PENGARUH KOMPENSASI, BEBAN KERJA DAN *WORK LIFE BALANCE* TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MODERASI

(Studi Empiris Pada RSUD Dr. Moewardi Surakarta)

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
Mencapai Derajat Sarjana S-1

Disusun Oleh :
Dicha Dwi Gustina
NPM.15.0101.0063

PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAGELANG
2019

PENGARUH KOMPENSASI, BEBAN KERJA DAN *WORK LIFE BALANCE* TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MODERASI
(Studi Empiris Pada RSUD Dr. Moewardi Surakarta)

SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Magelang Guna Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi

Disusun Oleh :
Dicha Dwi Gustina
NPM.15.0101.0063

PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAGELANG
2019

SKRIPSI

PENGARUH KOMPENSASI, BEBAN KERJA DAN *WORK LIFE BALANCE* TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MODERASI
(Studi Empiris Pada RSUD Dr. Moewardi Surakarta)

Dipersiapkan dan disusun oleh:

Dicha Dwi Gustina

NPM **15.0101.0063**

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji
Pada tanggal **25 Juli 2019**

Susunan Tim Penguji

Pembimbing

Drs. Dahli Suhaeli, M.M.
Pembimbing I

Friztina Anisa, S.E.,M.B.A.
Pembimbing II

Tim Penguji

Dra. Eni Zuhriyah, M.Si.
Ketua

Mulato Santosa, S.E.,M.Sc.
Sekretaris

Friztina Anisa, S.E.,M.B.A.
Anggota

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan
Untuk memperoleh gelar Sarjana S1

Tanggal, 15 AUG 2019

Dra. Marlina Kurnia, M.M.
Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Dicha Dwi Gustina

NPM : 15.0101.0063

Fakultas : Ekonomi

Program Studi : Manajemen

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi yang saya susun dengan judul :

PENGARUH KOMPENSASI, BEBAN KERJA DAN *WORK LIFE BALANCE* TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MODERASI (Studi Empiris Pada RSUD Dr. Moerwardi Surakarta)

adalah benar-benar hasil karya saya sendiri dan bukan merupakan palgiat dari skripsi orang lain. Apabila kemudian hari pernyataan saya tidak benar, maka Saya bersedia menerima sanksi akademis yang berlaku (dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanaannya).

Demikian pernyataan ini Saya buat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan bilamana diperlukan.

Magelang 28 juli 2019

Pembuat Pernyataan

Dicha Dwi Gustina

NPM 15.0101.0063

RIWAYAT HIDUP

Nama	: Dicha Dwi Gustina
Jenis Kelamin	: Perempuan
Tempat, Tanggal Lahir	: Magelang, 28 Agustus 1997
Agama	: Islam
Status	: Belum Menikah
Alamat Rumah	: Asrama Dodik Bela Negara, Rindam iv
Alamat Email	: dichagustina28@gmail.com

Pendidikan Formal :

Sekolah Dasar (2003-2009)	: SD Negeri Sukorejo 2
SMP (2009-2012)	: SMP N 2 Bandongan
SMA (2012-2015)	: SMA N 1 Mertoyudan
Perguruan Tinggi (2015-2019)	: S1 Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Magelang

Demikian Daftar Riwayat Hidup ini dibuat dengan sebenar-benarnya.

Magelang,.. Agustus 2019
Peneliti

Dicha Dwi Gustina
NPM.15.0101.0063

KATA PENGANTAR

Puji syukur peneliti panjatkan kehadirat Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul "**PENGARUH KOMPENSASI, BEBAN KERJA DAN *WORK LIFE BALANCE* TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MODERASI Studi Empiris Pada RSUD Dr. Moerwardi Surakarta ".** Skripsi disusun untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan dalam meraih derajat Sarjana Ekonomi program Strata (S-1) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Magelang.

Selama penelitian dan penyusunan laporan penelitian dalam skripsi ini, penulis tidak luput dari kendala. Kendala tersebut dapat diatasi penulis berkat adanya bantuan, bimbingan, dan dukungan dari berbagai pihak, oleh karena itu penulis ingin menyampaikan rasa terimakasih atas bantuan dan bimbingannya, kepada yang terhormat :

1. Bapak Ir. Eko Muh Widodo, MT selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Magelang.
2. Ibu Dra. Marlina Kurnia, MM, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Magelang.
3. Bapak Muhdiyanto, SE, M.Si selaku, Wakil Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Magelang.
4. Bapak Mulato, SE., M.Sc, selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Magelang.
5. Bapak Drs. Dahli suhaeli, MM, selaku pembimbing pertama dengan sabar dan baik membimbing peneliti dalam menyelesaikan skripsi dan Ibu friztina Anisa,SE., MBA selaku pembimbing kedua yang sangat baik hati dan ramah ketika memberikan arahan dan masukan bimbingan skripsi sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan tepat waktu.
6. Segenap dosen dan karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Magelang yang telah memberikan bekal ilmu dan melayani dengan baik.
7. Bapak Wiji dan Ibu Farikhah tersayang, selaku kedua orang tuaku yang tak pernah putus memanjatkan doa dan memberikan dukungan baik moril maupun materiil.
8. Seluruh perawat RSUD Dr. Moewardi Surakarta yang telah membantu dalam pengisian kuesioner.
9. Semua pihak yang telah membantu dan memberikan semangat kepada peneliti selama penyusunan karya ilmiah ini.

Hanya doa yang dapat peneliti panjatkan semoga Allah SWT berkenan membalas semua kebaikan Bapak/Ibu, Saudara dan teman-teman sekalian. Akhir kata, semoga penelitian ini dapat bermanfaat bagi pihak yang berkepentingan.

Magelang,..Agustus 2019

Peneliti
Dicha Dwi Gustina
15.0101.0063

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL i
HALAMAN PENGESAHAN ii
SURAT PERNYATAAN iii
DAFTAR RIWAYAT HIDUP iv
KATA PENGANTAR v
DAFTAR ISI vii
DAFTAR TABEL ix
DAFTAR GAMBAR x
DAFTAR LAMPIRAN xi
ABSTRAK xii
BAB I PENDAHULUAN 1
A. Latar Belakang Masalah 1
B. Rumusan masalah 5
C. Tujuan Penelitian 6
D. Kontribusi Penelitian 7
E. Sistematika Pembahasan 7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN PERUMUSAN HIPOTESIS 9
A. Telaah Teori 9
1. Loyalitas Karyawan 9
2. Kepuasan Kerja 12
3. Kompensasi 16
4. Beban Kerja 20
5. *Work-Life Balance* 23
B. Telaah Penelitian Terdahulu 27
C. Perumusan Hipotesis 29
D. Model Penelitian 36
BAB III METODE PENELITIAN 37
A. Populasi dan Sampel 37
B. Data Penelitian 38
C. Definisi Operasional Variabel 39
D. Pengukuran Variabel 42
E. Uji Instrumen Penelitian 43
F. Metode Analisis Data 44
G. Pengujian Hipotesis 46
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN 49
A. Deskriptif Variabel Penelitian 49
B. Uji Kualitas Data 52
C. Analisis Data Penelitian 53
D. Pengujian Hipotesis 55
E. Pembahasan 61
BAB V KESIMPULAN 68
A. Kesimpulan 68
B. Keterbatasan Penelitian 69

C. Saran 69
DAFTAR PUSTAKA 71
LAMPIRAN 74

DAFTAR TABEL

Tabel 4.1 : Deskripsi Responden 49

Tabel 4.2 : Statistik Deskriptif 50

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 : Model Penelitian 36

Gambar 3.1 : Kurva Normal Uji F 47

Gambar 3.2 : Kurva Normal Uji t 48

Gambar 4.1 : Pengaruh Kompensasi terhadap loyalitas karyawan.....57

Gambar 4.2 : Pengaruh Beban Kerja terhadap loyalitas karyawan.....58

Gambar 4.3 : *Pengaruh Work life balance* terhadap loyalitas karyawan.....59

Gambar 4.4 : Pengaruh kompensasi terhadap loyalitas dengan kepuasan kerja sebagai variabel moderasi.....60

Gambar 4.5 :Pengaruh beban kerja terhadap loyalitas dengan kepuasan kerja sebagai variabel moderasi 61

Gambar 4.6 : Pengaruh *work life balance* terhadap loyalitas dengan kepuasan kerja sebagai variabel moderasi.....62

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Deskriptif Statistik.....75

Lampiran 2 : Hasil uji validitas.....76

Lampiran 4 :.Hasil uji reliabilitas.....82

Lampiran 5 : Hasil analisis regresi ganda 87

Lampiran 6 : Kuesioner.....92

Tabulasi Data. 97

ABSTRAK

PENGARUH KOMPENSASI, BEBAN KERJA DAN *WORK LIFE BALANCE* TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MODERASI (Studi Empiris Pada RSUD Dr. Moerwardi Surakarta)

Oleh :
DICHA DWI GUSTINA
NPM.15.0101.0063

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi, beban kerja, *work life balance* terhadap loyalitas karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel moderasi baik secara simultan maupun parsial pada RSUD Dr. Moewardi Surakarta. Populasi penelitian ini adalah perawat RSUD Dr. Moewardi Surakarta. Alat yang digunakan untuk menganalisis data yaitu *moderated regression*. Pengumpulan data menggunakan metode kuesioner. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 60 orang menggunakan metode *purposive sampling*. Hasil pengujian hipotesis secara parsial varabel kompensasi dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan, sedangkan secara parsial variabel *work life balance* tidak berpengaruh terhadap loyalitas karyawan. Hasil penelitian juga menunjukkan variabel kepuasan kerja memoderasi pengaruh kompensasi, dan beban kerja terhadap loyalitas karyawan. Secara simultan kompensasi, beban kerja dan *work life balance* berpengaruh terhadap loyalitas karyawan. Kontribusi perubahan variabel loyalitas karyawan yang disebabkan oleh variabel kompensasi, beban kerja, dan *work life balance* sebesar 28,20%.

Kata kunci : Kompensasi, Beban Kerja, Work life Balance, Kepuasan kerja dan loyalitas karyawan

BAB I
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Rumah sakit merupakan institusi pelayanan kesehatan yang sangat kompleks karena sumber daya manusia yang bekerja terdiri dari multi disiplin dan berbagai jenis keahlian. Perawat merupakan sumber daya manusia terpenting di rumah sakit karena selain jumlahnya yang dominan juga merupakan profesi yang memberikan pelayanan yang secara konstan dan terus menerus 24 jam kepada pasien serta setiap hari mempunyai kontak yang konstan dengan pasien. Perawat dituntut untuk bisa bekerja dengan baik dan seefisien mungkin agar setiap penanganan dan pelayanan medis dapat dirasakan oleh para pasien yang datang. Namun dibalik semua tuntutan kerja tersebut seorang perawat harus dituntut loyal agar terciptanya pencapaian yang diinginkan oleh pihak rumah sakit atau instansi tempat mereka bekerja.

Loyalitas karyawan ditunjukan dengan komitmen karyawan didalam perusahaan, komitmen dalam berorganisasi dapat terbentuk karena adanya beberapa faktor baik dari organisasi maupun dari individu itu sendiri. Pelayanan keperawatan di rumah sakit merupakan bagian yang tidak dapat dipisahkan dari pelayanan kesehatan secara keseluruhan, sehingga peranannya sangat menentukan mutu serta citra rumah sakit Bachtiar (2006:2). Baik buruknya pelayanan rumah sakit sering dinilai dari pengetahuan, keterampilan serta sikap mandiri dan professional dari seorang perawat. Netisemito (2011:13) menyatakan bahwa loyalitas dapat ditimbulkan dengan cara

Pemberian kompensasi yang berupa gaji yang cukup, insentif yang terarah, kesempatan untuk berprestasi, pemberian rasa aman dan berbagai hal positif lainnya. Loyalitas karyawan terhadap perusahaan tidak dapat dibangun dengan mudah. Salah satu faktor yang sangat mempengaruhi yaitu terdapat kepuasan yang dirasakan karyawan dalam bekerja. Kepuasan kerja merupakan suatu keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaannya yang nampak dalam sikap karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi dilingkungan kerja Handoko (2011:193).

Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan tidak akan pernah mencapai kematangan psikologis dan pada akhirnya mempunyai semangat kerja yang rendah. Sebab-sebab ketidakpuasan itu sendiri dapat timbul karena penghasilan kurang memadai, kondisi kerja yang kurang memuaskan, hubungan yang tidak serasi baik dengan atasan maupun dengan para rekan kerja, kurangnya kesempatan untuk berprestasi, dan berbagai faktor lainnya Siagian (2009:297) beban kerja juga merupakan salah satu yang dapat mempengaruhi kepuasan karyawan. Beban kerja perawat adalah seluruh kegiatan atau aktivitas yang dilakukan perawat selama tugas disuatu unit pelayanan keperawatan. Beban kerja keperawatan pada suatu unit dapat diperkirakan dengan memperhatikan komponen-komponen yaitu jumlah pasien yang dirawat perhari, per bulan dan per tahun, kondisi pasien, rata-rata pasien yang di rawat, tindakan langsung dan tidak langsung yang dibutuhkan pasien, frekuensi tindakan masing-masing yang diperlukan dan rata-rata waktu yang dibutuhkan dalam melaksanakan

tindakan. Penelitian yang dilakukan oleh Mahwidhi (2017) menunjukan bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap loyalitas karyawan di Instalasi Rawat Inap RSU Dr Soeroto Ngawi. Menurut Saydam (2010:147) pembinaan loyalitas perlu dilakukan agar karyawan tersebut mempunyai kepedulian yang tinggi terhadap organisasi, merasa ikut memiliki organisasi, mencegah terjadinya *turn over*, meningkatkan kinerja untuk kesinambungan organisasi, tetap mempunyai motivasi kerja, dapat meningkatkan profesionalisme dan produktivitas kerja. Menciptakan dan memelihara kepuasan kerja karyawan merupakan upaya yang penting bagi perusahaan demi mempertahankan loyalitas karyawan.

Dalam meningkatkan kepuasan kerja, saat ini banyak organisasi yang mulai menerapkan program *work life balance.* Program ini dianggap penting karena perusahaan menyadari bahwa karyawan tidak hanya menghadapi peran serta masalah dalam pekerjaan, namun juga diluar pekerjaannya. Menurut Sigh (2011) menyatakan bahwa *work life balance* sebagai konsep luas yang melibatkan penetapan prioritas yang tepat antara pekerjaan dan ambisi dalam satu sisi kehidupan seperti memiliki waktu luang bersama keluarga dan melakukan pengembangan spiritual. Apabila karyawan merasakan puas terhadap pekerjaan maka akan mampu mempengaruhi loyalitas karyawan terhadap perusahaan sehingga karyawan akan memiliki sikap positif dan semangat dalam melakukan pekerjaan sehingga keinginan karyawan untuk melakukan perpindahan rendah. Indikasi atau tanda menurunnya loyalitas

karyawan terhadap organisasi dapat dilihat dari angka *turn over* (pindah kerja) para pekerja pada organisasi tersebut.

RSUD Dr. Moewardi Surakarta merupakan satu dari sekian RS milik semprop kota Surakarta yang berwujud RSUD, dinaungi oleh Pemda provinsi dan tercantum kedalam RS kelas A. RSUD ini telah teregristrasi sejak 27/01/2016 dengan surat izin HK.07.06/III/4422/10. Berdasarkan survei awal yang dilakukan di RSUD Dr. Moewardi dari bagian organisasi dan kepegawaian diperoleh data terjadinya *turn over* yang meningkat dalam kurun waktu tiga tahun terakhir secara tidak langsung tingkat perpindahan karyawan (*turn over*) menggambarkan tingkat loyalitas karyawan yang bersangkutan pada organisasi.

Tabel 1.1 Data jumlah Perawat Keluar RSUD Dr. Moewardi Surakarta.

Tahun	**Jumlah Perawat**	**Jumlah Perawat masuk**	**Jumlah Perawat Keluar**	**Persentase Turnover**
2015	216	34	20	9.25 %
2016	230	40	24	10.43%
2017	246	50	33	13.41%
2018	263			
Persentase rata-rata turn over				11.03%

Sumber: Data Bagian Organisasi dan Kepegawaian RSUD Dr. Moewardi Surakarta.

Status kepegawaian di RSUD Dr. Moewardi ada tiga macam yaitu perawat PNS, BLUD dan Mitra. Dari ketiga status kepegawaian ini memiliki perbedaan baik dari segi hak maupun kewajiban. Pada penelitian ini dibatasi hanya untuk perawat yang berstatus BLUD karena memiliki status kepegawaian yang belum tetap jika dibandingkan dengan golongan PNS, sehingga diduga merupakan golongan yang paling rentan dan beresiko tinggi untuk melakukan *turn over* yang pada akhirnya menggambarkan rendahnya tingkat loyalitas. Berdasarkan

latar belakang masalah tersebut maka dalam penelitian ini akan dibahas sebuah topik penelitian dengan judul "Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja, dan *Work life Balance* dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Moderasi (Studi Empiris Pada RSUD Dr. Moewardi Surakarta) ".

B. Rumusan masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang sudah diuraikan sebelumnya, maka dalam penelitian ini perumuskan masalah sebagai dasar kajian penelitian yang akan dilakukan, yaitu sebagai berikut :

1. Apakah kompensasi, beban kerja dan *work life balance* berpengaruh secara simultan terhadap loyalitas karyawan di RSUD Dr. Moewardi Surakarta ?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap loyalitas karyawan di RSUD Dr. Moewardi Surakarta?
3. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan di RSUD Dr. Moewardi Surakarta?
4. Apakah *work-life balance* berpengaruh terhadap loyalitas karyawan di RSUD Dr. Moewardi Surakarta?
5. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap loyalitas karyawan yang dimoderasi oleh kepuasan kerja di RSUD Dr. Moewardi Surakarta?
6. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan yang dimoderasi oleh kepuasan kerja di RSUD Dr. Moewardi Surakarta?
7. Apakah *work life balance* berpengaruh terhadap loyalitas karyawan yang dimoderasi oleh kepuasan kerja di RSUD Dr. Moewardi Surakarta?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan merupakan hal terpenting dalam penelitian agar penelitian ini dapat terarah baik dalam pencarian data dan pemecahan masalah. Berdasarkan pada perumusan permasalahan tersebut, adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini untuk :

1. Menguji dan menganalisis pengaruh kompensasi, beban kerja dan *work life balance* secara simultan terhadap loyalitas karyawan di RSUD Dr. Moewardi Surakarta.
2. Menguji dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap loyalitas karyawan di RSUD Dr. Moewardi Surakarta.
3. Menguji dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap loyalitas karyawan di RSUD Dr. Moewardi Surakarta.
4. Menguji dan menganalisis *work life balance* terhadap loyalitas karyawan di RSUD Dr. Moewardi Surakarta.
5. Menguji dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap loyalitas karyawan yang di moderasi oleh kepuasan kerja di RSUD Dr. Moewardi Surakarta.
6. Menguji dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap terhadap loyalitas karyawan yang di moderasi oleh kepuasan kerja di RSUD Dr. Moewardi Surakarta.
7. Menguji dan menganalisis pengaruh *work life balance* terhadap terhadap loyalitas karyawan yang di moderasi oleh kepuasan kerja di RSUD Dr. Moewardi Surakarta.

D. Kontribusi Penelitian

1. Teoritis

   Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai sarana informasi serta untuk meningkatkan wawasan dan pengetahuan tentang sejauh mana pengaruh kompensasi, beban kerja dan *work-life balance* terhadap loyalitas karyawan dengan kepuasan kerja karyawan sebagai variabel moderasi. Penelitian ini juga diharapkan dapat menyumbangkan pengembangan keilmuan untuk peneliti selanjutnya.

2. Praktis

   Penelitian ini dapat dijadikan sebagai sumbangan pemikiran bagi para pengambil kebijakan di RSUD Dr. Moewardi Surakarta untuk terus meningkatkan loyalitas karyawan. Serta dapat memberikan informasi sebagai bahan masukan dan pertimbangan dalam bidang sumber daya manusia untuk mencapai tujuan perusahaan.

E. Sistematika Pembahasan

Penyusunan skripsi ini terdiri dari lima bab di mana antara bab yang satu dengan bab yang lainnya merupakan satu komponen yang saling berkaitan. Sistematika penulisan skripsi adalah sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini bertujuan untuk memberikan informasi kepada para pembaca mengenai latar belakang masalah, perumusan

masalah, tujuan penelitian, kontribusi penelitian dan sistematika pembahasan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Pada bab ini menguraikan teori-teori yang mendasari analisis data yang diambil dari beberapa literature pustaka dan hasil penelitian terdahulu dengan membandingkan dan menarik kesimpulan hasil penelitian terdahulu yang diambil dari jurnal dan skripsi sebelumnya serta menguraikan tentang pengembangan hipotesis dan model penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini akan diuraikan metode yang digunakan dalam penelitian. Metode dalam penelitian ini meliputi populasi dan sampel, data penelitian, variabel penelitian dan pengukuran data, metode analisis data dan pengujian hipotesis.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini akan menguraikan hasil statistik deskriptif variabel penelitian, serta pengujian validitas dan reliabilitas beserta hasil pengujian hipotesis dan pembahasan.

BAB V : KESIMPULAN

Pada bab ini merupakan bagian akhir dari penyusunan skripsi di mana akan mengemukakan kesimpulan dari hasil penelitian, keterbatasan penelitian dan saran.

BAB II
TINJAUAN PUSTAKA DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

A. Telaah Teori

1. Loyalitas Karyawan

Menurut Malayu Hasibuan (2011:95), loyalitas karyawan adalah kesetiaan yang dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi didalam maupun diluar pekerjaan dari orang. Dalam hal ini loyalitas karyawan dapat juga diartikan sebagai kesetiaan karyawan terhadap perusahaan. Sedangkan menurut Wicaksono (2013:48), loyalitas adalah segala sesuatu dengan rasa cinta, sehingga rasa loyalitas yang tinggi seseorang merasa tidak perlu mendapatkan imbalan dalam melakukan sesuatu untuk orang lain atau perusahaan tempat dia meletakkan loyalitasnya.

Loyalitas para karyawan dalam suatu organisasi itu mutlak diperlukan demi kesuksesan organisasi itu sendiri. Semakin tinggi loyalitas para karyawan di suatu organisasi, maka semakin mudah bagi organisasi untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya oleh pemilik organisasi. Sedangkan sebaliknya, bagi organisasi yang loyalitas karyawannya rendah, maka semakin sulit bagi organisasi tersebut untuk mencapai tujuan-tujuan organisasinya yang telah ditetapkan sebelumnya oleh para pemilik organisasi. Terdapat beberapa ciri karyawan yang memiliki loyalitas yang rendah diantaranya karena sifat karakternya (bawaan), kekecewaan karyawan,

dan sikap atasan, serta perasaan negatif, seperti ingin meninggalkan perusahaan, merasa berkerja diperusahaan lain lebih menguntungkan, tidak merasakan manfaat, dan menyesali bergabung dengan perusahaan. Loyalitas anggota terhadap organisasi memiliki makna kesediaan seseorang untuk melenggangkan hubungannya dengan organisasi. Menurut soegandhi (2013:4), menyimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi loyalitas tersebut meliputi: adanya fasilitas-fasilitas kerja, tunjangan kesejahteraan, suasana kerja upah yang diterima, karakteristik pribadi individu karyawan, karakterstik pekerjaan, karakteristik desain organisasi dan pengalaman yang diperoleh selama karyawan menekuni pekerjaan itu.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa loyalitas karyawan adalah suatu keadaan aktivitas yang menyangkut fisik, psikis dan sosial yang membuat individu mempunyai sikap untuk mentaati peraturan yang ditentukan, melakukan dan mengamalkan sesuatu yang ditaatinya dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab terhadap upaya pencapaian tujuan perusahaan sesuai keahliannya sehingga peningkatan efektifitas perusahaan dan disertai dengan pengabdian yang kuat.

a. Indikator Loyalitas karyawan

Merpaung (2012:686) mengemukakan loyalitas adalah kepatuhan dan kesediaan karyawan yang diukur dalam empat indikator sebagai berikut:

1) Berkarir diperusahaan adalah keinginan untuk menetap di perusahaan serta tidak memiliki keinginan mencari pekerjaan di tempat lain.
2) Mengenal perusahaan yaitu memiliki pengetahuan tentang perusahaan serta mengetahui aktifitas perusahaan, mengenal pimpinan di devisi pekerjaan karyawan.
3) Kebanggaan sebagai bagian dari perusahaan adalah merasa bagian dari perusahaan, merasa telah dibesarkan perusahaan, bersedia mendukung tercapainya tujuan perusahaan, menjaga nama baik perusahaan, menceritakan perusahaan sebagai perusahaan yang tepat untuk bekerja, dan bekerja diperusahaan merupakan plihan terbaik.
4) Disiplin jam kerja adalah masuk dan keluar kerja sesuai jam kerja.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Loyalitas Kerja

Menurut Streers dan Porter (1983) menyatakan bahwa timbulnya loyalitas kerja dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor sebagai berikut:

1) Karakteristik Pribadi, meliputi usia, masa kerja, jenis kelamin, tingkat pendidikan, prestasi yang dimiliki, ras, dan sifat kepribadian.

2) Karakteristik pekerjaan, meliputi tantangan kerja, stress kerja, kesempatan untuk berinteraksi sosial, *job enrichment*, identifikasi tugas, umpan balik tugas dan kecocokan tugas.
3) Karakteristik desain perusahaan, yang dapat dilihat dari sentralisasi, tingkat formalitas, tingkat keikutsertaan dalam pengambilan keputusan, paling tidak telah menunjukan berbagai tingkat asosiasi dengan tanggung jawab perusahaan, ketergantungan fungsioanal maupun fungsi control perusahaan.
4) Pengalaman yang diperoleh dalam perusahaan, yaitu internalisasi individu terhadap perusahaan setelah melaksanakan pekerjaan dalam perusahaan tersebut meliputi sikap positif terhadap perusahaan, rasa percaya terhadap perusahaan sehingga menimbulkan rasa aman, merasakan adanya kepuasan pribadi yang dapat dipenuhi oleh perusahaan.

2. Kepuasan Kerja

Menurut Priansa (2014:291) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya sikap ini dicerminkan oleh moral, kedisiplinan, dan prestasi kerja karyawan yang mendukung terwujudnya tujuan perusahaan. Kepuasan kerja menggambarkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi dilingkungan kerjanya. Menurut Wibowo (2013:501) kepuasan kerja akan mempengaruhi produktivitas yang

sangat diharapkan yang sangat diharapkan oleh manager, oleh sebab itu manajer perlu memahami apa yang harus dilakukan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawannya. Menurut Robbins (2015:170), kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Loyalitas karyawan dibangun apabila seorang karyawan memiliki sikap puas terhadap pekerjaan yang dilakukan. Seseorang yang puas akan memiliki motivasi dan partisipasi kerja yang tinggi, yang pada akhirnya akan terus memperbaiki kinerja mereka. Rivai (2009) mengemukakan kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku dalam dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan yang dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut.

Sutrisno (2014:75), mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan dan tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Dalam penelitian ini kepuasan kerja dijadikan sebagai variabel moderasi karena kepuasan merujuk pada penilaian subjektif karyawan yang menggambarkan apakah kebutuhan karyawan tersebut telah terpenuhi atau tidak melalui tugas atau pekerjaan yang diberikan. Variabel kepuasan kerja dijadikan

variabel moderasi kemungkinan variabel tersebut akan dapat memperkuat hubungan variabel independen dengan variabel dependen atau dapat memperlemah hubungan variabel independen dengan varibel dependen. Karyawan akan merasakan puas apabila presepsi mereka mengenai pekerjaan sama dengan kenyataan yang didapatkan.

a. Faktor- faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Kritner dan Kinicki dalam Wibowo (2013:225) disebutkan bahwa faktor yang memiliki hubungan dengan kepuasan kerja karyawab diantaranya motivasi, pelibatan kerja, *organizational citizenship behavior* (OCB), kemangkiran, perputaran karyawan, stress kerja, prestasi kerja, komitmen organisasi dan kepuasan hidup. Sedangkan menurut Hasibuan (2014:203) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja antara lain balas jasa yang adil dan layak, penempatan yang sesuai dengan keahlian, berat ringannya pekerjaan, lingkungan pekerjaan, peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan, sikap pimpinan yang memberdayakan karyawan dan sifat pekerjaan yang monoton atau tidak.

Menurut Mangkunegara (2015:120) faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu :

1) Faktor pegawai, yaitu kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman

kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berfikir, presepsi dan sikap kerja

2) Faktor pekerjaan, yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial dan hubungan kerja.

b. Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Smith dalam Soegandhi *et.al* (2013:2) indikator-indikator yang biasanya digunakan untuk mengukur kepuasan kerja seseorang karyawan adalah :

1) Pekerjaan itu sendiri (*work it self*)

Setiap pekerjaan memerlukan suatu keterampilan tertentu sesuai dengan bidangnya masing-masing. Sukar tidaknya suatu pekerjaan serta perasaan seseorang bahwa keahliannya dibutuhkan dalam melakukan pekerjaan tersebut, akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan kerja.

2) Atasan (*supervision*)

Atasan yang baik adalah atasan yang menghargai pekerjaan bawahannya. Bagi bawahan, atasan dapat dianggap sebagai figure ayah/ibu/teman dan sekaligus atasannya

3) Teman kerja (*Workers*)

merupakan faktor yang berhubungan dengan hubungan antara pegawai dengan atasannya dan dengan pegawai lain, baik yang sama maupun yang berbeda jenis pekerjaanya.

4) Promosi (*Promotion*)

Merupakan faktor yang berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karir selama bekerja.

5) Gaji/Upah (*Pay*)

Merupakan faktor pemenuhan kebutuhan hidup pegawai yang dianggap layak atau tidak.

3. Kompensasi

Menurut Mathis & Jackson (2006:419), kompensasi merupakan faktor penting yang mempengaruhi bagaimana dan mengapa orang-orang memilih bekerja di sebuah organisasi dari pada yang lain. Para pemberi kerja harus agak kompetitif dengan beberapa jenis kompensasi untuk menarik dan mempertahankan karyawan yang kompeten. Menurut Handoko dalam Setiawan (2014:5) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pekerja sebagai balas jasa atas kerja mereka. Kompensasi menurut Hasibuan (2014:118) adalah semua pendapatan yang berbentuk barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Dessler (2015:417), kompensasi karyawan (*employee compensation*) meliputi semua bentuk bayaran yang diberikan kepada karyawan dan

timbul dari hubungan kerja mereka. Kompensasi karyawan memiliki dua komponen utama, yaitu pembayaran finansial langsung atau direct financial payments (upah, gaji, insentif, komisi dan bonus) dan pembayaran finansial tidak langsung atau indirect financial payments (tunjangan finasial seperti ansuransi dan liburan yang dibayar oleh pemberi kerja).

Pengelolaan kompensasi merupakan kegiatan yang cukup penting dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Pemberian kompensasi yang baik serta dapat diterima oleh karyawan akan memberikan dampak yang positif terhadap perusahaan, dan sebaliknya pengelolaan kompensasi yang buruk dapat berakibat buruk pula bagi perusahaan. Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan atas pengorbanan baik tenaga atau pikiran yang diberikan karyawan demi mencapai tujuan perusahaan.

a. Jenis-jenis Kompensasi

Kompensasi mempunyai tiga komponen Gugup Kismono (2011:178) sebagai berikut :

1) Pembayaran uang secara langsung (*direct financial payment*) dalam bentuk gaji, dan intensif atau bonus/ komisi.
2) Pembayaran tidak langsung (*indirect payment*) dalam bentuk tunjangan dan asuransi.
3) Ganjaran non finansial (*non financial reward*) seperti jam kerja yang luwes dan kantor yang bergengsi.

b. Tujuan Kompensasi

Tujuan diadakan pemberian kompensasi menurut Hasibuan (2012:12), tujuan pemberian kompensasi (balas jasa) antara lain adalah :

1) Ikatan Kerja sama

Dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerja sama formal antara majikan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha/majikan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati.

2) Kepuasan Kerja

Dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatanya.

3) Pengadaan Efektif

Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang *qualified* untuk perusahaan akan lebih mudah

4) Motivasi

Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya.

5) Stabilitas Karyawan

Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompetatif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena turn-over relatif kecil.

6) Disiplin

Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku.

7) Pengaruh Serikat Buruh

Dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.

8) Pengaruh Pemerintah

Jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti balas batas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

c. Indikator Kompensasi

Dalam penelitian ini indikator kompensasi yang digunakan mengadopsi indikator yang dirumuskan oleh Noe dalam Troena (2013:4) yang menyatakan bahwa indikator kompensasi finansial terbagi menjadi empat yaitu :

1) Upah atau gaji

Imbalan finansial yang dibayarkan kepada karyawan secara teratur seperti tahunan, caturwulan, bulanan dan mingguan

2) Insentif dan bonus

Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan

3) Asuransi atau jaminan keamanan

Imbalan tidak langsung yang diberikan kepada karyawan akan memberikan peningkatan kinerja yang lebih baik

4) Jaminan Pensiun atau Tunjangan

Tunjangan yang diberikan kepada karyawan berupa jaminan hari tua atau pension akan membuat karyawan bekerja lebih optimal daan tenang sehingga kinerjanya akan semakin meningkat

4. Beban Kerja

Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja yang berupa fisik biasanya dapat dapat dilihat secara langsung, misalnya kelelahan, menurunnya tingkat produktivitas pekerja, kesalahan-kesalahan yang terjadi, dan lain-lain. Penanganannya dapat diambil tindakan secara langsung seperti istirahat sejenak dari pekerjaan, pemberian waktu makan dan minum, dan lain-lain. Hasil dari penanganannya pun dapat dirasakan secara langsung dan membutuhkan waktu yang relatif singkat. Beban kerja yang bersifat mental tidak dapat dilihat secara kasat mata. Penanganan beban kerja mental tidaklah semudah penanganan beban kerja fisik. Oleh karena beban kerja mental berkaitan dengan psikis seseorang, maka diperlukan

pendekatan tersendiri sehingga diketahui apa penyebab beban kerja mental tersebut sehingga dapat diatasi. Penilaian beban kerja mental juga tidaklah semudah menilai beban kerja fisik. Pekerjaan yang bersifat mental sulit diukur melalui perubahan fungsi tubuh. Menurut Permendagri No.12/2008, beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupaakan hasil kali antara volume kerja dan normal waktu. Menurut Tarwaka (2011) beban kerja dapat didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Beban kerja terdiri atas tiga dimensi atau faktor yaitu beban waktu (*time load*) yaitu banyaknya waktu yang tersedia dalam melaksanakan suatu pekerjaan, beban mental (*mental effort load*) yaitu banyaknya usaha mental dalam melaksanakan suatu pekerjaan, dan beban psikologis (*psychological stress load*) yang menunjukkan tingkat resiko pekerjaan, kebingungan dan frustasi.

Dari pengertian yang telah di uraikan sebelumnya dapat disimpulkan bahwa beban kerja merupakan segala sesuatu yang berkaitan dengan tujuan pekerjaan yang akan dicapai yang dapat mempengaruhi kualitas pekerja.

a. Faktor- Faktor yang mempengaruhi Beban Kerja

Menurut Manuaba dalam Tarwaka (2011:107), beban kerja dipengaruhi oleh 2 faktor, yaitu :

1) Faktor eksternal, yaitu beban yang berasal dari luar tubuh pekerja, seperti;
   a. Tugas-tugas yang bersifat fisik, seperti stasiun kerja, tata ruang, tempat kerja, alat dan sarana kerja, kondisi kerja, sikap kerja, dan tugas-tugas yang bersifat psikologis, seperti kompleksitas pekerjaan, tingkat kesulitan, tanggung jawab pekerjaan.
   b. Organisasi kerja, seperti lamanya waktu bekerja, waktu istirahat, shift kerja, kerja malam, sistem pengupahan, model struktur organisasi, pelimpahan tugas dan wewenang.
   c. Lingkungan kerja adalah lingkungan kerja fisik, lingkungan kimiawi, lingkungan kerja biologis dan lingkungan kerja psikologis.
2) Faktor internal

   Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh itu sendiri akibat dari reaksi beban kerja eksternal. Faktor internal meliputi faktor somatis (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, dan kondisi kesehatan) dan faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan dan kepuasan).

b. Indikator Beban Kerja

Menurut Putra (2012 :22), indikator beban kerja meliputi :

1) Target yang Harus Dicapai

Pandangan individu mengenai besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaanya. Misalnya mendapatkan nasabah dan pendapatan omset perusahaan yang telah ditetapkan. Pandangan mengenai hasil kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

2) Kondisi Pekerjaan

Mencangkup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaannya, misalnya mengambil keputusan dengan cepat pada saat pengerjaan barang, serta mengatasi kejadian yang tak terduga seperti melakukan pekerjaan ekstra diluar waktu yang telah ditentukan.

3) Standar Pekerjaan

Kesan yang dimiiki oleh individu mengenai pekerjaannya, misalnya perasaan yang timbul mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

5. *Work-Life Balance*

Work life Balance/ keseimbangan kehidupan di dalam pekerjaan merupakan suatu teori yang menjelaskan bagaimana individu mampu mengatur lingkungan pekerjaan dan keluarga dan batasan diantara keduanya untuk mencapai keseimbangan. Schermerhon (2005) dalam Ramadhani (2013) mengatakan bahwa *work life balance* adalah kemampuan seseorang untuk menyeimbangkan tugas didalam pekerjaan dan dalam keluarga atau kebutuhan pribadinya. Menurut Delecta (2011)

berpendapat bahwa *work life balance* sebagai kemampuan seseorang atau individu untuk memenuhi tugas dalam pekerjaannnya dan tetap berkomitmen pada keluarga mereka, serta tanggung jawab diluar pekerjaan lainnya. Frame & Hartog (2003) dalam Purwati (2016) mengartikan *work life balance* adalah keadaan dimana karyawan mendapatkan jam kerja yang fleksibel dan menggunakannya dengan bebas sehingga dapat menyeimbangkan pekerjaan dan komitmen lain di luar pekerjaan.

Maka dapat disimpulkan bahwa *work life balance* adalah suatu bentuk keseimbangan yang terjadi dalam kehidupan seseorang dimana mereka tidak melupakan tugas dan kewajibannya dalam bekerja tanpa harus mengabaikan segala aspek dalam kehidupan pribadinya.

a. Indikator *work life balance*

Menurut Bradley (2005) dalam Ramadhani (2013) terdapat tiga indikator dalam *work life balance*, yaitu sebagai berikut:

1) Keseimbangan Waktu

Berfokus pada keseimbangan waktu yang diberikan pada pekerjaan dan diluar pekerjaan. Keseimbangan waktu berarti jumlah waktu yang diperoleh seseorang ketika bekerja dan kegiatan di luar pekerjaan. Keseimbangan waktu merupakan cara yang dapat digunakan untuk menyeimbangkan waktu antara bersantai atau bekerja dan beristirahat secara efektif. Hasil yang diharapkan dengan keseimbangan waktu adalah

meningkatkan kepuasan kerja, organisasi waktu menjadi lebih baik dan mengurangi stress.

2) Keseimbangan Keterlibatan

Berfokus pada kesetaraan dalam keterlibatan psikologis dalam pekerjaan maupun peran diluar pekerjaan, sehingga dapat menikmati waktu yang ada dan terlibat secara fisik maupun emosional dalam kegiatan sosialnya.

3) Keseimbangan kepuasan baik di lingkungan kerja maupun di luar pekerjaan.

Berfokus pada tingkat keseimbangan kepuasan seseorang dalam pekerjan maupun diluar pekerjaan. Kepuasan akan timbul apabila seseorang dapat mengakomodasi kebutuhan pekerjaan dan di luar pekerjaan dengan baik. Hal tersebut dapat dilihat dari kondisi keluarga, hubungan antara rekan kerja dan kualitas serta kuantitas pekerjaan yang telah diselesaikan. Untuk melihat keseimbangan kepuasan, dapat dilihat dengan kepuasan terhadap diri sendiri dan pemenuhan harapan.

b. Dimensi *work life balance*

Fisher (2009) menyatakan bahwa terdapat empat dimensi *work life balance* yaitu :

1) *Work Interference With Personal Life*. Dimensi ini mengacu pada sejauh mana pekerjaan dapat mengganggu kehidupan

pribadi individual. Misalnya bekerja dapat membuat seseorang sulit mengatur waktu kehidupan pribadinya.

2) *Personal Life Interference With Work*. Dimensi ini mengacu pada sejauh mana kehidupan pribadi individu mrnggangu kehidupan pekerjaan. Misalnya, apabila individu memiliki masalah didalam kehidupan pribadinya, hal ini dapat mengganggu kinerja individu saat bekerja.
3) *Personal Life Enhancement Of Work*. Dimensi ini mengacu sejauh mana kehidupan pribadi seseorang dapat meningkatkan performa individu dalam dunia kerja. Misalnya, apabila individu merasa senang dikarenakan kehidupan pribadinya menyenangkan maka hal ini dapat membuat suasana hati individu pada saat bekerja menjadi menyenangkan.
4) *Work Enhancement Of Personal Life.* Dimensi ini mengacu pada sejauh mana pekerjaan dapat meningkatkan kualitas kehidupan pribadi individu. Misalnya, keterampilan yang diperoleh individu pada saat bekerja memungkinkan individu memanfaatkan keterampilan tersebut dalam kehidupan sehari-hari.

B. Telaah Penelitian Terdahulu

Sebagai bahan acuan dalam penelitian ini terdapat beberapa hasil penelitian terdahulu yang telah dilakukan yang berkaitan dengan kompensasi, beban kerja, *work life balance* terhadap loyalitas karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel moderasi yaitu penelitian yang dilakukan Ihwana (2017) yang meneliti pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap loyalitas perawat magang studi kasus yang dilakukan di Rumah sakit Lanud Iswahjudi Maospati Kab. Magetan. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 145 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini purposive sampling sehingga diperoleh sebanyak 95 orang. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda dengan bantuan IBM SPSS Statistic versi 20. Hasil Penelitian menunjukkan secara parsial kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas perawat magang, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas perawat magang, sedangkan secara simultan menunjukan bahwa kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap loyalitas perawat magang.

Penelitian lain yang dilakukan oleh Virginia (2018) mengenai pengaruh beban kerja fisik terhadap kepuasan kerja dengan stress kerja sebagai variabel moderasi. Tujuan penelitian untuk mengetahui besar pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja dengan stres kerja sebagai variabel moderasi. Penelitian dilakukan di Rumah sakit umum Gmim Pancaran Kasih Manado. Jumlah sampel yang diambil sebanyak 41 orang

pegawai, dengan metode sampel jenuh. Metode pengumpulan data dengan survey dengan kuesioner sebagai alatnya dan wawancara. Path analisis digunakan untuk mendapatkan hasil sehingga ditemukan beban kerja berpengaruh positif terhadap stres kerja, bila beban kerja karyawan maka meningkat stres kerja karyawan akan meningkat. Beban kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja hal tersebut menunjukkan apabila beban kerja meningkat maka kepuasan kerja menurun, dan sebaliknya. Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Stres kerja meningkat maka kepuasan kerja menurun, dan sebaliknya.

Maslichah (2016) dalam jurnal pengaruh *work life balance* dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Subjek dalam penelitian ini perawat Rumah sakit Lavalette Malang dengan metode purposive sampling di dapat 63 responden yang dijadikan sampel penelitian. Hasil penelitian menunjukan bahwa *work life balance,* lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kepuasan kerja dilihat dari nilai signifikansi $F<\alpha$ yaitu 0,000<0,05 dan nilai *adjusted R square* sebesar 0,805. Hal ini menunjukan bahwa *work life balance* , lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh 80,5% terhadap kepuasan kerja karyawan dan sisanya 19,5% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian tersebut.

C. Perumusan Hipotesis

Berdasarkan tinjauan pustaka dan telaah penelitian sebelumnya, diduga adanya hubungan antara variabel yang di teliti sebagai berikut:

1. Pengaruh Kompensasi, Beban kerja, work life balance Terhadap Loyalitas Karyawan

Mathis dan Jakson (2006), mengatakan bahwa pada dasarnya manusia bekerja juga ingin memperoleh uang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Untuk itulah seorang karyawan mulai menghargai kerja keras dan semakin menunjukan loyalitas terhadap perusahaan dan karena itulah perusahaan memberikan penghargaan terhadap prestasi kerja karyawan yaitu dengan jalan memberikan kompensasi. Salah satu cara manajemen untuk meningkatkan prestasi kerja, memotivasi dan meningkatkan loyalitas para karyawan adalah melalui kompensasi. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ramadhani (2017), Rahardjo et al (2013), Wibawa et al (2014), dan Heryati (2016) menyatakan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan.

Beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu unit jabatan/ unit organisasi. Beban kerja yang terlalu tinggi akan mempengaruhi kinerja karyawan dan kepuasan seseorang dalam bekerja. Menurut Michael dalam Iskandar (2012) mengemukakan bahwa jika pegawai menghayati pekerjaan sebagai beban kerja sehingga pegawai mengalami ketegangan didalam pekerjaan karena

kemampuannya tidak sesuai dengan tuntutan organisasi hal ini akan berdampak pada prilaku yang di tampilkan oleh pegawai, yaitu prilaku yang tidak efektif dalam bekerja, seperti malas, menghindari tugas atau rendahnya motivasi, hal tersebut mengakibatkan menurunnya loyalitas karyawan terhadap perusahaan tempat mereka bekerja. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Pratama (2015) Secara simultan variabel kompensasi, lingkungan kerja, dan beban kerja terhadap variabel loyalitas karyawan yang dimoderasi oleh kepuasan kerja. Kepuasan kerja memberikan pengaruh yang positif dan signifikan.

H1. Pengaruh Kompensasi, beban kerja, dan *work life balance* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.

2. Pengaruh Kompensasi Terhadap loyalitas karyawan

Kompensasi merupakan salah satu hubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian. Menurut Kadarisman (2012:91) kompensasi merupakan biaya utama atas keahlian atau pekerjaan dan kesetiaan dalam kegiatan keorganisasian. Dalam kompensasi juga termasuk insentif / perangsang dan program kesejahteraan karyawan. Pengelolaan kompensasi merupakan kegiatan yang sangat penting dalam memberikan kepuasan bagi karyawan dalam pekerjaannya

apabila karyawan merasakan kepuasan dalam menerima kompensasi akan tumbuh perasaan loyal terhadap perusahaan.

Kompensasi merupakan salah satu unsur penting yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Kompensasi merupakan aspek terpenting bagi karyawan, karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai kerja mereka. Bila kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan diberikan secara baik, para karyawan akan lebih termotivasi dan terpuaskan untuk meningkatkan produktivitas dan mampu menumbuhakan sikap loyal terhadap perusahaan tempat mereka bekerja. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan Safitri (2015) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Oleh karena itu dalam penelitian ini diajukan hipotesi kedua sebagai berikut :

H2. Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap loyalitas karyawan .

3. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan

Hubungan Beban Kerja dengan Loyalitas, Beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Beban kerja yang tepat pembagiaannya dan sesuai dengan kemampuan serta pemberian kompensasi bagi karyawan akan menimbulkan kesetiaan dari karyawan kepada perusahaan sebaliknya, apabila seseorang memiliki beban kerja yang cukup

tinggi dalam perusahaan dan tidak dapat teratasi dengan baik maka yang terjadi dalam diri karyawan tersebut dapat mengalami stress dan akan menurunkan tingkat loyalitas pada perusahaan. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ardiyanto (2016) yang menyatakan bahwa beban kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan di PD BPR Bank Daerah Karanganyar. Oleh karena itu diajukan hipotesis ke tiga dalam penelitian ini yaitu :

H3. Beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Loyalitas Karyawan .

4. Pengaruh *Work Life Balance* terhadap loyalitas karyawan

Keseimbangan kehidupan kerja merupakan keseimbangan yang mencangkup bahwa beban pekerjaan atau kehidupan pribadi berbanding lurus dengan peningkatan kualitas pekerjaan dan kehidupan pribadi . Menurut Kastner dalam Bienek (2014) keseimbangan kehidupan kerja (*work life balance*) berasal dari kata "bekerja"dan kata "kehidupan", keseimbangan kehidupan kerja adalah tentang bagaimana menyeimbangan kedua kategori tersebut. Moore dalam Moedy (2013) keseimbangan kehidupan kerja yang yang baik didefinisikan sebagai situasi dimana pekerja merasa mampu menyeimbangan pekerjaan dalam kehidupan pribadi atau komitmen lain.

Langford *et a*l (2008) mengatakan bahwa *work life balance* didefinisikan sebagai kemampuan individu untuk memenuhi

komitmen pekerjaan dan keluarga mereka, serta tanggung jawab non-pekerjaan dan kegiatan lain. Loyalitas karyawan dapat timbul apabila seorang karyawan merasakan kepuasan diri yang meningkat, kepuasan tersebut merupakan hasil dari proses evaluasi internal dan ketika apa yang diharapkan oleh karyawan terpenuhi maka kepuasan tersebut dapat tumbuh dan mengembangkan sikap emosional. Berdasarkan yang dilakukan oleh Trevisan (2015) menyatakan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara *work life balance* dengan loyalitas terhadap organisasinya. Kumari (2016) juga menemukan hubungan positif antara *work life balance* dengan loyalitas karyawan. oleh karena itu diajukan hipotesis ke empat dalam penelitian ini yaitu :

H4. Work-Life Balance berpengaruh positif signifikan terhadap loyalitas karyawan

5. Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan yang dimoderasi oleh Kepuasan Kerja

Menurut Mangkuprawira (2009) kepuasan kerja adalah bentuk persaan dan ekpresi seseorang ketika dia mampu atau tidak mampu memenuhi harapan dalam proses kerja dan kinerjanya. Timbul proses transformasi emosi dan pikiran dirinya yang melahirkan sikap dan nilai terhadap sesuatu yang dikerjakan dan diperolehnya. Kompensasi dapat mempengaruh mempengaruhi kepuasan kerja. Kepuasan kerja ada yang bersifat material misalnya gaji dan ada yang bersifat non

material misalnya penghargaan, kebutuhan, untuk berpartisipasi, dipromosikan ke jabatan lebih tinggi dan sebagainya. Hasil penelitian Putri (2017), menunjukkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap loyalitas dengan kepuasan kerja sebagai variabel moderasi, Karyawan yang mempunyai kepuasan kerja akan loyal terhadap perusahaan. Oleh karena itu dalam penelitian ini diajukan hipotesis ke lima sebagai berikut :

H5. Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap loyalitas karyawan yang dimoderasi oleh kepuasan kerja.

6. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan yang dimoderasi oleh Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja secara umum menyangkut sikap seseorang mengenai pekerjaannya. Kepuasan tidak tampak serta nyata, tetapi dapat diwujudkan dalam suatu hasil pelaksanaan pekerjaan. Faktor yang mendatangkan kepuasan kerja adalah beban kerja yang dirasakan karyawan tidak terlalu berat karena beban kerja akan memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. Apabila beban kerja meningkat maka kepuasan kerja akan menurun dan sebaliknya. Beban kerja karyawan yang tinggi menyebabkan berkurangnya waktu yang dipakai dalam mendapatkan informasi terkini, baik mengenai perkembangan teknologi, perkembangan teori dan metode terbaru dalam keilmuannya.

Karyawan akan lebih merasa puas terhadap perusahaan apabila karyawan tersebut di berikan beban kerja yang lebih rendah. Beban kerja merupakan faktor yang paling dominan yang mempengaruhi produktifitas kerja. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Oktavianus (2016) menunjukan bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif terhadap loyalitas dengan dimoderasi oleh kepuasan kerja. Berdasarkan hasil tersebut, maka hipotesis dalam penelitian ini yaitu:

H6. Beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap loyalitas karyawan yang dimoderasi oleh kepuasan kerja.

7. Pengaruh *Work life balance* Terhadap Loyalitas Karyawan yang dimoderasi oleh Kepuasan Kerja

Perusahaan hendaknya mencari upaya untuk mempertahankan kepuasan kerja karyawan. Menurut Kreitn et al dalam Kaswan (2012), terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, yaitu pemenuhan kebutuhan, perbedaan, pencapaian nilai, kedilan, dan komponen genetik. Ketika karyawan dapat memperoleh kesempatan untuk memenuhi kebutuhannya maka dapat tercipta kepuasan kerja. *Work life balance* adalah sejauh mana individu terlibat dan sama-sama merasa puas dalam hal waktu dan keterlibatan psikologis dengan peran mereka baik didalam kehidupan kerja maupun pribadi, serta tidak ada konflik diantara kedua peran tersebut.

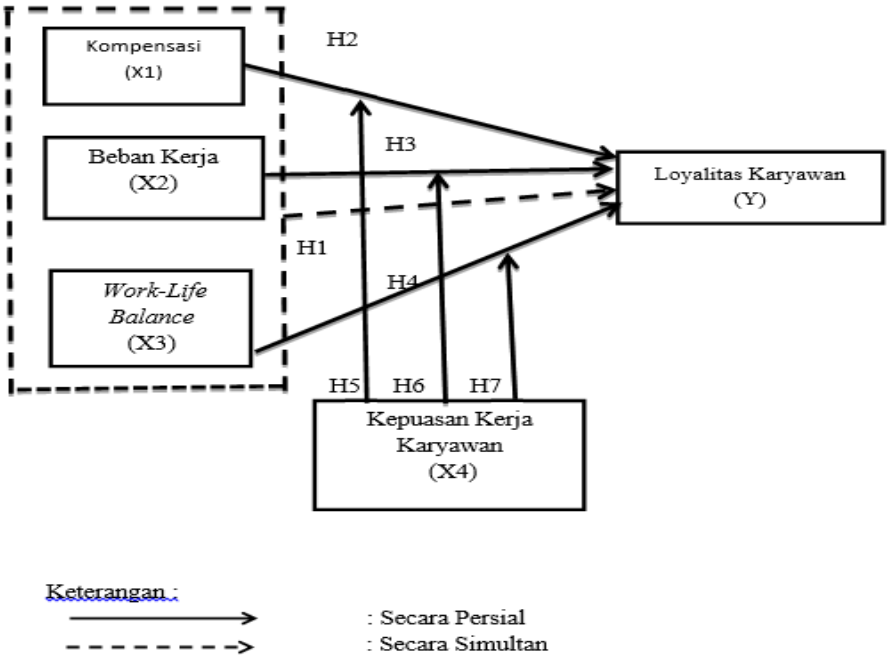
Hasil penelitian yang dilakukan oleh linda (2018) menunjukan pengaruh kepuasan kerja yang memoderasi hubungan *work life*

balance terhadap loyalitas karyawan hal tersebut menunjukkan bahwa seseorang yang memandang keseimbangan antara peran pekerjaan dan kehidupan mereka cenderung lebih puas terhadap kehidupan mereka. Oleh karena itu diajukan hipotesis ke tujuh dalam penelitian ini yaitu :

H7. *Work life balance* berpengaruh positif signifikan terhadap loyalitas karyawan yang dimoderasi oleh kepuasan kerja.

D. Model Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan pengaruh variabel independen pengaruh kompensasi, Beban Kerja dan *Work life Balance* terhadap Loyalitas Karyawan dengan Kepuasan sebagai variabel moderasi yang telah dipaparkan dalam sub bab sebelumnya, dapat digambarkan dalam bagan sebagai berikut :



Gambar 2.1
Model Penelitian

BAB III
METODE PENELITIAN

A. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas; subyek/objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono,2012:61). Adapun yang dijadikan sebagai populasi dalam penelitian ini adalah perawat RSUD Dr Moewardi Surakarta sejumlah 263.

2. Sampel Penelitian

Sampel adalah bagian dari jumlah dan krakteristik yang dimiliki oleh populasi. Pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan cara teknik *purposive sampling* yaitu populasi yang dijadikan sampel adalah populasi yang memenuhi kriteria tertentu dengan tujuan agar sampel yang diambil lebih spesifik adapun kriteria yang ditetapkan untuk menjadi sampel yaitu perawat yang berstatus pegawai BLUD yang bekerja di RSUD Dr. Moewardi dengan masa kerja minimal selama 2 tahun, perawat yang bekerja di ruang rawat inap insentif diperoleh sejumlah 60 perawat sebagai responden penelitian yang telah memenuhi kriteria.

B. Data Penelitian

1. Jenis Data dan Sumber Data

Dalam melakukan penelitian ini, data yang digunakan sebagai berikut:

a. Data Primer

Menurut Anjani dan Sesianto (2011:18), data primer adalah secara langsung diambil dari objek penelitian oleh peneliti perorangan maupun organisasi, seperti hasil pengisian kuesioner yang biasanya dilakukan oleh peneliti. Dalam penelitian ini data primer secara langsung diambil dari pegawai RSUD Dr. Moewardi Surakarta dengan cara wawancara langsung dan pemberian kuesioner penelitian yang berisi tentang pernyataan loyalitas karyawan, kompensasi, beban kerja dan *work life balance*, serta kepuasan kerja pegawai untuk dijawab pegawai sebagai responden dengan memilih salah satu jawaban yang disediakan

b. Data Sekunder

Menurut Anjani dan Sesianto (2011:18) data sekunder adalah data yang sudah diolah terlebih dahulu dan telah dipublikasikan. Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari bagian Administrasi Umum RSUD Dr.Moewardi Surakarta mengenai Profil RSUD Dr.Moewardi Surakarta.

Sumber data dalam penelitian ini diperoleh melalui penyebaran daftar pertanyaan atau kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dengan menggunakan

sekumpulan pernyataan tertulis yang disusun untuk memperoleh jawaban responden berkaitan dengan permasalahan yang diteliti, yaitu kompensasi, beban kerja, *work life balance*, kepuasan kerja dan loyalitas.

2. Metode pengumpulan data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

a. Kuesioner : Menurut Sugiyono (2014:142) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien apabila peneliti tahu dengan siapa variabel akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden. Kuesioner dapat berupa pertanyaan-pertanyaan terbuka atau tertutup.

b. Dokumentasi, dimana metode ini dimaksudkan untuk mendapatkan data sekunder. Data sekunder yang diperlukan dalam penelitian ini meliputi kajian pustaka, profil perusahaan maupun data karyawan di RSUD Dr.Moewardi Surakarta.

C. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel menjelaskan cara tertentu yang digunakan untuk meneliti dan mengoperasikan konstrak, sehingga memungkinkan bagi peneliti yang lain untuk melakukan replikasi pengukuran dengan cara yang sama atau mengembangkan cara pengukuran konstruk yang lebih baik. Definisi operasional penelitian ini

diuraikan terinci menurut masing-masing variabel, yaitu variabel yang didefinisikan sebagai berikut **:**

1. Loyalitas Karyawan

   Loyalitas merupakan presepsi karyawan tentang suatu sikap mental yang ditunjukan kepada keberadaan perusahaan sehingga karyawan akan tetap bertahan dalam perusahaan, meskipun perusahaan tersebut maju mundur. Indikator pengukuran variabel loyalitas karyawan :

   a. Kesetiaan pada perusahaan
   b. Bertanggung jawab dengan pekerjaan
   c. Merasa bangga menjadi bagian perusahaan
   d. Disiplin kerja
   e. Taat peraturan.

2. Kepuasan Kerja

   Kepuasan kerja karyawan merupakan presepsi karyawan mengenai sikap karyawan terhadap pekerjaannya, sehingga dengan tingkat kepuasan yang tinggi menunjukan sikap yang positif sedangkan seseorang yang merasa tidak puas menunjukan sikap yang negatif terhadap pekerjaannya. Indikator pengukuran kepuasan kerja karyawan:

   a. Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri.
   b. Kepuasan terhadap pengawasan (supervisi)
   c. Kepuasan terhadap rekan kerja

d. kesempatan promosi

e. Kepuasan terhadap gaji dan insentif.

3. Kompensasi

Kompensasi merupakan bentuk imbal jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan yang timbul dari hubungan kerja mereka. Terdiri dari kompensasi langsung dan tidak langsung. Indikator pengukuran variabel penelitian kompensasi yaitu:

a. Kesesuaian dengan harapan

b. Keadilan

c. Kelayakan

d. Aman

e. Dapat diterima karyawan.

4. Beban Kerja

Beban kerja merupakan presepsi karyawan mengenai perbedaan antara kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan. indikator pengukuran variabel penelitian beban kerja adalah

a. Beban waktu

b. Beban pekerjaan itu sendiri

c. Beban tekanan psikologis

d. Beban fisik.

5. *Work Life Balance*

Work life balance merupakan presepsi individu atas kemampuannya untuk bisa menyeimbangkan waktu mereka di dua

tempat, yaitu lingkungan kerja dan lingkungan diluar kerja. *Work life balance* dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan skala *work life balance* berdasarkan beberapa aspek yaitu:

a. Keseimbangan keterlibatan
b. Keseimbangan waktu
c. Keseimbangan kepuasan kerja dan kehidupan pribadi
d. Keseimbangan kualitas hidup pekerjaan dan pribadi.

D. Pengukuran Variabel

Pengukuran variabel dalam penelitian ini yaitu menggunakan skala likert. (Husein Umar, 2009:43) skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan presepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena social dengan lima alternatif jawaban. Pengukuran instrumen yang dipakai dalam penelitian ini menggunakan skala likert dengan pengisian kuesioner yang disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan. Masing-masing pertanyaan mempunyai skor atau nilai yang berbeda-beda dan responden diminta mengisi daftar pertanyaan tersebut dengan cara memberi tanda (√) pada lembar jawab kuesioner. Kriteria pemberian skor untuk alternatif jawaban setiap item sebagai berikut: Kuesioner yang digunakan di dalam penelitian ini menggunakan kuesioner 1-5 yaitu:

a. Sangat Tidak Setuju (STS) : diberi bobot/skor 1
b. Tidak Setuju (TS) : diberi bobot/skor 2
c. Netral (N) : diberi bobot/skor 3

d. Setuju (S) : diberi bobot/skor 4

e. Sangat Setuju (SS) : diberi bobot/skor 5

E. Uji Instrumen Penelitian

Dengan menggunakan instrument yang valid dan reliabel dalam pengumpulan data, diharapkan hasil penelitian akan menjadi valid dan reliabel, Instrumen yang valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang hendak diukur. Instrumen yang reliabel berarti instrument yang digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama.

1. Uji Validitas

Menurut Ghozali (2013:94) uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Mengukur validitas dapat dilakukan dengan cara korelasi antar skore butir pertanyaan dengan total skore konstruk atau variabel. Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} untuk *degree of freedom* (d_f) = n-k dengan n adalah jumlah sampel dan K adalah jumlah konstruk. Apabila nilai $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ dengan taraf signifikansi 0,05 maka item kuesioner dinyatakan valid. jika $r_{\text{hitung}} < r_{\text{tabel}}$ maka item kuisoner dinyatakan tidak valid dan perlu dilakukan penggantian pertanyaan.

2. Uji Reliabilitas

Untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk digunakan uji realibilitas. Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten apabila diukur dua kali atau lebih terhadap gejala yang sam dengan menggunakan alat ukur yang sama. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan uji statistic *Cronbach Alpha* (α). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliebel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* (α) > 0,70 (Ghozali, 2013:95).

F. Metode Analisis Data

1. Analisis Regresi Melalui *Moderated Regression Analysis* (MRA)

Dalam penelitian ini untuk menjawab permasalahan-permasalahan penelitian yang di sesuaikan dengan model hipotesis menggunakan analisis regresi moderasi (*Moderated Regression Analysis*). Metode ini digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen dengan disertakan variabel moderasi. Variabel moderasi merupakan variabel yang memperkuat atau memperlemah hubungan variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2009). Jika memperkuat nilai signifikansinya akan bernilai positif di bawah 0,05 dan jika signifikansinya bernilai negative

atau diatas 0,05 dinyatakan memperlemah dan bukan sebagai variabel moderasi. Bentuk persamaan matematis dari analisis regresi moderasi dapat dinyatakan sebagai berikut :

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_1^* X_4 + \beta_5 X_2^* X_4 + \beta_5 X_3^* X_4 + e$$

Keterangan :

Y = Loyalitas karyawan (Variabel Dependen)

β_0 = Nilai Konstanta

β_1 = Nilai koefisien beta variabel X_1

β_2 = Nilai koefisien beta variabel X_2

β_3 = Nilai koefisien beta variabel X_3

β_4 = Nilai koefisien beta variabel X_4

X1 = Kompensasi

X2 = Beban Kerja

X3 = *Work life balance*

X4 = Kepuasan Kerja

X_1*X_4 = Interaksi antara kompensasi dengan kepuasan kerja

X_2*X_4 = Interaksi antara beban kerja dengan kepuasan kerja

X_3*X_4 = Interaksi antara *work life balance* dengan kepuasan kerja

e = Standar Error

G. Pengujian Hipotesis

1. Koefisien Determinasi (Uji R^2)

Uji ini digunakan untuk mengukur besarnya sumbangan variabel independen secara keseluruhan terhadap naik turunnya (variasi) nilai variabel dependen. Nilai koefisien determinasi mempunyai rentang antara 0 sampai 1. Apabila nila R^2 semakin mendekati angka 1 maka semakin bagus atau tepat model yang di pakai untuk mewakili hubungan yang sesungguhnya (Ghozali, 2013:97).

2. Uji F (Uji Signifikansi Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersama-sama dan keseluruhan (Ghozali, 2013:87). Hal ini dilakukan dengan cara membandingkan anatar nilai F hitung hasil regresi dengan F tabel. Adapun rumus yang digunakan sebagai berikut: (Ghozali, 2013:87)

$$F = \frac{R^2 / k-1}{1-R^2 / (n-k)}$$

Keterangan :

R^2 : koefisien determinasi

n : jumlah data

k : jumlah variabel bebas

Pengujian hipotesis uji F adalah sebagai berikut:

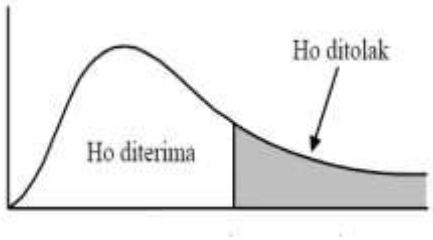
Ho : $\beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = \beta_4 = 0$ bahwa secara bersama-sama tidak ada pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Ho : $\beta_1 \neq \beta_2 \neq \beta_3 \neq \beta_4 \neq 0$ bahwa secara bersama-sama ada pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Kesimpulan pengujian yaitu sebagai berikut :

a. Jika F-*hitung* > F-*tabel* maka Ho diterima, bahwa perubahan nilai variabel dependen dapat dijelaskan oleh perubahan nilai semua variabel indenpenden, X_1, X_2 dan X_3, secara bersama-sama
b. Jika F- *hitung* < F-*tabel* maka Ho ditolak, bahwa variasi perubahan nilai variabel dependen tidak dapat dijelaskan oleh variasi

Gambar nilai F *hitung* dengan F *tabel* sebagai berikut :



F tabel

Gambar 3.1
Kurva normal uji F

3. Uji Parsial (Uji t)

Uji t dikenal dengan uji parsial yaitu untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikatnya. Uji t adalah pengujian secara statistic untuk mengetahui apakah variabel independen secara parsial mempunyai pengaruh terhadap varibel dependen. Rumus uji t adalah sebagai berikut : (Ghozali, 2009 :70)

$$t_{\beta s} = \frac{\boldsymbol{\beta}}{\boldsymbol{SE\ (\beta)}}$$

Keterangan :

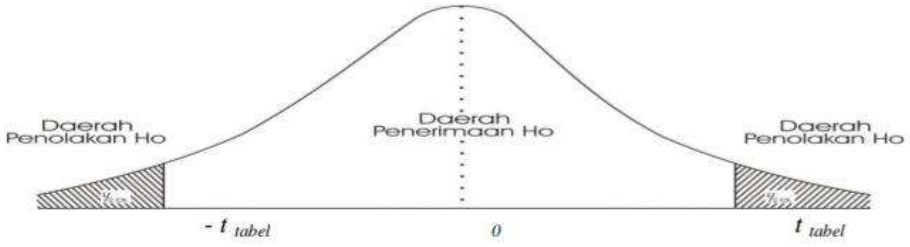
B : koefisien regresi variabel independen

SE (β) : standart error variabel independen

Kriteria pengujiannya sebagai berikut :

a. Ho : $\beta_1 = 0$, bahwa variabel independen secara individual tidak ada pengaruh terhadap variabel dependen.
b. Ho : $\beta_1 \neq 0$, bahwa variabel independen secara individual ada pengaruh terhadap variabel dependen.

Pengujian hipotesis menggunakan tingkat signifikansi sebesar 5% dan tabel t dengan menggunakan uji 2 sisi dan nilai kebebasan (n-k), Gambar nilau t_{hitung} dengan t_{tabel} sebagai berikut :



Gambar 3.2
Daerah Kritis Uji t

Hasil perhitungan tersebut kemudian dibandingkan dengan t tabel:

a. Jika nilai t hitung > t tabel , hal tersebut berarti terdapat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara individual.
b. Jika nilai t hitung < t tabel, hal tersebut berarti tidak terdapat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara individual

BAB V
KESIMPULAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan bahwa :

1. Secara deskriptif loyalitas perawat BLUD RSUD Dr. Moewardi Surakarta terbentuk salah satunya oleh variabel yang diteliti yaitu kompensasi, beban kerja dan *work life balance* dan kepuasan kerja yang bersifat proporsional. Berdasarkan uji coba instrument penelitian dari masing-masing variabel bersifat valid dan reliabel sehingga dapat digunakan untuk instrument penelitian.
2. Hasil uji F menunjukkan bahwa secara bersama-sama kompensasi, beban kerja dan *work life balance* dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap loyalitas perawat BLUD RSUD Dr. Moewardi Surakarta
3. Hasil uji t menunjukkan bahwa kompensasi , beban kerja mempengaruhi loyalitas perawat BLUD RSUD Dr. Moewardi Surakarta, *work life balance* tidak mempengaruhi loyalitas karyawan.
4. Kepuasan Kerja sebagai variabel yang memoderasi mampu memperkuat pengaruh kompensasi terhadap loyalitas perawat BLUD RSUD Dr. Moewardi Surakarta.

5. Kepuasan Kerja sebagai variabel yang memoderasi mampu memperkuat pengparuh beban kerja terhadap loyalitas perawat BLUD RSUD Dr. Moewardi Surakarta.
6. Kepuasan Kerja sebagai variabel moderasi tidak memoderasi pengaruh *work life balance* terhadap loyalitas perawat BLUD RSUD Dr. Moewardi Surakarta.

B. Keterbatasan Penelitian

1. Penelitian hanya dilakukan di beberapa ruang rawat insentif, sehingga sampel yang digunakan untuk mengisi hipotesis tidak mewakili keragaman populasi rumah sakit, sehingga generalisasi hasil penelitian tidak maksimal.
2. Hasil penelitian secara empiris sesuai dengan teori, namun penelitian ini hanya mengambil unsur –unsur kompensasi, beban kerja dan *work life balance* dan kepuasan kerja sebagai variabel moderasi.

C. Saran

Berdasarkan simpulan dan keterbatasan penelitian, maka saran-saran yang dapat diusulkan adalah sebagai berikut:

1. Bagi Institusi : pihak rumah sakit agar dapat mempertahankan dan meningkatkan kompensasi, memperhatikan beban kerja dan *work life balance* untuk meningkatkan loyalitas karyawan perawat BLUD RSUD Dr. Moewardi Surakarta. Rumah sakit perlu menciptakan kebijakan sumber daya manusia yang lebih ramah terhadap keluarga,

memberikan fasilitas/tunjangan yang dapat mendukung karyawan untuk tetap memperhatikan keluarganya.

2. Bagi penelitian selanjutnya : hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan masukan dan menambah referensi untuk penelitian selanjutnya pada penelitian yang sama.

DAFTAR PUSTAKA

Alex S, Nitesemito.2011.*Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kelima cetakan keempat belas*:Ghalia.

Anwar, Prabu Mangkunegara.2015.*Sumber Daya Manusia Perusahaan cetakan kedua belas*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Aulia & Troena, Eka Afnan.2013. *Pengaruh Kompensasi Finansial dan non Finansial terhadap motivasi kerja karyawan*. Malang :Universitas Brawijaya.

Bachtiar.2006.*Manajemen Sumber Daya Manusia*.Batam:Interaksa.

Dessler, Gary.2015.*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 14.Jakarta: Salemba Empat.

Fisher, Bulger dan Smith.2009. *Beyond work and family : a measure of work/ non work interference and enhancement*. Journal of Occupational Health Psychology.

Ghozali, Imam.2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS*. Semarang: UNDIP.

Gouzali, Saydam.2010.*Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resource Suatu Pendekatan Mikro*.Jakarta:Djanbatan.

Handoko, T Hani.2011. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta:BPFE.

Hartono, Jogiyanto,M.B.A,.Ak.2017.*Metode Penelitian Bisnis*.Yogyakarta:BPFE.

Hasibuan, S.P. Malayu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia, cetakan ketuju*h. Jakarta : PT Bumi Aksara.

Hasyyati R.R.Nurul Lina.2011. *Hubungan Pemberian Bonus dengn Loyalitas Karyawan (studi kasus:leaf growing Departemen dan Operations*

Departement.PT Export Leaf Indonesia Lombok: Institut Pertanian Bogor.

Henry,Simamora.2004.*Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi ketiga.Yogyakarta: BPFE.

Heryati, Agustina. S.Kom.,MM.2016. "Pengaruh Kompensasi dan Beban kerja terhadap loyalitas karyawan PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang". *Jurnal Ecoment Global*, Volume 1 Nomor 2.h. 56-73.

Hudson. 2005. *The Case for work lif/ Life Balance: Closing the Gap Between Policy and Practice*. Hudson Highland Group,Inc.

Kadarisman.2012.*Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*.Jakarta:Rajawali.

Kismono, Gugup.2011. *Pengantar Bisnis edisi 2*.Yogyakarta : BPFE UGM.

Manuaba.2000. *Hubungan Beban Kerja dan Kapasitas Kerja*. Jakarta :PT Guna Wijaya**.**

Mathis, R.L& J.H.Jackson.2006.*Human Resource Manajement: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.

Merpaung, Rio.2012. *Pengaruh Kecerdasan Emosional pemimpin terhadap Kinerja dn Loyalitas karyawan*.Universitas Riau:Fakultas Ekonomi.

Novianto, D.,& Yuniati, T.2015. "Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja PT Galang Kreasi Sempurna". *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, Vol.4 No 6.

Permendagri. (2008). *Peraturan Mentri dalam Negeri Nomor 12/2008 tentang Analisis Beban Kerja di Lingkungan Departemen Dalam Negeri dan Pemerintahan Daerah.*

Priansa, Donni Juni.2014. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*.Bandung:Alfabeta.

Rivai.V dan Segala E.j.,2013.*Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari teori ke Praktik.*Edisi kedua cetakan ke lima.Jakarta:PT Raja Grafindo Persada.

Safitri, Rahmadhani.2015. "Pengaruh Kompensasi terhadap Loyalitas Karyawan PT. Putera Lautan Kumala Lines Samarinda".*e-Journal Administrasi Bisnis*.Vol 3 No.3, h 650-660
Semarang : UNDIP.

Siagian,Sondang P.2014.*Manajemen Sumber Daya Manusia*.Jakarta:Bumi Aksara.

Soegandhi, Susanto & Setiawan.2013.*Pengaruh kepuasan kerja dan Loyalitas Kerja terhadap Organizational citizenship Behavior pada Karyawan PT.Surya Timur Sakti Jatim*.hal 1-12.

Stephen, Robbins.2015. *Prilaku Organisasi*.Jakarta:Salemba Empat

Sugiyono.2014.*Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&B*. Bandung:Alfabeta.

Sutrisno,Edy.2014.Manajemen Sumber Daya Manusia.Cetakan keenam.Jakarta:Pranada Media Group.

Umar,Husein.2009.*Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*.Jakarta:Rajawali Pers.

Wenno, Maryo Wildo.2018." Hubungan antara *work life balance* dan kepuasan kerja pada karyawan di PLN Persero area Ambon". Jurnal Maneksi.Vol 7 No.1 h-47-53.

Wibowo.2013.*Manajemen Kinerja*.Edisi Ketiga.Jakarta:PT.Raja Grafindo Persada.