



**PENGARUH KOMPENSASI DAN *WORK LIFE BALANCE*
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN
KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
(STUDI PADA KARYAWAN PT. KERETA API INDONESIA (PERSERO)
DAOP 4 SEMARANG)**

Skripsi

**Disusun untuk memenuhi persyaratan menyelesaikan Pendidikan Strata 1
Departemen Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Diponegoro**

Penyusun

Shafa Ardita Dewi

14030118140082

**DEPARTEMEN ADMINISTRASI BISNIS
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS DIPONEGORO
SEMARANG**

2022

HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi dan *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 4 Semarang)

Nama : Shafa Ardita Dewi

Departemen : Administrasi Bisnis

Dinyatakan sah sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan Pendidikan Program Strata I di Departemen Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik.

Semarang, 29 September 2022

Dekan



Dr. Drs. Hardi Warsono, M.T.
NIP. 19640827.199001.1.001

Wakil Dekan I



Dr. Drs. Teguh Yuwono, M. Pol. Admin.
NIP. 196908221994031003

Dosen Pembimbing

1. Dr. Widiartanto, S.Sos., M.AB

(.....)

2. Dr. Sari Listyorini, S.Sos., M.Si

(.....)

Dosen Penguji

1. Bulan Prabawani, S.Sos., MM., Ph.D

(.....)

2. Dr. Widiartanto, S.Sos., M.AB

(.....)

3. Dr. Sari Listyorini, S.Sos., M.Si

(.....)

**SURAT PERNYATAAN
KEASLIAN KARYA ILMIAH (SKRIPSI)**

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Shafa Ardita Dewi

NIM : 14030118140082

Departemen : Administrasi Bisnis

Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Dengan ini menyatakan bahwa Skripsi yang saya susun dengan judul

**Pengaruh Kompensasi dan *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan
Dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Pada
Karyawan PT. KAI Daop 4 Semarang)**

Adalah benar-benar hasil karya saya sendiri dan bukan plagiat dari skripsi atau karya ilmiah orang lain. Apabila di 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 dipergunakan bilamana diperlukan.

Semarang, 29 September 2022

Dosen Pembimbing,

Pembuat pernyataan,

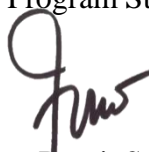


Dr. Widiartanto, S.Sos., M.AB
NIP. 197208251999031001



Shafa Ardita Dewi
NIM. 14030118140082

Ketua Program Studi



Dr. Reni Shinta Dewi, S.Sos., M.Si

NIP. 197603302003122001

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

*When you feel tired and so done with everything, get rest.
Don't quit.*

Skripsi ini penulis persembahkan untuk:

1. Ibu dan Ayah, motivasi terbesarku, yang selalu memberikan dukungan dalam bentuk kasih sayang dan semangat yang tidak bisa terukur oleh apapun.
2. Shafa Ardita alias penulis sendiri, yang selalu berjuang dalam menghadapi keadaan apapun dan tidak pernah memilih untuk menyerah dalam proses penyelesaian skripsi ini.
3. Mas Raditya Alvy, yang selalu memberikan semangat dan menemani sejak awal proses penyusunan skripsi ini hingga selesai, terima kasih banyak.
4. Sahabat-sahabatku di perkuliahan: Dina Syarifa, Ninda Dwiana Aulia, Teresia Sitanggang, Christin Pinastiti, Aulia Maharani terima kasih sudah mewarnai kehidupan perkuliahanku.
5. Teman-teman Himpunan Mahasiswa Departemen Administrasi Bisnis 2018, terima kasih sudah membantu untuk berkembang, lebih berani, dan keluar dari zona nyaman. Kalian semua istimewa.
6. Administrasi Bisnis 2018, teman seperjuangan selama 4 tahun di Undip.

Abstrak

Sumber daya perusahaan yang paling terlibat dalam menunjang keberjalanan perusahaan adalah karyawan. Berdasarkan data yang diperoleh, kinerja karyawan PT. KAI (Persero) Daop 4 Semarang mengalami penurunan dari tahun 2018 hingga 2020. Penurunan kepuasan kerja diduga disebabkan oleh kompensasi dan *work life balance*, dimana kepuasan kerja yang menurun tersebut kemudian berdampak pada penurunan kinerja karyawan. Hal ini berdasarkan hasil penelitian terdahulu dan wawancara pendahuluan.

Tipe penelitian ini adalah *explanatory research*. Sebanyak 108 orang menjadi sampel dalam penelitian ini yang diambil dengan menggunakan teknik *non-probability sampling*. Teknik pengumpulan data menggunakan wawancara pendahuluan, kuesioner, dan studi pustaka. Teknik analisis data yang digunakan yaitu uji validitas dan reliabilitas, uji koefisien korelasi, uji regresi linear sederhana dan berganda, koefisien determinasi, signifikansi uji t, dan uji sobel.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan *work life balance* memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan PT. KAI (Persero) Daop 4 Semarang. Terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada karyawan PT. KAI (Persero) Daop 4 Semarang serta terdapat pengaruh antara *work life balance* terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada karyawan PT. KAI (Persero) Daop 4 Semarang.

Saran yang diberikan adalah PT. KAI (Persero) dapat mempertimbangkan kembali mengenai pemberian kompensasi agar dapat memenuhi harapan karyawan, kemudian lebih memerhatikan dan mengidentifikasi praktik-praktik *work life balance* seperti memberikan waktu luang untuk karyawan agar mendapatkan keterlibatan dan *quality time* yang cukup dengan keluarga atau teman-temannya, serta pembagian kerja yang sesuai keahlian agar karyawan merasa puas atas keterlibatannya terhadap pekerjaan. Untuk peningkatan kepuasan kerja hendaknya dapat menyesuaikan kembali dasar-dasar yang digunakan untuk promosi, tidak hanya untuk karyawan yang memiliki masa kerja paling lama saja namun cakupan dasar untuk promosi dapat lebih diperluas kembali berdasarkan pencapaian kinerja karyawan.

Kata Kunci: Kompensasi, Work Life Balance, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan

Abstract

The company's resources that are most involved in supporting the running of the company are employees. Based on the data obtained, the performance of employees of PT. KAI (Persero) Daop 4 Semarang experienced a decline from 2018 to 2020. The decrease in the level of job satisfaction is thought to be caused by compensation and work life balance, where decreased job satisfaction then has an impact on employee performance. This is based on the results of previous research and preliminary interviews.

This type of research is explanatory research. A total of 108 people were sampled in this study, which were taken using non-probability sampling technique. Data collection techniques using interviews, questionnaires, and literature study. The data analysis techniques used are validity and reliability tests, correlation coefficient tests, simple and multiple linear regression tests, coefficients of determination, t-test significance, and sobel tests.

The results of this study indicate that compensation and work life balance have a positive effect on job satisfaction of employees of PT. KAI (Persero) Daop 4 Semarang. There is an effect of compensation on employee performance mediated by job satisfaction on employees of PT. KAI (Persero) Daop 4 Semarang and there is an influence between work life balance on employee performance mediated by job satisfaction on employees of PT. KAI (Persero) Daop 4 Semarang.

The advice given is PT. KAI (Persero) may reconsider the provision of compensation in order to meet employee expectations, then pay more attention to and identify work life balance practices such as providing free time for employees to get involvement and quality time enough with family or friends, as well as a more even distribution of work so that employees feel satisfied with their involvement in the work they want. To increase job satisfaction, it should be able to readjust the basics used for promotion, not only for employees who have the longest service period, but the basic scope for promotion can be further expanded based on the achievement of employee performance.

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

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan nikmat, taufik, dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“Pengaruh Kompensasi dan *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 4 Semarang”**. Tidak lupa penulis menyampaikan terima kasih kepada semua pihak yang secara langsung maupun tidak langsung telah memberi bantuan, dorongan, bimbingan, saran dan kritik serta doa sehingga penyusunan skripsi ini dapat berjalan dengan lancar, khususnya kepada:

1. Dr. Drs. Hardi Warsono, M.T.P selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Diponegoro yang telah memberikan kesempatan pada penulis untuk menyusun skripsi.
2. Dr. Widiartanto, S.Sos, M.AB selaku Ketua Departemen Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Diponegoro dan dosen pembimbing I yang telah memberi kesempatan penulis untuk menyusun skripsi dan membimbing serta mengarahkan penulis dalam proses penyusunan.
3. Dr. Sari Listyorini, S.Sos, M.Si selaku dosen pembimbing II yang telah membimbing dan mengarahkan penulis dalam penulisan skripsi ini.

4. Bulan Prabawani, S.Sos., M.M., Ph.D selaku dosen penguji dan dosen wali yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk menyusun skripsi.
5. Seluruh dosen Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, khususnya dosen Departemen Administrasi Bisnis Undip yang telah memberikan ilmu-ilmu baru yang bermanfaat selama proses perkuliahan.
6. Pihak PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 4 Semarang yang telah memberi kemudahan kepada saya dalam proses pengambilan data dan kesediannya dalam memberikan jawaban yang dibutuhkan dalam penelitian ini.
7. Seluruh responden atas kesediaannya dalam mengisi kuesioner yang telah saya berikan.

Penulis menyadari akan kekurangan yang mungkin ditemukan dalam penyusunan skripsi ini, sehingga saya menerima kritik dan saran bagi kemajuan penulis. Penulis berharap semoga skripsi ini bermanfaat bagi pembaca.

Semarang, 29 September 2022

Penulis

Shafa Ardita Dewi

NIM. 14030118140082

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	viii
BAB I	1
PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Perumusan Masalah	13
1.3 Tujuan Penelitian	15
1.4 Kegunaan Penelitian	16
1.5 Kerangka Teori	17
1.5.1 Perilaku Organisasi	17
1.5.2 Kompensasi	18
1.5.2.1 Pengertian Kompensasi	19
1.5.2.2 Tujuan Pemberian Kompensasi	19
1.5.2.3 Sistem Kompensasi	20
1.5.2.4 Indikator Kompensasi	21
1.5.3 <i>Work Life Balance</i>	23
1.5.3.1 Pengertian <i>Work Life Balance</i>	23
1.5.3.2 Indikator <i>Work Life Balance</i>	24
1.5.4 Kepuasan Kerja	25
1.5.4.1 Pengertian Kepuasan Kerja	25
1.5.4.2 Faktor-faktor Kepuasan Kerja	26
1.5.4.3 Indikator Kepuasan Kerja	27
1.5.5 Kinerja Karyawan	28
1.5.5.1 Pengertian Kinerja Karyawan	28
1.5.6 Penelitian Terdahulu	30
1.5.7 Pengaruh Antar Variabel Penelitian	31
1.5.7.1 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja	31
1.5.7.2 Pengaruh <i>Work Life Balance</i> Terhadap Kepuasan Kerja	32
1.5.7.3 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	33
1.5.7.4 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening	33

1.5.7.5 Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening	34
1.6 Hipotesis	35
1.7 Definisi Konsep	36
1.8 Definisi Operasional	37
1.9 Metode Penelitian	41
1.9.1 Tipe Penelitian	41
1.9.2 Populasi dan Sampel	42
1.9.2.1 Populasi	42
1.9.2.2 Sampel	42
1.9.3 Teknik Pengambilan Sampel	44
1.9.4 Jenis dan Sumber Data	45
1.9.4.1 Jenis Data	45
1.9.4.2 Sumber Data	45
1.9.5 Skala Pengukuran	45
1.9.6 Teknik Pengumpulan Data	46
1.9.7 Teknik Pengolahan Data	47
1.9.8 Instrumen Penelitian	48
1.9.9 Teknik Analisis	48
1.9.9.1 Uji Validitas	49
1.9.9.2 Uji Reliabilitas	49
1.9.9.3 Uji Koefisien Korelasi	50
1.9.9.4 Uji Koefisien Determinasi (r)	51
1.9.9.5 Uji Regresi Linier Sederhana	51
1.9.9.6 Uji Regresi Linier Berganda	52
1.9.9.7 Uji Signifikansi	52
BAB II	55
GAMBARAN UMUM DAN IDENTITAS RESPONDEN	55
PT. KAI (PERSERO) DAOP 4 SEMARANG	55
2.1 Sejarah Singkat PT. Kereta Api Indonesia (KAI)	55
2.2 Visi dan Misi PT. Kereta Api Indonesia (KAI)	57
2.2.1 Visi PT. Kereta Api Indonesia (Persero)	58
2.2.2 Misi PT. Kereta Api Indonesia (Persero)	58
2.3 Budaya PT. Kereta Api Indonesia (KAI)	58

2.4 Logo PT. Kereta Api Indonesia (KAI)	60
2.4.1 Makna Logo PT. Kereta Api Indonesia (Persero)	61
2.5 Struktur Organisasi PT. KAI Daop 4 Semarang	61
2.6 Job Description PT. KAI (Persero) Daop 4 Semarang	62
2.7 Tujuan Perusahaan	69
2.8 Penilaian Kinerja	70
2.9 Jumlah Karyawan PT. KAI (Persero) Daop 4 Semarang	72
2.10 Kompensasi Pada PT. KAI (Persero) Daop 4 Semarang	73
2.11 Promosi Jabatan Pada PT. KAI (Persero) Daop 4 Semarang	75
2.12 Jam Kerja PT. KAI (Persero) Daop 4 Semarang	75
2.13 Identitas Responden	76
2.9.1 Identitas Responden Berdasarkan Usia	76
2.9.2 Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	77
2.9.3 Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	78
2.9.4 Identitas Responden Berdasarkan Masa Kerja	79
2.9.5 Identitas Responden Berdasarkan Unit Kerja	80
BAB III	81
PENGARUH KOMPENSASI DAN <i>WORK LIFE BALANCE</i> TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING	81
3.1 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas	81
3.1.1 Uji Validitas	81
3.1.2 Uji Reliabilitas	85
3.2 Analisis Deskripsi Variabel	86
3.2.1 Variabel Kompensasi	87
3.2.1.1 Gaji Dapat Memotivasi Karyawan untuk Meningkatkan Kinerja	87
3.2.1.2 Gaji Sesuai dengan Harapan dan Kontribusi Karyawan	88
3.2.1.3 Pemberian Gaji Terhadap Karyawan Tidak Pernah Terlambat	89
3.2.1.4 Gaji Dapat Memenuhi Kebutuhan Ekonomi	90
3.2.1.5 Upah Dapat Memotivasi Karyawan untuk Meningkatkan Kinerja	91
3.2.1.6 Upah Sesuai dengan Kinerja yang Diberikan Karyawan	91
3.2.1.7 Pemberian Upah Sudah Tepat Pada Waktunya	92
3.2.1.8 Insentif/Bonus Dapat Memotivasi Karyawan untuk Meningkatkan Kinerja	93

3.2.1.9 Pemberian Insentif/Bonus Apabila Telah Menyelesaikan Pekerjaan Melebihi Target	94
3.2.1.10 Pemberian Insentif/Bonus Sebanding dengan Kualitas Kerja Karyawan	95
3.2.1.11 Tunjangan Dapat Memotivasi Karyawan untuk Meningkatkan Kinerja	96
3.2.1.12 Perlindungan Karyawan Melalui Asuransi Kesehatan dan Keselamatan Kerja	97
3.2.1.13 Tunjangan Sesuai dengan Harapan dan Tanggung Jawab Karyawan	98
3.2.1.14 Pemberian Tunjangan Selalu Tepat Waktu	99
3.2.1.15 Rekapitulasi Jawaban Responden Mengenai Variabel Kompensasi	100
3.2.1.16 Kategorisasi Variabel Kompensasi	103
3.2.2 Variabel <i>Work Life Balance</i>	105
3.2.2.1 Tidak Kehilangan Waktu Menjalani Kehidupan Pribadi Karena Pekerjaan	105
3.2.2.2 Memiliki Quality Time dengan Keluarga atau Teman-Teman	107
3.2.2.3 Memiliki Jam Kerja yang Cukup dan Tidak Berlebihan	108
3.2.2.4 Keterlibatan Terhadap Pekerjaan Sudah Sesuai Keinginan	109
3.2.2.5 Keterlibatan Terhadap Keluarga Sudah Sesuai Keinginan	110
3.2.2.6 Keterlibatan terhadap Pertemanan Sudah Sesuai Keinginan	111
3.2.2.7 Senang dan Puas dengan Pekerjaan yang Sekarang Dijalani	112
3.2.2.8 Senang dan Puas dengan Kehidupan Pribadi yang Sekarang Dijalani	113
3.2.2.9 Senang dan Puas dengan Hubungan dengan Keluarga atau Teman-Teman	114
3.2.2.10 Rekapitulasi Jawaban Responden Mengenai Variabel Work Life Balance	115
3.2.2.11 Kategorisasi Variabel Work Life Balance	117
3.2.3 Variabel Kepuasan Kerja	119
3.2.3.1 Perusahaan Telah Meningkatkan Pengetahuan dan Keterampilan yang Dimiliki Karyawan	119
3.2.3.2 Senang dengan Pekerjaan Saat Ini karena Sesuai Harapan dan Kemampuan	120
3.2.3.3 Senang karena Ada Kesempatan Terbuka untuk Dipromosikan	121
3.2.3.4 Senang dengan Dasar yang Digunakan untuk Promosi	122

3.2.3.5 Senang dengan Tingkat Kemajuan Karir Karyawan	123
3.2.3.6 Senang dengan Atasan Karena Memperlakukan Bawahannya dengan Baik	124
3.2.3.7 Komunikasi dengan Atasan Sudah Efektif dalam Menyelesaikan Pekerjaan	125
3.2.3.8 Atasan Telah Membantu Memberikan Solusi Terkait Permasalahan dalam Pekerjaan	126
3.2.3.9 Interaksi dengan Rekan Kerja Berjalan Efektif dalam Menyelesaikan Pekerjaan	127
3.2.3.10 Senang karena Rekan Kerja Selalu Siap Membantu Pekerjaan	128
3.2.3.11 Senang karena Rekan Kerja Dapat Menciptakan Suasana Kerja yang Harmonis	129
3.2.3.12 Rekapitulasi Jawaban Responden Mengenai Variabel Kepuasan Kerja	130
3.2.3.19 Kategorisasi Variabel Kepuasan Kerja	132
3.2.4 Variabel Kinerja Karyawan	134
3.2.4.1 Mampu Menyelesaikan Pekerjaan dengan Hasil yang Memuaskan	134
3.2.4.2 Mampu Berinovasi dalam Menyelesaikan Pekerjaan	135
3.2.4.3 Mampu Bekerja Mencapai/Melebihi Target yang Ditentukan	136
3.2.4.4 Mampu Menyelesaikan Pekerjaan dengan Tepat Waktu	137
3.2.4.5 Datang ke Kantor dengan Tepat Waktu	138
3.2.4.6 Pulang Sesuai dengan Jam Kantor, Kecuali Karena Lembur	139
3.2.4.7 Mampu Meminimalkan Kesalahan dalam Menyelesaikan Pekerjaan	140
3.2.4.8 Cepat dalam Bertindak/Mengambil Keputusan	141
3.2.4.9 Mampu Bekerja dengan Baik Tanpa Pengawasan Atasan	142
3.2.4.10 Rekapitulasi Jawaban Responden Mengenai Variabel Kinerja Karyawan	143
3.2.4.12 Kategorisasi Variabel Kinerja Karyawan	145
3.3 Analisis Data Inferensial	147
3.3.1 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja	147
3.3.1.1 Koefisien Korelasi Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja	147
3.3.1.2 Uji Regresi Linier Sederhana Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja	148
3.3.1.3 Uji Koefisien Determinasi Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja	149

3.3.1.4 Uji Signifikansi Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja	150
3.3.2 Pengaruh <i>Work Life Balance</i> Terhadap Kepuasan Kerja	151
3.3.2.1 Koefisien Korelasi <i>Work Life Balance</i> Terhadap Kepuasan Kerja	151
3.3.2.2 Uji Regresi Linier Sederhana Pengaruh <i>Work Life Balance</i> Terhadap Kepuasan Kerja	152
3.3.2.3 Uji Koefisien Determinasi Pengaruh <i>Work Life Balance</i> terhadap Kepuasan Kerja	154
3.3.3 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	156
3.3.3.1 Koefisien Korelasi Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	156
3.3.3.2 Uji Regresi Linier Sederhana Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	157
3.3.3.3 Uji Koefisien Determinasi Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	158
3.3.3.4 Uji Signifikansi Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	159
3.3.4 Analisis Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja	160
3.3.4.1 Uji Mediasi Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening	160
3.3.4.2 Regresi Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja	161
3.3.4.3 Regresi Kompensasi dengan Kinerja Karyawan	162
3.3.4.4 Regresi Kepuasan Kerja dengan Kinerja Karyawan	163
3.3.4.5 Regresi Kompensasi dan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Karyawan	164
3.3.4.7 Uji Sobel Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja	166
3.3.5.1 Uji Mediasi <i>Work Life Balance</i> Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja	168
3.3.5.2 Regresi <i>Work Life Balance</i> dengan Kepuasan Kerja	169
3.3.5.3 Regresi <i>Work Life Balance</i> dengan Kinerja Karyawan	170
3.3.5.4 Regresi Kepuasan Kerja dengan Kinerja Karyawan	170
3.3.5.5 Regresi <i>Work Life Balance</i> dan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Karyawan	171
3.3.5.6 Hasil Uji Mediasi	173

3.3.5.7 Uji Sobel Work Life Balance terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja	174
3.4 Pembahasan	176
BAB IV	182
PENUTUP	182
4.1 Kesimpulan	182
4.2 Saran	185
DAFTAR PUSTAKA	187

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Hasil Penilaian Kinerja Karyawan PT. KAI (Persero) Daop 4 Semarang	7
Tabel 1.2 Interval Penilaian Kinerja Karyawan Pada PT. KAI (Persero) Daop 4 Semarang	7
Tabel 1.3 Matriks Konsep	39
Tabel 1.4 Tabel Penentuan Jumlah Sampel isaac dan Michael untuk Tingkat Kesalahan 1%, 5%, dan 10%	42
Tabel 1.5 Item dan Skor Kuesioner Menggunakan Model Skala Likert	46
Tabel 1.6 Pedoman dalam Menentukan Keeratan Antar Variabel	50
Tabel 2.1 Jumlah Karyawan Divisi PT. KAI (Persero) Daop 4 Semarang.....	72
Tabel 2.2 Rentang Gaji Karyawan PT. KAI (Persero) Daop 4 Semarang Sesuai Posisi	73
Tabel 2.3 Identitas Responden Berdasarkan Usia	77
Tabel 2.4 Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	77
Tabel 2.5 Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	78
Tabel 2.6 Identitas Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	79
Tabel 2.7 Identitas Responden Berdasarkan Unit Kerja	80
Tabel 3.1 Uji Validitas Variabel Kompensasi.....	82
Tabel 3.2 Uji Validitas Variabel Work Life Balance	83
Tabel 3.3 Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja	84
Tabel 3.4 Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan.....	85
Tabel 3.5 Uji Reliabilitas	86
Tabel 3.6 Persepsi Responden Terhadap Gaji dapat Memotivasi Karyawan untuk Meningkatkan Kinerja.....	87
Tabel 3.7 Persepsi Responden Terhadap Gaji Sesuai dengan Harapan dan Kontribusi Karyawan	88
Tabel 3.8 Persepsi Responden Terhadap Pemberian Gaji Tidak Pernah Terlambat	89
Tabel 3.9 Persepsi Responden Terhadap Gaji Dapat Memenuhi Kebutuhan Ekonomi	90
Tabel 3.10 Persepsi Responden Terhadap Upah dapat Memotivasi Karyawan untuk Meningkatkan Kinerja.....	91
Tabel 3.11 Persepsi Responden Terhadap Upah Sesuai dengan Kinerja Karyawan	92
Tabel 3.12 Persepsi Responden Terhadap Pemberian Upah Sudah Tepat Waktu	93
Tabel 3.13 Persepsi Responden Terhadap Insentif/Bonus dapat Memotivasi Karyawan untuk Meningkatkan Kinerja	94
Tabel 3.14 Persepsi Responden Terhadap Pemberian Insentif/Bonus Apabila Telah Menyelesaikan Pekerjaan Melebihi Target	95
Tabel 3.15 Persepsi Responden Terhadap Insentif/Bonus Sebanding dengan Kualitas Kerja Karyawan	96

Tabel 3.16 Persepsi Responden Terhadap Tunjangan dapat Memotivasi Karyawan untuk Meningkatkan Kinerja.....	97
Tabel 3.17 Persepsi Karyawan Terhadap Perlindungan Karyawan Melalui Asuransi Kesehatan dan Keselamatan Kerja.....	98
Tabel 3.18 Persepsi Responden Terhadap Tunjangan Sesuai dengan Harapan dan Tanggung Jawab Karyawan	99
Tabel 3.19 Persepsi Responden Terhadap Pemberian Tunjangan Selalu Tepat Waktu.....	100
Tabel 3.20 Rekapitulasi Jawaban Responden Mengenai Variabel Kompensasi .	101
Tabel 3.21 Kategorisasi Variabel Kompensasi	104
Tabel 3.22 Persepsi Responden Terhadap Tidak Kehilangan Waktu Menjalani Kehidupan Pribadi Karena Pekerjaan	106
Tabel 3.23 Persepsi Responden Terhadap Memiliki Quality Time dengan Keluarga atau Teman-Teman	107
Tabel 3.24 Persepsi Responden Terhadap Memiliki Jam Kerja yang Cukup dan Tidak Berlebihan	108
Tabel 3.25 Persepsi Responden Terhadap Keterlibatan Terhadap Pekerjaan Sudah Sesuai Keinginan	109
Tabel 3.26 Persepsi Responden Terhadap Keterlibatan Terhadap Keluarga Sudah Sesuai Keinginan	110
Tabel 3.27 Persepsi Responden Terhadap Keterlibatan terhadap Pertemanan Sudah Sesuai Keinginan.....	111
Tabel 3.28 Persepsi Responden Terhadap Senang dan Puas dengan Pekerjaan Saat Ini	112
Tabel 3.29 Persepsi Responden Terhadap Senang dan Puas dengan Kehidupan Pribadi yang Sekarang Dijalani	113
Tabel 3.30 Persepsi Responden Terhadap Senang dan Puas dengan Hubungan dengan Keluarga atau Teman-Teman	114
Tabel 3.31 Rekapitulasi Jawaban Responden Mengenai Variabel Work Life Balance.....	115
Tabel 3.32 Kategorisasi Variabel Work Life Balance	118
Tabel 3.33 Persepsi Responden Terhadap Puas Karena Perusahaan Telah Meningkatkan Pengetahuan dan Keterampilan	120
Tabel 3.34 Persepsi Responden Terhadap Puas dengan Pekerjaan Saat Ini karena Sesuai Harapan dan Kemampuan	121
Tabel 3.35 Persepsi Responden Terhadap Puas Terhadap Kesempatan Promosi yang Terbuka	122
Tabel 3.36 Persepsi Responden Terhadap Puas dengan Dasar Promosi yang Digunakan	123
Tabel 3.37 Persepsi Responden Terhadap Puas dengan Tingkat Kemajuan Karir Karyawan	124
Tabel 3.38 Persepsi Responden Terhadap Puas karena Atasan Memperlakukan Bawahannya dengan Baik	125
Tabel 3.39 Persepsi Responden Terhadap Puas karena Komunikasi dengan Atasan Sudah Efektif.....	125

Tabel 3.40 Persepsi Responden Terhadap Puas karena Atasan Telah Membantu Memberikan Solusi dalam Permasalahan Pekerjaan	126
Tabel 3.41 Persepsi Responden Terhadap Puas karena Interaksi dengan Rekan Kerja Berjalan Efektif	127
Tabel 3.42 Persepsi Responden Terhadap Puas karena Rekan Kerja Selalu Siap Membantu Pekerjaan	128
Tabel 3.43 Persepsi Responden Terhadap Puas karena Rekan Kerja Menciptakan Suasana Kerja Harmonis	129
Tabel 3.44 Rekapitulasi Jawaban Responden Mengenai Variabel Kepuasan Kerja	130
Tabel 3.45 Kategorisasi Variabel Kepuasan Kerja	133
Tabel 3.46 Persepsi Responden Terhadap Menyelesaikan Pekerjaan dengan Hasil Memuaskan	135
Tabel 3.47 Persepsi Responden Terhadap Berinovasi dalam Menyelesaikan Pekerjaan	136
Tabel 3.48 Persepsi Responden Terhadap Bekerja Mencapai/Melebihi Target yang Ditentukan.....	137
Tabel 3.49 Persepsi Responden Terhadap Menyelesaikan Pekerjaan Tepat Waktu	138
Tabel 3.50 Persepsi Responden Terhadap Datang ke Kantor Tepat Waktu	139
Tabel 3.51 Persepsi Responden Terhadap Pulang Sesuai dengan Jam Kantor, Kecuali Karena Lembur	140
Tabel 3.52 Persepsi Responden Terhadap Minimalisir Kesalahan dalam Menyelesaikan Pekerjaan	141
Tabel 3.53 Persepsi Karyawan Terhadap Cepat dalam Bertindak/Mengambil Keputusan.....	142
Tabel 3.54 Persepsi Responden Terhadap Bekerja dengan Baik Tanpa Pengawasan Atasan.....	142
Tabel 3.55 Rekapitulasi Jawaban Responden Mengenai Variabel Kinerja Karyawan	143
Tabel 3.56 Kategorisasi Variabel Kinerja Karyawan	146
Tabel 3.57 Hasil Uji Korelasi Kompensasi dan Kepuasan Kerja	147
Tabel 3.58 Hasil Regresi Linier Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja	148
Tabel 3.59 Hasil Uji Korelasi Determinasi Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja	150
Tabel 3.60 Korelasi Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja ...	152
Tabel 3.61 Regresi Linier Sederhana Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja.....	153
Tabel 3.62 Uji Koefisien Determinasi Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja.....	154
Tabel 3.63 Korelasi Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	156
Tabel 3.64 Regresi Linier Sederhana Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	157
Tabel 3.65 Uji Koefisien Determinasi Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	159

Tabel 3.66 Hasil Regresi Kompensasi dengan Kepuasan Kerja	161
Tabel 3.67 Hasil Regresi Kompensasi dengan Kinerja Karyawan.....	162
Tabel 3.68 Hasil Regresi Kepuasan Kerja dengan Kinerja Karyawan	163
Tabel 3.69 Hasil Regresi Kompensasi dan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Karyawan	164
Tabel 3.70 Regresi dan Koefisien (Kompensasi, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Karyawan)	165
Tabel 3.71 Regresi Kompensasi dengan Kepuasan Kerja dan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Karyawan.....	166
Tabel 3.72 Regresi Work Life Balance dengan Kepuasan Kerja	169
Tabel 3.73 Hasil Regresi Work Life Balance dengan Kinerja Karyawan	170
Tabel 3.74 Regresi Kepuasan Kerja dengan Kinerja Karyawan	171
Tabel 3.75 Regresi Work Life Balance dan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Karyawan	172
Tabel 3.76 Regresi dan Koefisien (Work Life Balance, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Karyawan).....	173
Tabel 3.77 Regresi Work Life Balance dengan Kepuasan Kerja dan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Karyawan	174

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Kurva Uji T (Uji 1 pihak/One tail test).....	53
Gambar 2.1 Budaya PT. KAI (Persero).....	59
Gambar 2.2 Logo PT. Kereta Api Indonesia (Persero).....	60
Gambar 2.3 Struktur Organisasi PT. KAI (Persero) Daop 4 Semarang	61
Gambar 3.1 Kurva Uji T Kompensasi (X1) Terhadap Kepuasan Kerja (Z).....	151
Gambar 3.2 Kurva Uji t Work Life Balance (X2) Terhadap Kepuasan Kerja	156
Gambar 3.3 Kurva Uji t Kepuasan Kerja (Z) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) .	160
Gambar 3.4 Metode Uji Mediasi	161
Gambar 3.5 Kerangka Uji Sobel Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan	167
Gambar 3.6 Uji Sobel Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja.....	168
Gambar 3.7 Metode Uji Mediasi	169
Gambar 3.8 Kerangka Uji Sobel.....	175
Gambar 3.9 Uji Sobel Pengaruh Work Life Balance terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja	176