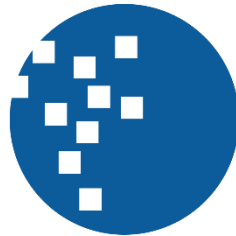


**PENGARUH *JOB AUTONOMY*, *SUPERVISOR SUPPORT*, DAN
CO-WORKER SUPPORT TERHADAP *JOB SATISFACTION*
DENGAN *WORK LIFE BALANCE* SEBAGAI VARIABEL
MEDIASI PADA KARYAWAN DI RUMAH SAKIT AN-NISA
TANGERANG**



UMN
UNIVERSITAS
MULTIMEDIA
NUSANTARA

SKRIPSI

Ruben Wijaya

00000042644

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS BISNIS
UNIVERSITAS MULTIMEDIA NUSANTARA
TANGERANG
2024**

**PENGARUH *JOB AUTONOMY*, *SUPERVISOR SUPPORT*, DAN
CO-WORKER SUPPORT TERHADAP *JOB SATISFACTION*
DENGAN *WORK LIFE BALANCE* SEBAGAI VARIABEL
MEDIASI PADA KARYAWAN DI RUMAH SAKIT AN-NISA
TANGERANG**



SKRIPSI

Diajukan sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh

Gelar Sarjana Manajemen

Ruben Wijaya

00000042644

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS BISNIS

UNIVERSITAS MULTIMEDIA NUSANTARA

TANGERANG

2024

i

LEMBAR PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT

Dengan ini saya,

Nama : Ruben Wijaya
Nomor Induk Mahasiswa : 00000042644
Program Studi : Manajemen
Jenjang : S1

Laporan Skripsi dengan judul:

“Pengaruh *Job Autonomy*, *Supervisor Support*, dan *Co-Worker Support* terhadap *Job Satisfaction* dengan *Work Life Balance* sebagai Variabel Mediasi pada Karyawan di Rumah Sakit An-Nisa Tangerang”

merupakan hasil karya saya sendiri bukan plagiat dari laporan karya tulis ilmiah yang ditulis oleh orang lain, dan semua sumber, baik yang dikutip maupun dirujuk, telah saya nyatakan dengan benar serta dicantumkan di Daftar Pustaka.

Jika di kemudian hari terbukti ditemukan kecurangan/penyimpangan, baik dalam pelaksanaan skripsi maupun dalam penulisan laporan karya tulis, saya bersedia menerima konsekuensi dinyatakan TIDAK LULUS untuk Tugas Akhir yang telah saya tempuh.

Tangerang, 22 Mei 2024



Ruben

(Ruben Wijaya)

HALAMAN PERSETUJUAN

Skripsi dengan judul

Pengaruh *Job Autonomy*, *Supervisor Support*, dan *Co-Worker Support* terhadap *Job Satisfaction* dengan *Work Life Balance* sebagai Variabel Mediasi pada Karyawan di Rumah Sakit An-Nisa Tangerang

Oleh

Nama : Ruben Wijaya

NIM : 00000042644

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Bisnis

Telah disetujui untuk diajukan pada

Sidang Ujian Skripsi Universitas Multimedia Nusantara

Tangerang, 10 Mei 2024

Rembimbing



Angelina Theodora Ratna Primantina, S.E., M.M

0313097403

Ketua Program Studi Manajemen



Purnamaningsih, S.E., M.S.M., C.B.O

0323047801

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi dengan judul

Pengaruh *Job Autonomy*, *Supervisor Support*, dan *Co-Worker Support* terhadap *Job Satisfaction* dengan *Work Life Balance* sebagai Variabel Mediasi pada Karyawan di Rumah Sakit An-Nisa Tangerang

Oleh

Nama : Ruben Wijaya

NIM : 00000042644

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Bisnis

Telah diujikan pada hari Rabu, 22 Mei 2024

Pukul 08.00 s.d 09.30 dan dinyatakan

LULUS

Dengan susunan penguji sebagai berikut.

Ketua Sidang



Ir. D Wim Prihanto, M.M.
0312126610

Penguji



Dr. Amanda Setiorini, S.Psi., M.M., CIQaR
0305027607

Pembimbing



Angelina Theodora Ratna Primantina, S.E., M.M
0313097403

Ketua Program Studi Manajemen



Purnamaningsih, S.E., M.S.M., C.B.O
0323047801

HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH MAHASISWA

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Ruben Wijaya
NIM : 00000042644
Program Studi : Manajemen
Jenjang : S1
Judul Karya Ilmiah : Pengaruh *Job Autonomy*, *Supervisor Support*, dan
Co-Worker Support terhadap *Job Satisfaction*
dengan *Work Life Balance* sebagai Variabel
Mediasi pada Karyawan di Rumah Sakit An-Nisa
Tangerang

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa saya bersedia:

- Memberikan izin sepenuhnya kepada Universitas Multimedia Nusantara untuk mempublikasikan hasil karya ilmiah saya di repositori Knowledge Center, sehingga dapat diakses oleh Civitas Akademika/Publik. Saya menyatakan bahwa karya ilmiah yang saya buat tidak mengandung data yang bersifat konfidensial dan saya juga tidak akan mencabut kembali izin yang telah saya berikan dengan alasan apapun.

Tangerang, 10 Mei 2024

UNIVERSITAS
MULTIMEDIA
NUSANTARA


(Ruben Wijaya)

** Jika tidak bisa membuktikan LoA jurnal/HKI selama 6 bulan kedepan, saya bersedia mengizinkan penuh karya ilmiah saya untuk diunggah ke KC UMN dan menjadi hak institusi UMN.

KATA PENGANTAR

Puji Syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa karena atas berkat dan kuasanya, laporan skripsi dengan judul: “Pengaruh *Job Autonomy*, *Supervisor Support*, dan *Co-Worker Support* terhadap *Job Satisfaction* dengan *Work Life Balance* sebagai Variabel Mediasi pada Karyawan di Rumah Sakit An-Nisa Tangerang” dapat diselesaikan tepat waktu. Pembuat laporan skripsi ini dilakukan untuk memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar S1 Jurusan Manajemen pada Fakultas Bisnis Universitas Multimedia Nusantara.

Saya menyadari bahwa tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, dari masa perkuliahan sampai pada penyusunan tugas akhir ini, sangatlah sulit bagi saya untuk menyelesaikan tugas akhir ini. Oleh karena itu, saya ingin mengucapkan terima kasih kepada berbagai pihak yang ikut terlibat dalam penyusunan laporan skripsi ini:

1. Bapak Dr. Ninok Leksono, M.A., selaku Rektor Universitas Multimedia Nusantara.
2. Ibu Dr. Florentina Kurniasari T, S.Sos., MBA, selaku Dekan Fakultas Universitas Multimedia Nusantara.
3. Ibu Purnamaningsih, S.E., M.S.M., C.B.O., selaku Ketua Program Studi Universitas Multimedia Nusantara.
4. Ibu Angelina Theodora Ratna Primantina, S.E., M.M, sebagai Pembimbing pertama yang telah memberikan bimbingan, arahan, dan motivasi atas terselesainya tugas akhir ini.
5. Ibu Retna Yulianti dan Ibu Retno Indah Pertiwi, sebagai Pembimbing lapangan dalam proses pengambilan dan penyebaran kuesioner penelitian.
6. Kepada Rumah Sakit An-Nisa Tangerang
7. Keluarga saya yang telah memberikan bantuan dukungan material dan moral, sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir ini.
8. Teman-teman bimbingan yang telah memberikan masukan, motivasi, juga informasi-informasi yang bermanfaat untuk mengerjakan laporan ini,

Penulis menyadari bahwa karya ilmiah ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, penulis berharap adanya kritik dan saran yang membangun sehingga dapat dijadikan pembelajaran bagi penulis untuk membuat karya ilmiah yang lebih baik kedepannya. Penulis juga berharap agar karya ilmiah ini dapat dijadikan sebagai bahan referensi bagi teman-teman yang ingin meneliti topik dan fenomena serupa dengan penelitian ini. Semoga karya ilmiah ini dapat memberikan manfaat bagi perusahaan dan peneliti selanjutnya.

Tangerang, 10 Mei 2024



Ruben

Ruben Wijaya



UMMN
UNIVERSITAS
MULTIMEDIA
NUSANTARA

**PENGARUH *JOB AUTONOMY*, *SUPERVISOR SUPPORT*, DAN
CO-WORKER SUPPORT TERHADAP *JOB SATISFACTION*
DENGAN *WORK LIFE BALANCE* SEBAGAI VARIABEL
MEDIASI PADA KARYAWAN DI RUMAH SAKIT AN-NISA**

TANGERANG

Ruben Wijaya

ABSTRAK

Industri kesehatan di Indonesia terus mengalami perkembangan setiap tahunnya. Ada beberapa macam industri kesehatan seperti puskesmas, klinik, dan rumah sakit. Salah satunya adalah Rumah Sakit An-Nisa Tangerang yang mulai berdiri sejak tahun 1991 dan menjadi rumah sakit umum bertipe C. Selain melayani pasien umum atau pribadi, saat ini RS An-Nisa Tangerang juga menjadi rumah sakit rujukan untuk pasien BPJS Kesehatan. Kepercayaan dari masyarakat terhadap RS An-Nisa Tangerang tidak luput dari dukungan tenaga medis dan non-medis. Terdapat sebuah fenomena menarik yang terjadi di rumah sakit tersebut, dimana beberapa karyawan khususnya yang berada pada divisi keperawatan belum sepenuhnya memiliki *work life balance*. Terganggunya WLB akan berdampak pada kepuasan kerja karyawan yang nantinya berbuntut pada kualitas pelayanan, oleh karena itu melalui sumber daya pekerjaan (*workplace resources*) yaitu *job autonomy*, *supervisor support*, dan *co-worker support* diharapkan dapat berdampak positif terhadap *work life balance* karyawan sehingga dapat meningkatkan *job satisfaction* dari karyawan.

Hasil dari penelitian ini yaitu *job autonomy* berpengaruh positif terhadap *work life balance*, *supervisor support* berpengaruh positif terhadap *work life balance*, *co-worker support* berpengaruh positif terhadap *work life balance*, *work life balance* berpengaruh positif terhadap *job satisfaction*, dan WLB memediasi hubungan antara *workplace resources* dan *job satisfaction*. Hasil dari efek mediasi WLB terbagi menjadi dua. Pertama, WLB secara parsial memediasi hubungan hanya antara dua *workplace resources* (yaitu, *job autonomy* dan *supervisor support*) dan *job satisfaction*. Kedua, WLB memediasi secara penuh hubungan antara *co-worker support* dan *job satisfaction*.

Kata kunci: *job autonomy*, *supervisor support*, *co-worker support*, *work life balance*, *job satisfaction*

***THE EFFECT OF JOB AUTONOMY, SUPERVISOR SUPPORT,
AND CO-WORKER SUPPORT ON JOB SATISFACTION WITH
WORK LIFE BALANCE AS A MEDIATING VARIABLE IN
EMPLOYEES AT AN-NISA HOSPITAL TANGERANG***

Ruben Wijaya

ABSTRACT (English)

The healthcare industry in Indonesia continues to grow every year. There are several kinds of health industries such as health centers, clinics, and hospitals. One of them is An-Nisa Tangerang Hospital, which was established in 1991 and became a type C general hospital. In addition to serving public or private patients, currently An-Nisa Tangerang Hospital is a referral hospital for BPJS Health patients. The trust from community towards An-Nisa Hospital Tangerang is inseparable from the support of medical and non-medical personnel. There is an interesting phenomenon that occurs in the hospital, where some employees, especially those in the nursing division, do not fully have work-life balance. Disruption of WLB will have impact on employee job satisfaction which will later lead to service quality, therefore through workplace resources, namely job autonomy, supervisor support, and co-worker support, hoped that it can have a positive impact on employee work life balance to increase their job satisfaction.

The results are job autonomy has a positive effect on work life balance, supervisor support has a positive effect on work life balance, co-worker support has a positive effect on work life balance, work life balance has a positive effect on job satisfaction, and WLB mediates the relationship between workplace resources and job satisfaction. The results of the mediation effect of WLB are divided into two. First, WLB partially mediated the relationship between only two workplace resources (job autonomy and supervisor support) and job satisfaction. Second, WLB fully mediated the relationship between co-worker support and job satisfaction.

Keywords: *job autonomy, supervisor support, co-worker support, work life balance, job satisfaction*

DAFTAR ISI

HALAMAN PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH MAHASISWA	v
KATA PENGANTAR	vi
ABSTRAK	viii
ABSTRACT (English)	ix
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Rumusan Masalah dan Pertanyaan Penelitian	12
1.3 Tujuan Penelitian	13
1.4 Manfaat Penelitian	13
1.5 Batasan Penelitian	14
1.6 Sistematika Penulisan	14
BAB II LANDASAN TEORI	17
2.1 Tinjauan Teori	17
2.1.1 Manajemen	17
2.1.2 Proses Manajemen	18
2.1.3 Manajemen Sumber Daya Manusia	19
2.1.4 Proses Manajemen Sumber Daya Manusia	20
2.1.5 Job Autonomy	22
2.1.6 Supervisor Support	23
2.1.7 Co-Worker Support	25
2.1.8 Work-Life Balance	26
2.1.9 Job Satisfaction	28
2.2 Model Penelitian	30

2.3	Hipotesis	31
2.4	Penelitian Terdahulu.....	36
BAB III METODOLOGI PENELITIAN		40
3.1	Gambaran Umum Objek Penelitian.....	40
3.1.1	Sejarah Singkat Perusahaan.....	40
3.1.2	Visi, Misi, Falsafah, dan Motto.....	42
3.1.3	Struktur Organisasi Perusahaan.....	42
3.2	Desain Penelitian	43
3.2.1	Research Data	43
3.2.2	Metode Penelitian	44
3.3	Populasi dan Sampel Penelitian.....	45
3.3.1	Populasi	45
3.3.2	Sampel.....	45
3.3.3	Sampling Size.....	47
3.4	Teknik Pengumpulan Data.....	48
3.4.1	Sumber dan Cara Pengumpulan Data.....	48
3.4.2	Metode Pengumpulan Data	48
3.5	Identifikasi Variabel Penelitian.....	49
3.5.1	Variabel Eksogen	49
3.5.2	Variabel Endogen	49
3.5.3	Variabel Intervening atau Mediasi	50
3.6	Operasionalisasi Variabel.....	51
3.6.1	Definisi Operasionalisasi Variabel.....	51
3.6.2	Tabel Operasionalisasi Variabel	52
3.7	Periode Penelitian.....	56
3.8	Skala Penelitian	57
3.9	Teknik Analisis Data	57
3.9.1	Uji Validitas dan Reliabilitas	57
3.9.2	Analisis Data Penelitian Menggunakan <i>Structural Equation Model</i> (SEM).....	58
3.9.3	Kecocokan Model Pengukuran (<i>Measurement Model</i>).....	61
3.9.4	Kecocokan Model Struktural (<i>Structural Model</i>)	62

3.9.5	Model Struktural Penelitian	62
3.10	Uji Hipotesis	63
BAB IV	ANALISIS DAN PEMBAHASAN	65
4.1	Data Hasil Penelitian	65
4.1.1	Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	65
4.1.2	Profil Responden Berdasarkan Usia	66
4.1.3	Profil Responden Berdasarkan Divisi	67
4.1.4	Profil Responden Berdasarkan Jabatan	67
4.1.5	Profil Responden Berdasarkan Status Kepegawaian	68
4.1.6	Profil Responden Berdasarkan Lama Bekerja	69
4.2	Analisis Deskriptif	70
4.2.1	Job Autonomy	71
4.2.2	Supervisor Support	72
4.2.3	Co-Worker Support	74
4.2.4	Work Life Balance	75
4.2.5	Job Satisfaction	77
4.3	Uji Instrumen <i>Pre-Test</i>	79
4.3.1	Uji Validitas <i>Pre-test</i>	79
4.3.2	Uji Reliabilitas <i>Pre-Test</i>	81
4.4	Hasil Analisis SEM	83
4.4.1	Hasil Uji Outer Model	83
4.4.2	Hasil Uji Outer Model	88
4.5	Uji Hipotesis	90
4.6	Pembahasan	96
4.6.1	Pengaruh <i>Job Autonomy</i> Terhadap <i>Work Life Balance</i>	96
4.6.2	Pengaruh <i>Supervisor Support</i> Terhadap <i>Work Life Balance</i>	97
4.6.3	Pengaruh <i>Co-Worker Support</i> Terhadap <i>Work Life Balance</i>	98
4.6.4	Pengaruh <i>Work Life Balance</i> Terhadap <i>Job Satisfaction</i>	99
4.6.5	Pengaruh <i>Job Autonomy</i> Terhadap <i>Job Satisfaction</i> Melalui <i>Work Life Balance</i> Sebagai Variabel Mediasi	100
4.6.6	Pengaruh <i>Supervisor Support</i> Terhadap <i>Job Satisfaction</i> Melalui <i>Work Life Balance</i> Sebagai Variabel Mediasi	101

4.6.7	Pengaruh <i>Co-Worker Support</i> Terhadap <i>Job Satisfaction</i> Melalui <i>Work Life Balance</i> Sebagai Variabel Mediasi	102
4.7	Implikasi Manajerial.....	103
4.7.1	Upaya Meningkatkan <i>Work Life Balance</i> Melalui <i>Job Autonomy</i>....	103
4.7.2	Upaya Meningkatkan <i>Work Life Balance</i> Melalui <i>Supervisor Support</i>	104
4.7.3	Upaya Meningkatkan <i>Work Life Balance</i> Melalui <i>Co-Worker Support</i>	106
4.7.4	Upaya Meningkatkan <i>Job Satisfaction</i> Melalui <i>Work Life Balance</i>	107
4.7.5	Upaya Meningkatkan Pengaruh <i>Work Life Balance</i> Sebagai Variabel Mediasi.....	108
BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....		112
5.1	Kesimpulan	112
5.2	Limitas Penelitian	113
5.2	Saran.....	113
5.2.1	Saran Bagi Perusahaan.....	114
5.2.2	Saran Bagi Peneliti Selanjutnya.....	115
DAFTAR PUSTAKA		117
LAMPIRAN.....		123



DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	36
Tabel 3.1 Operasional Variabel.....	52
Tabel 3.2 Skala Penelitian.....	57
Tabel 3.3 Rule of Thumb – Outer Model.....	61
Tabel 3.4 Rule of Thumb – Inner Model	62
Tabel 4.1 Kategori Interval Kelas	70
Tabel 4.2 Analisis Deskriptif Job Autonomy.....	71
Tabel 4.3 Analisis Deskriptif Supervisor Support	72
Tabel 4.4 Analisis Deskriptif Co-Worker Support	74
Tabel 4.5 Analisis Deskriptif Work Life Balance.....	76
Tabel 4.6 Analisis Deskriptif Job Satisfaction.....	77
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Pre-Test	79
Tabel 4.8 Hasil Uji Relibilitas Pre-Test	82
Tabel 4.9 Hasil Uji Outer Loading.....	85
Tabel 4.10 Hasil Uji Fornell Larcker Criterion.....	86
Tabel 4.11 Hasil Uji Cross Loading.....	87
Tabel 4.12 Hasil Uji R-Square	89
Tabel 4.13 Hasil Uji F-Square	89
Tabel 4.14 Hasil Uji Q – Square	90
Tabel 4.15 Hasil Uji Path Coefficient.....	91
Tabel 4.16 Hasil Uji Specific Indirect Effect.....	92

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Kepuasan Karyawan Terhadap Pekerjaannya	3
Gambar 1.2 Persepsi Milenial dan Gen Z di Indonesia atas Pekerjaan	6
Gambar 1.3 Review atau Hasil Ulasan Pasien RS An-Nisa Tangerang	10
Gambar 2.1 Model Penelitian Utama.....	30
Gambar 2.2 Model Penelitian	31
Gambar 3.1 Rumah Sakit An-Nisa Tangerang	41
Gambar 3.2 Struktur Organisasi RS An-Nisa Tangerang	43
Gambar 3.3 Variabel Eksogen	49
Gambar 3.3 Variabel Endogen.....	50
Gambar 3.4 <i>Mediation Analysis Procedure</i>	51
Gambar 3.5 Prosedur Analisis PLS-SEM	59
Gambar 3.6 Model Struktural Penelitian	63
Gambar 4.1 Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	64
Gambar 4.2 Data Responden Berdasarkan Usia	65
Gambar 4.3 Data Responden Berdasarkan Divisi.....	66
Gambar 4.4 Data Responden Berdasarkan Jabatan.....	67
Gambar 4.5 Data Responden Berdasarkan Status Kepegawaian.....	67
Gambar 4.6 Data Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	68
Gambar 4.7 Measurement Model.....	84

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1.1 Kuisisioner Penelitian	123
Lampiran 1.2 Uji Instrumen Pre-Test	128
Lampiran 1.3 Hasil Olah Data Main Test Menggunakan SmartPLS.....	131
Lampiran 1.4 Hasil Pengecekan Turnitin.....	134
Lampiran 1.5 Formulir Konsultasi Skripsi	135
Lampiran 1.6 Jurnal Utama Penelitian.....	136

