JOER : Journal of Economics Review | November 2024 | Vol. 4 No. 1 | Page 30 – 39
ISSN: 2655-6464
DOI https://doi.org/10.30xxxx/joer.v1.i1.p1-6

PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* DAN PEMBERIAN INSETIF TERHADAP LOYALITAS TENAGA KEPENDIDIKAN UNIVERSITAS PATTIMURA YANG DIMEDIASI OLEH KEPUASAN KERJA

Gerrit M. Pentury [1], Ferdy Leuhery [2], Felix Chandra [3]
[1,2,3] Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pattimura, Maluku, Indonesia
e-mail: penturygm@gmail.com

Abstract

This study examines the impact of work-life balance and incentives on job satisfaction and work loyalty among the educational staff of Pattimura University. It also explores the mediating role of job satisfaction in the relationship between work-life balance, incentives, and loyalty. Using a mixed-method approach, the study collects primary and secondary data through surveys and questionnaires. Path analysis is applied for inferential data analysis. Findings reveal that work-life balance and incentives significantly influence job satisfaction and work loyalty. Additionally, job satisfaction mediates the relationship between both work-life balance and incentives with loyalty.

Keywords: Life Balance, Incentives, Job Satisfaction, Loyalty

PENDAHULUAN

Dalam suatu instansi, bagaimanapun bentuk dan jenisnya, terdapat harapan agar pegawai memberikan dukungan dengan bekerja secara optimal, bersedia berkorban untuk kepentingan instansi, serta menjaga citra instansi demi tercapainya tujuan. Oleh karena itu, organisasi perlu memperhitungkan loyalitas karyawan sebagai faktor penting dalam mencapai tujuan jangka pendek maupun jangka panjang. Jika pegawai tidak mampu menjalankan tugas dan fungsinya dengan baik, maka organisasi akan sulit untuk beroperasi secara efektif.

Hasibuan, (2005) mengemukakan bahwa loyalitas atau kesetiaan merupakan salah satu unsur dalam penilaian karyawan, mencakup kesetiaan terhadap pekerjaan, jabatan, dan organisasi. Kesetiaan ini tercermin dari kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari ancaman pihak yang tidak bertanggung jawab. Poerwopoespito, (2004) menambahkan bahwa loyalitas terhadap pekerjaan dapat dilihat dari sikap karyawan yang mencurahkan kemampuan dan keahlian yang dimiliki, melaksanakan tugas dengan tanggung jawab, disiplin, serta jujur dalam bekerja.

Riyanto, (2017) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya yang ditentukan oleh kesenjangan antara imbalan yang diterima dengan ekspektasi mereka. Kepuasan kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti tantangan mental dalam pekerjaan, kondisi kerja yang mendukung, rekan kerja yang kooperatif, penerapan keadilan, serta kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan. Sementara itu, Hani Handoko, (2010) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terkait dengan bagaimana karyawan memandang pekerjaannya.

Work-life balance, menurut Schermerhorn (Purwati, 2016), adalah keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi dan keluarga. Fisher (Darmawan et al., 2015) mendefinisikannya sebagai upaya individu dalam menyeimbangkan berbagai peran yang dijalani. Penerapan work-life balance yang baik dapat mendukung karyawan dalam menjalankan tugasnya secara lebih optimal tanpa mengorbankan aspek kehidupan pribadinya.

Copyright © Authors. This is an open access article distributed under the Attribution-NonCommercial-
ShareAlike 4.0 International (CC BY-NC-SA 4.0), which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

Ranupandojo dan Suad Husnan mendefinisikan insentif sebagai bentuk motivasi dalam bentuk uang yang diberikan oleh perusahaan untuk mendorong karyawan agar bekerja lebih giat dan meningkatkan prestasi kerja. Insentif material mencakup bonus, komisi, dan kompensasi yang dapat ditangguhkan, sedangkan insentif nonmaterial berupa penghargaan atas prestasi kerja, seperti piagam, piala, atau medali (Sarwoto, 1994). Bentuk lain dari insentif nonmaterial meliputi promosi, hak penggunaan atribut jabatan, serta fasilitas khusus di tempat kerja.

Loyalitas dalam organisasi dapat diartikan sebagai kesetiaan seorang karyawan terhadap perusahaan. Sudimin, (2003) mendefinisikan loyalitas sebagai kesediaan karyawan untuk menggunakan seluruh kemampuan, keterampilan, pikiran, dan waktunya guna mencapai tujuan perusahaan, menjaga rahasia perusahaan, serta menghindari tindakan yang merugikan selama masih berstatus sebagai karyawan.

Seorang pekerja yang puas sering dikaitkan dengan produktivitas tinggi ("Happy worker is a productive worker"). Namun, berbagai penelitian menunjukkan hubungan yang tidak selalu jelas antara kepuasan kerja dan prestasi. Beberapa pekerja yang merasa puas justru memiliki prestasi rendah, sementara yang tidak puas tetap mampu bekerja dengan baik. Fenomena ini dapat dikaitkan dengan loyalitas karyawan terhadap organisasi yang menciptakan keterikatan emosional.

Pemberian insentif secara langsung dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih produktif, dengan catatan perusahaan harus menerapkannya secara adil dan proporsional terhadap kinerja mereka. Yuniarsih & Suwanto (Kadarisman, 2012) menyatakan bahwa insentif adalah penghargaan yang diberikan untuk meningkatkan motivasi dan produktivitas kerja karyawan dengan sifat yang tidak tetap atau sewaktu-waktu. Oleh karena itu, insentif merupakan bagian dari balas jasa yang bergantung pada kinerja yang dicapai karyawan.

Selain insentif, banyak perusahaan kini semakin menitikberatkan keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi karyawan melalui program work-life balance. Program ini dianggap penting karena karyawan tidak hanya menghadapi tuntutan pekerjaan, tetapi juga memiliki tanggung jawab dan permasalahan di luar pekerjaan. Singh dan Khanna, (2011) menyebutkan bahwa work-life balance mencakup penetapan prioritas yang seimbang antara pekerjaan (karir dan ambisi) dan kehidupan (kebahagiaan, waktu luang, keluarga, serta pengembangan spiritual).

Kajian ini menyoroti pentingnya work-life balance dan pemberian insentif sebagai faktor yang mempengaruhi loyalitas tenaga kependidikan. Studi ini memiliki kebaruan dalam mengkaji peran kepuasan kerja sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara work-life balance, insentif, dan loyalitas tenaga kependidikan di lingkungan perguruan tinggi, yang masih terbatas dalam penelitian sebelumnya. Berdasarkan observasi dan wawancara dengan Kepala Subbagian Keuangan dan Kepegawaian di beberapa fakultas Universitas Pattimura, ditemukan beberapa permasalahan utama, antara lain: kekurangan jumlah SDM, rendahnya keterampilan pegawai, kurangnya koordinasi antarsubbagian, tingginya beban kerja, serta distribusi beban kerja yang tidak merata. Untuk mengatasi kurang optimalnya kinerja pegawai, diperlukan sistem evaluasi yang objektif sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan instansional. Loyalitas pegawai dapat ditingkatkan melalui berbagai faktor pendukung, termasuk work-life balance, pemberian insentif, dan kepuasan kerja. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa semakin baik work-life balance, semakin tinggi loyalitas

karyawan (Rahmawati, 2016; Nirmala, Mariskha, & Sari, 2019). Hal serupa berlaku untuk insentif yang adil dan memadai (Sapaynarta & Kartika Dewi, 2013), serta kepuasan kerja yang positif (Rahmawati, 2016; Larastrini & Adnyani, 2019). Berdasarkan fenomena tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh work-life balance dan pemberian insentif terhadap loyalitas tenaga kependidikan, serta mengeksplorasi peran kepuasan kerja sebagai variabel mediasi dalam hubungan tersebut.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini berfokus pada tenaga kependidikan Universitas Pattimura di Kampus Poka dan Kampus PGSD di Kota Ambon, Maluku. Data penelitian mencakup data primer yang diperoleh melalui wawancara dengan kuesioner terstruktur serta data sekunder dari penelitian terdahulu dan jurnal ilmiah.

Populasi penelitian terdiri dari 197 tenaga kependidikan, dengan sampel sebanyak 66 responden yang dipilih menggunakan metode Simple Random Sampling berdasarkan rumus Slovin (Umar, 2009). Teknik pengukuran menggunakan skala Likert untuk menilai sikap, pendapat, dan persepsi individu (Sugiyono, 2012). Definisi operasional digunakan untuk memastikan kesesuaian pengukuran variabel penelitian, seperti yang dijelaskan berikut ini.

Operasional Variabel

Variabel	Indikator
Work Life Balance (X1) Schermerhorn, (dalam Purwati, 2016) adalah bagaimana seseorang mampu menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi dan keluarganya. Fisher (dalam Darmawan, dkk, 2015) mendefinisikan work-life balance sebagai upaya yang dilakukan oleh individu untuk menyeimbangkan dua peran atau lebih yang dijalani.	a. Emotional Intelligence b. Spiritual Intelligence c. Job Engagement d. Organizational Suppor
Pemberian Insetif (X2) Ranupandojo dan Suad Husnan (2002: 161) adalah suatu bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang, jadi pengertian insentif adalah sebuah program yang diberikan oleh perusahaan untuk memotivasi karyawan agar karyawan tersebut jauh lebih giat lagi dalam bekerja dan dapat meningkatkan prestasi	a. Insentif Material - Bonus - Komisi b. Insentif - Promosi - Perlengkapan
Kepuasan Kerja (Z) Riyanto (2017) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya, selisih antara banyaknya imbalan yang diterima seorang pekerja. Kerja yang secara mental menantang, kondisi kerja yang mendukung, rekan yang mendukung, keadilan yang diterapkan, kepribadian dengan pekerjaan.	a. Pekerjaan itu sendiri b. Sistem penghargaan c. Kondisi kerja d. Sikap orang lain dalam organisasi
Loyalitas (Y) Robbins dan Judge (2011:119) Loyalitas merupakan perasaan tidak puas yang dinyatakan dengan menunggu secara pasif sampai keadaan membaik sehingga orang lain yang melihat berpikir bahwa karyawan tersebut loyal.	a. Ketaatan b. Bertanggung jawab c. Pengabdian d. Kejujuran

Analisis deskriptif digunakan untuk mengidentifikasi karakteristik responden dan pengaruhnya terhadap variabel penelitian. Uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk memastikan keandalan instrumen, dilanjutkan dengan uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas). Pengujian hipotesis menggunakan analisis jalur dengan variabel dependen loyalitas dan kepuasan kerja serta variabel independen work-life balance dan pemberian insentif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada dasarnya uji t menunjukan seberapa jauh pengaruh satu variabel independent secara parsial dalam menerangkan variasi variabel dependent (Ghozal, 2006). Ho : bi = 0, artinya suatu variabel independent tidak berpengaruh terhadap variabel dependent. Ha : bi < 0, artinya variabel independent berpengaruh terhadap variabel dependent

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.585[a]	.342	.321	1.60294

a. Predictors: (Constant), total_x2, total_x1

Hasil Uji t (t Test)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.116	1.755		3.484	.001
	total_x1	.148	.064	.240	2.298	.025
	total_x2	.443	.095	.488	4.680	.000

a. Dependent Variable: total_z1

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.930[a]	.865	.858	.84206

a. Predictors: (Constant), total_z1, total_x1, total_x2

Hasil Uji t (t Test)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.061	1.007		1.053	.296
	total_x1	.095	.035	.134	2.709	.009
	total_x2	.156	.058	.149	2.701	.009
	total_z1	.905	.066	.787	13.671	.000

a. Dependent Variable: total_y

Sumber : Data diolah dengan IBM SPSS (2024)

Uji Analisis Jalur

Menurut Riduwan dan Kuncoro, (2007) Analisis jalur digunakan untuk menganalisis pola hubungan antar variabel dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung seperangkat variabel bebas (eksogen) terhadap variabel terikat (endogen).

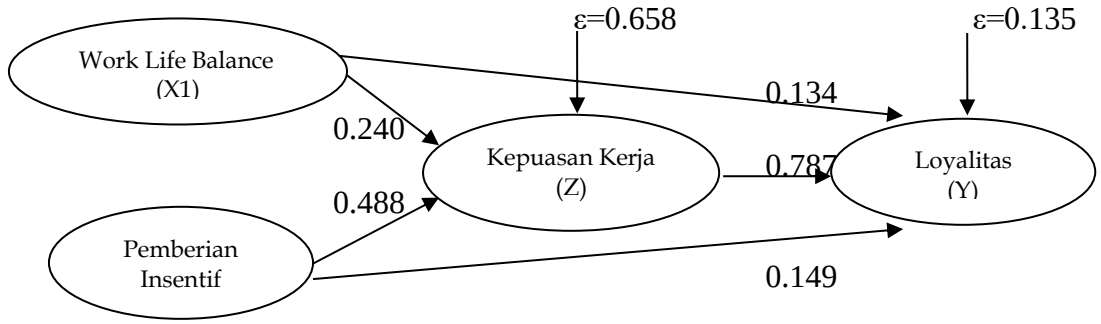
Pengaruh Langsung, Pengarung Tidak Langsung, Total Pengaruh, dan Perbandingan Total Efek dan Direck Efek

H	Variabel Independen	Variabel Dependen	Effek			Perb Effek	Keputusan
			Direct	Indirect	Total		
H1	Work Life Balance	Kepuasan Kerja	0.240	0.000	0.240	TE=DE	Diterima
H2	Pemberian Insentif	Kepuasan Kerja	0.488	0.000	0.488	TE=DE	Diterima
H3	Work Life Balance	Loyalitas	0.134	0.000	0.134	TE=DE	Diterima
H4	Pemberian Insentif	Loyalitas	0.149	0.000	0.149	TE=DE	Diterima
H5	Kepuasan Kerja	Loyalitas	0.787	0.000	0.787	TE=DE	Diterima
H6	WLB-Kepuasan	Loyalitas	0.240	0.787	1.027	TE>DE	Diterima
H7	Insentif-Kepuasan	Loyalitas	0.488	0.787	1.275	TE>DE	Diterima

Sumber : Data Primer Diolah (2024)

Persamaan Struktural 1 : Z = PYX1 + PYX2 + Ɛ1
Dimana: Z = Kepuasan Kerja
X1 = Work Life Balance
X2 = Pemberian Insentif
Ɛ1 = Faktor Galat
Persamaan Struktural 2 : Y = PYX1 + PYX2 + PYZ + Ɛ2
Dimana: Y = Loyalitas
Ɛ2 = Faktor Galat
Perhitungan Pengaruh Analisis Jalur
1. Pengaruh Langsung (Direct Effect)
Persamaan Struktur 1 : Kepuasan Kerja = 0.240X1 + 0.488X2 + Ɛ1
Persamaan Struktur 2 : Loyalitas = 0.134X1 + 0.149X2 + 0.787Z + Ɛ2
2. Pengaruh Tidak Langsung (Indirect Effect)
Persamaan Struktur 1. Work life balance terhadap kepuasan kerja
Kepuasan kerja = 0.240 x 0.787 = 0.19 atau 0.2
Persamaan Struktur 1. Pemberian insentif terhadap kepuasan kerja
Kepuasan kerja = 0.488 x 0.787 = 0.38 atau 0.4
3. Pengaruh Total (Total Effect)
Pengaruh work life balance terhadap loyalitas melalui kepuasan kerja
X1 → Z → Y : 0.240 + 0.787 = 1.027
Pengaruh pemberian insentif terhadap loyalitas melalui kepuasan kerja
X2 → Z → Y : 0.488 + 0.787 = **1.275**

Hasil Uji Model Analisis Path dan Hubungan Variabel Work Life Balance, Pemberian Insentif, Kepuasan kerja, dan Loyalitas Secara Keseluruhan



Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil perhitungan, nilai probabilitas sebesar 0,025 < 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa work-life balance berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja tenaga kependidikan. Work-life balance, yang mencerminkan keseimbangan antara waktu kerja, keluarga, dan hobi, mempengaruhi tingkat kepuasan tenaga kependidikan terhadap pekerjaannya.

Temuan ini sejalan dengan penelitian I Made Devan Ganapathi, (2016) yang menyatakan bahwa work-life balance memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja tenaga kependidikan. Salah satu aspek penting dalam menjaga keseimbangan kerja adalah satisfaction balance, yaitu tingkat kepuasan individu terhadap pekerjaannya dan aktivitas di luar pekerjaan. Kepuasan kerja muncul ketika karyawan merasa bahwa pekerjaannya telah mengakomodasi kebutuhan profesional dan pribadi mereka. Faktor-faktor yang berkontribusi meliputi kondisi keluarga, hubungan dengan rekan kerja, serta kualitas dan kuantitas pekerjaan yang diselesaikan.

Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil perhitungan, nilai probabilitas sebesar 0,000 < 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa pemberian insentif berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja tenaga kependidikan. Insentif diberikan untuk meningkatkan output dan efisiensi kerja, yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas serta kepuasan kerja. Selain itu, insentif juga berfungsi sebagai strategi perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan dan mempertahankan karyawan berprestasi agar tetap loyal.

Temuan ini sejalan dengan penelitian Frankly Oktavian Palendeng dan Innocentius Bernarto, (2021) yang menunjukkan bahwa insentif finansial berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Hasil ini didukung oleh penelitian Gunawan dan Dewi, (2020) serta Apsari dan Riana, (2017) yang juga menemukan hubungan positif antara insentif finansial dan kepuasan kerja. Selain itu, hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa insentif non-finansial, seperti penghargaan verbal atau tertulis, kegiatan rekreasi, promosi jabatan, serta jaminan keamanan dan keselamatan kerja, juga memiliki dampak positif terhadap kepuasan kerja, sebagaimana diterapkan di RS Gunung Maria.

Pengaruh Work Life Balance Terhadap Loyalitas

Berdasarkan hasil perhitungan, nilai probabilitas sebesar 0,009 < 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa work-life balance berpengaruh signifikan terhadap loyalitas tenaga kependidikan. Work-life balance, yang mencerminkan keseimbangan antara waktu kerja, keluarga, dan hobi, mempengaruhi tingkat loyalitas tenaga kependidikan terhadap pekerjaannya.

Analisis data menunjukkan bahwa keseimbangan waktu dan keterlibatan, sebagai indikator work-life balance, memiliki pengaruh signifikan terhadap loyalitas. Sebagian responden menyatakan bahwa meskipun mereka menghabiskan banyak waktu untuk bekerja, hal tersebut tidak menghambat mereka dalam memenuhi tanggung jawab keluarga atau menjalankan hobi mereka.

Temuan ini sejalan dengan penelitian Larastrini & Adnyani, (2019) yang menyatakan bahwa work-life balance memiliki pengaruh positif signifikan terhadap loyalitas karyawan. Hasil ini juga mendukung penelitian Rince Nirmala, Silvia Eka Mariskha, dan Meyritha Trifina Sari, (2019) yang menemukan hubungan serupa antara work-life balance dan loyalitas tenaga kependidikan.

Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Loyalitas

Hasil uji parsial (uji t) menunjukkan bahwa insentif berpengaruh positif signifikan terhadap loyalitas, dengan nilai probabilitas 0,009 < 0,05. Hal ini berarti bahwa hipotesis H4, yang menyatakan bahwa insentif berpengaruh positif signifikan terhadap loyalitas, dapat diterima.

Profit sebagai indikator variabel insentif memiliki dampak besar terhadap loyalitas tenaga kependidikan. Jawaban responden berdasarkan skala Likert menunjukkan bahwa sebagian besar merasa puas dengan insentif yang diberikan. Insentif yang diberikan dianggap sesuai dengan pencapaian kerja, serta kompensasi dan profit yang diterima membantu memenuhi kebutuhan hidup mereka. Penelitian ini sejalan dengan temuan Sapaynarta Kartika Dewi, (2013) yang menunjukkan bahwa insentif berpengaruh positif signifikan terhadap loyalitas karyawan berdasarkan hasil pengujian parsial.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas

Hasil uji parsial (uji t) antara insentif terhadap loyalitas menunjukan nilai probabilitas dilihat dari taraf signifikansi 0,000 < 0,05 Hal ini berarti bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap loyalitas. Sehingga H5 yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap loyalitas dapat diterima.

Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjannya. Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan dan suasana lingkungan kerja yang baik. Kepuasan diluar pekerjaan adalah kepuasan kerja karyawan yang dinikmati diluar pekerjaan dengan besarnya balas jasa yang akan diterima dari hasil kerjanya, agar dia dapat membeli kebutuhan-kebutuhannya.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap loyalitas. Dengan demikian dapat dianalisis bahwa faktor karyawan dan faktor pekerjaan yang menjadi indikator kepuasan karyawan memberikan pengaruh terhadap loyalitas karyawan, karyawan

menganggap kepuasan kerja mereka ditentukan oleh karyawan-karyawan lain dan juga tidak ditentukan oleh jenis pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh hasil penelitian yang dilakukan (Wibowo & Sutanto, 2013); (Basalamah, 2012) dan (Wulandari & Utami, 2018) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi dapat Memperkuat Pengaruh Work Life Balance Terhadap Loyalitas

Untuk mengetahui pengaruh langsung (*direct effect*) antara work life balance dengan kepuasan kerja, dapat dilihat pada Tabel 7. Dari hasil tersebut menunjukkan arah positif sebesar 0.240 dan pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) dengan nilai positif 0.787, sedangkan pengaruh total (*total effect*) merupakan penjumlahan pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung diperoleh angka sebesar 1,027. Hasil uji tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis H6 yang menyatakan bahwa work life balance berpengaruh signifikan terhadap loyalitas melalui kepuasan kerja dapat didukung oleh fakta dan data empiris.

Sebagai variabel mediasi, kepuasan kerja memperkuat pengaruh work life balance terhadap loyalitas, hal ini dibuktikan dengan menjumlahkan pengaruh langsung work life balance ke kepuasan kerja dengan pengaruh langsung work life balance ke loyalitas, yaitu = 0.240 + 0.787 = 1,027.

Dengan demikian temuan ini memperkuat penelitian sebelumnya dan didukung oleh beberapa fakta dan data empiris yang menyatakan bahwa work life balanace berupa emotional intelligence, spiritual intelligence, job engagement, organizational suppor berpengaruh terhadap loyalitas melalui kepuasan kerja (Rahmawati, 2016, Rince Nirmala, Silvia Eka Mariskha, dan Meyritha Trifina Sari, 2019).

Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi dapat Memperkuat Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Loyalitas

Untuk mengetahui pengaruh langsung (*direct effect*) antara pemberian insentif dengan kepuasan kerja, dapat dilihat pada Tabel 7. Dari hasil tersebut menunjukkan arah positif sebesar 0.488 dan pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) dengan nilai positif 0.787, sedangkan pengaruh total (*total* effect) merupakan penjumlahan pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung diperoleh angka sebesar 1.275. Hasil uji tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis H6 yang menyatakan bahwa work life baalance berpengaruh signifikan terhadap loyalitas melalui kepuasan kerja dapat didukung oleh fakta dan data empiris.

Sebagai variabel mediasi, kepuasan kerja memperkuat pengaruh work life balance terhadap loyalitas, hal ini dibuktikan dengan menjumlahkan pengaruh langsung work life balance ke kepuasan kerja dengan pengaruh langsung pemberian insentif ke loyalitas, yaitu = 0.488 + 0.787 = 1,275.

Dengan demikian temuan ini memperkuat penelitian sebelumnya didukung oleh beberapa data empiris yang menyatakan bahwa pemberian insentif berupa komisi, profit, kompensasi, dan pemberian promosi berpengaruh terhadap loyalitas melalui kepuasan kerja (Sapaynarta, Kartika dewi, 2013, Rince Nirmala, Silvia Eka Mariskha, dan Meyritha Trifina Sari, 2019).

KESIMPULAN

Work life balance dan pemberian insentif memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja tenaga kependidikan Universitas Pattimura. Hal ini menunjukkan bahwa kenyamanan kerja sangat didukung oleh lingkungan kerja yang baik. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas tenaga kependidikan Universitas Pattimura. Hubungan antara loyalitas dan kepuasan kerja bersifat searah, di mana tingkat kepuasan kerja memengaruhi tingkat loyalitas pegawai.

Berdasarkan temuan tersebut, maka hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi pertimbangan bagi Universitas Pattimura dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kepuasan tenaga kependidikan, sehingga meningkatkan loyalitas terhadap institusi. Universitas Pattimura disarankan untuk melakukan perubahan signifikan dalam pola kerja tenaga kependidikan, dengan mempertimbangkan hasil penelitian ini untuk meningkatkan kesejahteraan dan efektivitas kerja tenaga kependidikan.

DAFTAR PUSTAKA

AA. Anwar Prabu Mangkunegara, (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Remaja Rosdakarya, Bandung.

Frankly Oktavian Palendeng, Innocentius Bernarto, (2021). Pengaruh Insentif Finansial, Insentif Nonfinansial, dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Perawat di Rumah Sakit Gunung Maria Tomohon. Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi.

Greenhaus, J. H., Collins, M. K., & Shaw, J. (2003). The Relation Betw eenWork Family Balance and Quality of Life. Journal of Vocational Behavior, 63, 510-531. doi:10.1016/S0001-8791(02)00042-. Retrieved Maret 27, 2018

Gunawan, H (2018) knowledge sebagai mediasi antara employee engagement terhadap kinerja pengemudi gojek di Yogyakarta. Universitas Mercu Buana Yogyakarta

Hasibuan, Malayu S.P. (2016). Manajemen Sumber DayaManusia. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT BumiAksara

I KomangArdana, Ni WayanMujiati, dan I Mudiartha Utama, (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia, Graha Ilmu, Yogyakarta

I Made Devan Ganapathi, (2016). Pengaruh *Work-Life Balance* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Pt. Bio Farma Persero). Ecodemica, Vol. IV No.1 April.

Kadarwati. (2003). Hubungan Antara Persepsi Terhadap Upah dan Jaminan Sosial Dengan Loyalitas Kerja.Skripsi (tidak diterbitkan) Surakarta: Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta.

Larastrini, P. M., & Adnyani, I. G. A. D. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Lingkungan Kerja Dan Work – Life Balance Terhadap Loyalitas Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*. https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i06.p14

Lola Melino Citra dan Muhammad Fahmi, (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen

McDonald, P., dan Bradley, L.M. (2005). The Case for Work/Life Balance: Closing the Gap Between Policy and Practice. 20:20 Series, 15.

Rahmawati, A. (2016). Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja (Work Life Balance) Dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Guru SMK Swasta Di Kecamatan Cakung Jakarta TimuR. *Jurnal Manajemen Pendidikan*. https://doi.org/10.21009/jmp.07103

Sapaynarta, A., & Dewi, A. (2013). Pengaruh Insentif Finansial Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Loyalitas Karyawan Pt. Jasaraharja Putera Cabang Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, *2*(2), 254918.

Singh, P. and Khanna, P. (2011). Work Life Balance: A Tool for Increased Employee Productivity and Retention. Lachoo Management Journal.Vol. 2, No. 2, pp. 188-206

Sudimin, Theo. (2003). Whistleblowing: Dilema Loyalitas dan Tanggung Jawab Publik. Manajemen & Usahawan Indonesia, 32(11). 3-8.

Wicoksono, P. (2013). Hubungan Pengembangan Karir Dan Pemberian Intensif Terhadap Loyalitas Kinerja Guru. *Pendidikan Ekonomi IKIP Veteran Semarang*, *01*(01), 48–58.