraja. Dimana diperoleh nilai regresi sebesar 0,268 dalam penelitian ini, sehingga dapat dikatakan bahwa secara empirik menemukan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini dapat dikatakan bahwa faktor yang dapat meningkatkan kepuasan kerja adalah kompensasi. Hal ini disebabkan karena setiap gaji yang

diterima karyawan sudah sesuai dengan harapan, dan selain itu tingginya sudah memberikan kepuasan pegawai masih kurang memberikan kepuasan kerja bagi karyawan. Selanjutnya dari hasil uji hipotesis menemukan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, sehingga dalam penelitian ini dapat dikatakan bahwa faktor yang dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan pada RSUD Lakipadada Tana Toraja.

Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, sehingga dari penelitian sebelumnya maka dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini mendukung dari penelitian yang dilakukan oleh peneliti sebelumnya.

Pengaruh *work life balance* terhadap kinerja karyawan pada RSUD Lakipadada Tana Toraja. Hasil analisis mengenai pengaruh *work life balance* terhadap kinerja karyawan pada RSUD Lakipadada Tana Toraja. Dimana dalam penelitian ini dapat dikatakan bahwa *work life balance* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada RSUD Lakipadada Tana Toraja. Hal ini dapat diartikan bahwa secara empirik mengatakan bahwa kinerja karyawan dapat ditingkatkan melalui adanya *work life balance* yang dimiliki oleh karyawan dalam pelaksanaan

kerja pada RSUD Lakipadada Kabupaten Tana Toraja. Kemudian dari hasil analisis data penelitian menunjukkan bahwa secara empirik menemukan bahwa *work life balance* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjang oleh adanya faktor yang terjadi pada RSUD. Lakipadada Kabupaten Tana Toraja, dimana dengan persepsi jawaban responden menunjukkan bahwa setiap karyawan sudah memiliki kehidupan sosial yang baik di luar kantor dan walaupun kerja karyawan yang sering berubah-ubah namun tidak menimbulkan gangguan serius di kehidupan karyawan yang bekerja pada RSUD. Lakipadada di Kabupaten Tana Toraja.

Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis mengenai pengaruh kompensasi dengan kinerja karyawan, dimana dalam penelitian ini menemukan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, hal ini dapat dikatakan bahwa untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan pada RSUD. Lakipadada Tana Toraja adalah perlu ditunjang oleh adanya pemberian gaji, tunjangan dengan baik yang diberikan oleh karyawan.

Kemudian dari hasil uji hipotesis yang telah dilakukan selama ini bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan,

dimana dengan adanya kompensasi yang diterima oleh karyawan maka dapat memberikan pengaruh yang signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan pada RSUD Lakipadada di Kabupaten Tana Toraja. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Rahmat dkk (2015), yang menemukan bahwa kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan Murni dkk (2012), yang menemukan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja perawat, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh peneliti menemukan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga dalam penelitian ini mendukung dari penelitian sebelumnya.

Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis dalam penelitian ini yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dikatakan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja yang dimiliki karyawan selama bekerja pada RSUD Lakipadada Kabupaten Tana Toraja maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Sedangkan dari hasil uji hipotesis yang telah dikemukakan sebelumnya bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat diartikan bahwa dengan

kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan maka akan dapat memberikan kontribusi yang berarti dalam peningkatan kinerja karyawan khususnya pada RSUD Lakipadada di Kabupaten Tana Toraja.

Penelitian yang dilakukan oleh Kristianto dkk (2011), yang menemukan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Rahmat dkk (2015), yang menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sehingga hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya.

Pengaruh *work life balance* melalui kepuasan kerja terhadap kinerja Karyawan. Hasil analisis mengenai pengaruh *work life balance* melalui kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada RSUD Lakipadada Kabupaten Tana Toraja, namun *work life balance* tidak

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan maka dapat disimpulkan bahwa bahwa (1) *work life balance* menerima hipotesis. (2) Hasil analisis mengenai pengaruh kompensasi secara langsung terhadap kepuasan kerja pada RSUD Lakipadada di Tana Toraja, dimana dalam penelitian ini menemukan bahwa ada pengaruh

berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan pada RSUD.

Lakipadada, alasannya karena kepuasan kerja tidak memediasi

pengaruh *work life balance* dengan kinerja karyawan sebab dalam penelitian ini tidak mendukung hipotesis yang telah diuraikan sebelumnya.

Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada RSUD Lakipadada Tana Toraja. Hasil analisis dan penelitian yang dilakukan menemukan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada RSUD. Lakipadada Tana Toraja sehingga dalam penelitian ini menemukan bahwa pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja tidak berperan sebagai variabel memediasi sehingga hipotesis ditolak.

berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kepuasan kerja pada perawat yang ada di RSUD Lakipadada Tana Toraja, sehingga dalam penelitian positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga dalam penelitian ini menerima hipotesis. (3) Hasil analisis mengenai pengaruh *work life balance* berpengaruh positif secara langsung terhadap kinerja karyawan

pada RSUD Lakipadada Tana Toraja, sehingga dalam penelitian ini menerima hipotesis. (4) Hasil analisis mengenai pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada RSUD pada RSUD Lakipadada di Tana Toraja, sehingga dalam penelitian ini menerima hipotesis. memberikan kepuasan kerja yakni dengan meningkatkan imbalan berupa bonus yang diterima bonus yang diterima kepada karyawan.

Lakipadada di Tana Toraja, dimana dalam penelitian ini menemukan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan secara langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Perlu adanya manajemen rumah sakit lebih memberikan kepuasan kerja

DAFTAR PUSTAKA

- Dessler G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Handoko H.T. (2012). *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*, edisi revisi, cetakan ketujuhbelas, Yogyakarta, BPFE.
- Kosasih A.K. (2014). *Pengaruh Tingkat Work Life Balance Terhadap Tingkat Kepuasan Kerja Pada Perawat Rumah Sakit* Tesis Universitas Atma Jaya Yogyakarta.
- Kristianto D., Suharnomo I., & Ratnawati. (2011). *Pengaruh Kepuasan Kerja*

- Terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasional sebagai Variable Intervening (Studi pada RSUD Tugurejo Semarang) Jurnal Universitas Diponegoro Semarang* [http:// eprints.undip.ac. id/39058/1](http://eprints.undip.ac.id/39058/1).
- Murni S.W., Suharto, & Yandono P.E. (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.
- Naithani P. (2010). *Overview of Work-Life Balance Discourse and Its Relevance in Current Economic Scenario. Asian Social Science*, Vol. 6 (6),148-155.
- Rahmat M., Muntazar M., Djudi M., Iqbal M. (2015). Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan 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.*
- Riduwan. (2013). Cara Mudah Belajar SPSS Versi 17.0 dan Aplikasi Statistik Penelitian. Bandung: Alfabeta.
- Sudarmanto. (2014). Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Umar H. (2013). Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis. Jakarta: Rajawali Pers