



**PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE*, *JOB DEMAND*, *JOB INSECURITY* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT JAYA LAUTAN GLOBAL DENGAN *EMPLOYEE WELL-BEING* SEBAGAI VARIABEL MEDIASI**

**TESIS**

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat untuk Menyelesaikan  
Program Pasca Sarjana**

**Program Studi Magister Manajemen**

**UNIVERSITAS**

**MERCU BUANA**

**Nama : CHRISTINA KURNIA**

**NIM : 55118110127**

**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN**

**PROGRAM PASCA SARJANA**

**UNIVERSITAS MERCU BUANA**

**TAHUN**

**2021**

## **ABSTRAK**

Kinerja karyawan tetap menjadi tantangan bagi perusahaan karena tingkat persaingan yang semakin kompetitif. Organisasi semakin dituntut untuk fokus pada Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) untuk meningkatkan keberlanjutan organisasi. Pencapaian keberlanjutan organisasi menjadi tidak realistis tanpa partisipasi dan komitmen karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *work-life balance*, *job demands*, *job insecurity* terhadap kinerja karyawan dengan *employee well-being* sebagai variabel mediasi. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif eksplanatori dengan SEM-PLS. Sampel dalam penelitian ini adalah 100 karyawan PT Jaya Lautan Global. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh (sensus). Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Work-Life Balance* dan *Job Demands* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Well-Being*. *Job Insecurity* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Employee Well-Being*. *Work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. *Job Demands* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sementara *Job Insecurity* berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. *Employee well-being* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil mediasi menunjukkan *Employee well-being* dapat memediasi secara parsial pengaruh *work-life balance* dan *Job Insecurity* terhadap kinerja karyawan, sementara *Employee well-being* menjadi memediasi penuh pengaruh *job demands* terhadap kinerja karyawan.

**Kata Kunci:** *Work-Life Balance*, *Job Demands*, *Job Insecurity*, *Employee Well-Being*, Kinerja Karyawan.

UNIVERSITAS  
MERCU BUANA

## **ABSTRACT**

*Employee performance remains a challenge for companies because of the increasingly competitive level of competition. Organizations are increasingly required to focus on Human Resource Management (HRM) to improve organizational sustainability. Achieving organizational sustainability becomes unrealistic without employee participation and commitment. This study aims to analyze the effect of work-life balance, job demands, and job insecurity on employee performance with employee well-being as a mediating variable. The research method used is explanatory quantitative with SEM-PLS. The sample in this study was 100 employees of PT Jaya Lautan Global. The sampling technique used in this research is saturated sampling (census). The results showed that work-life balance and job demands had a positive and significant effect on employees' well-being. Job Insecurity has a negative and significant effect on employees' well-being. Work-life balance has a positive and significant effect on employee performance. Job demands have a negative and significant effect on employee performance, while job insecurity has a negative and insignificant effect on employee performance. Employee well-being has a positive and significant effect on employee performance. The results of the mediation show that employee well-being can partially mediate the effect of work-life balance and job insecurity on employee performance, while employee well-being can fully mediate the effect of job demands on employee performance.*

*Keywords: Work-Life Balance, Job Demands, Job Insecurity, Employee Well-Being, Employee Performance.*

UNIVERSITAS  
MERCU BUANA

## LEMBAR PENGESAHAN

Judul : Pengaruh *Work-Life Balance*, *Job Demand*, *Job Insecurity*  
Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Jaya Lautan Global  
Dengan *Employee Well-Being* Sebagai Variabel Mediasi

Bentuk Tesis : Penelitian/Kajian Masalah Perusahaan

Nama : Christina Kurnia

NIM : 55118110127

Program : Magister Manajemen

Tanggal : 21 September 2021

Mengesahkan Pembimbing



UNIVERSITAS  
(Dr. Aslam Mei Widigdo, M.M.)  
MERCU BUANA

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Mercu Buana

Ketua Program Studi Magister  
Manajemen

(Dr. Erna Sofriana Imaningsih, SE, M.Si)

(Dr. Indra Siswanti, M.M.)

## PERNYATAAN *SIMILARITY CHECK*

Saya yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan, bahwa karya ilmiah yang ditulis oleh:

Nama : Christina Kurnia  
NIM : 55118110127  
Program Studi : Magister Manajemen

dengan judul:

*“Pengaruh Work-Life Balance, Job Demand, Job Insecurity Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Jaya Lautan Global Dengan Employee Well-Being Sebagai Variabel Mediasi”*, telah dilakukan pengecekan *similarity* dengan sistem turnitin pada tanggal 4 Agustus 2021, didapatkan nilai persentase sebesar 30%.

Jakarta, 04 Agustus 2021

Administrator Turnitin

UNIVERSITAS  
MERCUBUANA

**Arie Pangudi, A.Md**

## LEMBAR PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa semua pernyataan dalam tesis ini:

Judul : Pengaruh *Work-Life Balance, Job Demand, Job Insecurity*  
Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Jaya Lautan Global  
Dengan *Employee Well-Being* Sebagai Variabel Mediasi

Bentuk Tesis : Penelitian/Kajian Masalah Perusahaan

Nama : Christina Kurnia

NIM : 55118110127

Program : Magister Manajemen

Tanggal :

Merupakan hasil penelitian dan merupakan karya saya sendiri dengan bimbingan Dosen Pembimbing yang ditetapkan dengan Surat Keputusan Program Studi Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Mercu Buana.

Tesis ini belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan pada program sejenis di perguruan tinggi lain. Semua informasi, data dan hasil pengolahan data yang disajikan, telah dinyatakan secara jelas sumbernya dan dapat diperiksa kebenarannya.

Jakarta, 06 September 2021



## KATA PENGANTAR

Puji syukur peneliti kepada Tuhan Yang Maha Esa atas berkat dan karunia-Nya yang selalu menyertai sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir dengan judul **“PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE*, *JOB DEMAND*, *JOB INSECURITY* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT JAYA LAUTAN GLOBAL DENGAN *EMPLOYEE WELL-BEING* SEBAGAI VARIABEL MEDIASI”**.

Tesis ini merupakan syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen pada Program Studi Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Mercu Buana.

Penyusunan tesis ini tidak lepas dari bimbingan, bantuan dan dukungan yang sangat berarti dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih pada semua pihak yang telah membantu dalam penyusunan tesis ini terutama kepada :

1. Prof. Dr. Ngadino Surip, M.S., selaku Rektor Universitas Mercu Buana.
2. Dr. Erna Sofriana Imaningsih, SE, M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Mercu Buana.
3. Dr. Indra Siswanti, M.M., selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen, Universitas Mercu Buana.
4. **Dr. Aslam Mei Nur Widigdo, M.M.**, selaku Dosen Pembimbing Tesis yang senantiasa mendampingi, membimbing dengan segala kesabaran, memberikan motivasi, penuh tanggung jawab dan semangat mengarahkan penulis sampai terselesaikannya tesis ini.
5. Dr. Kasmir, S.E., M.M., selaku Ketua Penguji ujian akhir Tesis, yang telah memberikan masukan yang sangat berarti untuk perbaikan Tesis ini.
6. Dr. Nia Kusuma Wardhani, M.M., selaku Dosen Penguji ujian akhir Tesis, yang telah memberikan masukan dan saran agar Tesis ini menjadi lebih baik.
7. Direktur PT Jaya Lautan Global, yang telah memberikan ijin dan seluruh karyawan yang telah bersedia menjadi responden pada penelitian ini.

8. Teristimewa untuk Ibunda dan Ayahanda tercinta saya yang telah almarhum.
9. Teristimewa untuk keluarga saya tercinta yang selalu memberikan perhatian, motivasi, dukungan serta doa yang tulus sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini.
10. Kepada sahabat dan orang-orang terdekat yang selalu memberikan semangat dan motivasi sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini.
11. Seluruh Civitas Akademika Universitas Mercu Buana yang telah banyak membantu dalam masa studi sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini.
12. Untuk seluruh mahasiswa program studi Magister Manajemen angkatan 2018.
13. *The last but not least, I wanna thank myself. I wanna thank myself for believing in me, for doing all this hard work, for never quit. I wanna thank myself for all.* Terima kasih sudah kuat dan tegar dalam menghadapi lika-liku kehidupan dan masih bisa bertahan hingga akhir. Terima kasih karena “kembali” tidak menyerah untuk segala hal yang telah terjadi. Terima kasih Tuhan Yesus Kristus atas kekuatan dan segala kebaikan yang telah Engkau berikan selama ini.
14. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu-persatu yang telah membantu dalam penyelesaian penulisan tesis ini.

Penulis menyadari sebagai manusia biasa, bahwa penelitian ini tidak lepas dari kesalahan dan kekurangan akibat keterbatasan pengetahuan serta pengalaman. Oleh karena itu, penulis mengharapkan segala bentuk saran serta masukan bahkan kritik yang membangun dari berbagai pihak. Selain itu, dengan segala ketulusan dan kerendahan diri, penulis mohon maaf yang sebesar-besarnya apabila terdapat kesalahan dan kelemahan dalam Tesis ini. Akhir kata, semoga Tesis ini bermanfaat dan dapat menambah pengetahuan khususnya bagi penulis dan pembaca pada umumnya.

Jakarta, 06 September 2021

Penulis



## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
<i>ABSTRAK</i> .....	ii
<i>ABSTRACT</i> .....	iii
LEMBAR PENGESAHAN .....	iv
PERNYATAAN <i>SIMILARITY CHECK</i> .....	v
LEMBAR PERNYATAAN .....	vi
KATA PENGANTAR .....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR GAMBAR .....	xii
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang Penelitian .....	1
1.2. Perumusan Masalah .....	6
1.3. Tujuan Penelitian .....	6
1.4. Kontribusi Penelitian .....	7
BAB II KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS.....	9
2.1. Kajian Teori .....	9
2.1.1. Kinerja Karyawan .....	9
2.1.2. <i>Employee Well-Being</i> .....	13
2.1.3. <i>Work-Life Balance</i> .....	18
2.1.4. <i>Job Demands</i> .....	20
2.1.5. <i>Job Insecurity</i> .....	23
2.2. Penelitian Terdahulu .....	27
2.3. Pengembangan Hipotesis.....	36
BAB III METODE PENELITIAN.....	46
3.1. Desain Penelitian .....	46

3.2.	Definisi dan Operasionalisasi Variabel.....	46
3.3.	Populasi dan Sampel.....	51
3.4.	Metode Pengumpulan Data.....	52
3.4.1.	Kuesioner.....	52
3.4.2.	Dokumentasi.....	52
3.5.	Metode Analisis Data.....	52
3.5.1.	Statistik Deskriptif.....	52
3.5.2.	Statistik Inferensial.....	53
3.5.2.1.	Merancang Model Pengukuran ( <i>Outer Model</i> ).....	53
3.5.2.2.	Merancang Model Struktural ( <i>Inner Model</i> ).....	54
3.5.2.3.	Uji Hipotesis.....	57
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....		61
4.1.	Gambaran Umum Obyek Penelitian.....	61
4.1.1.	Sejarah Perusahaan.....	61
4.1.2.	Lingkup dan Bidang Usaha.....	63
4.1.3.	Sumber Daya.....	63
4.1.4.	Tantangan Bisnis Perusahaan.....	64
4.1.5.	Proses Bisnis Perusahaan.....	64
4.2.	Statistik Deskriptif.....	66
4.2.1.	Deskriptif Responden.....	66
4.2.2.	Deskriptif Variabel.....	67
4.3.	Hasil Analisis <i>Partial Least Square</i> (PLS).....	72
4.3.1.	Hasil Uji Model Pengukuran ( <i>Outer Model</i> ).....	72
4.3.1.1.	Uji Validitas.....	73
4.3.1.2.	Uji Reliabilitas.....	80
4.3.2.	Evaluasi Model Struktural ( <i>Inner Model</i> ).....	80
4.3.2.1.	Evaluasi Koefisien Determinasi.....	81
4.3.2.2.	<i>Goodness of Fit Index</i> (GoF).....	81
4.3.2.3.	<i>Predictive Relevance</i> ( $Q^2$ ).....	82
4.3.2.4.	Hasil Pengujian Hipotesis.....	82

4.3.2.5. Uji Mediasi .....	84
4.3.2.6. Matrik Korelasi .....	87
4.4. Pembahasan .....	89
4.4.1. Pengaruh <i>Work-Life Balance</i> Terhadap <i>Employee Well-Being</i> .....	89
4.4.2. Pengaruh <i>Job Demands</i> Terhadap <i>Employee Well-Being</i> ....	91
4.4.3. Pengaruh <i>Job Insecurity</i> Terhadap <i>Employee Well-Being</i> ...	94
4.4.4. Pengaruh <i>Work-Life Balance</i> Terhadap Kinerja Karyawan.	96
4.4.5. Pengaruh <i>Job Demand</i> Terhadap Kinerja Karyawan.....	99
4.4.6. Pengaruh <i>Job Insecurity</i> Terhadap Kinerja Karyawan .....	101
4.4.7. Pengaruh <i>Employee Well-Being</i> Terhadap Kinerja Karyawan .....	104
4.4.8. <i>Employee Well-Being</i> Memediasi Pengaruh <i>Work-Life</i> <i>Balance</i> Terhadap Kinerja Karyawan .....	107
4.4.9. <i>Employee Well-Being</i> Memediasi Pengaruh <i>Job Demands</i> Terhadap Kinerja Karyawan .....	109
4.4.10. <i>Employee Well-Being</i> Memediasi Pengaruh <i>Job Insecurity</i> Terhadap Kinerja Karyawan .....	111
4.5. Implikasi Manajerial .....	115
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....	117
5.1 Kesimpulan .....	117
5.2 Saran .....	119
5.3 Keterbatasan Penelitian.....	120
DAFTAR PUSTAKA .....	122
LAMPIRAN.....	128

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	45
Gambar 3.1 Model Analisis Penelitian.....	55
Gambar 3.2 Jalur Mediasi Sobel Test.....	58
Gambar 3.3 <i>Causal Step Strategy</i> .....	59
Gambar 4.1 Model Pengukuran ( <i>Outer Model</i> ).....	73
Gambar 4.2 Model Struktural ( <i>Inner Model</i> ).....	80



## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Laporan Keuangan Laba/Rugi PT Jaya Lautan Global .....	3
Tabel 1.2 <i>Key Performance Indicator</i> (KPI) Karyawan PT Jaya Lautan Global ...	4
Tabel 1.3 Hasil Pra Survei Kinerja Karyawan PT Jaya Lautan Global .....	5
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu .....	28
Tabel. 3.1 Operasionalisasi Variabel .....	47
Tabel. 3.2 Kriteria Skor Penilaian untuk Pengukuran Jawaban Responden .....	51
Tabel. 3.3 Ringkasan <i>Rule of Thumb</i> Evaluasi <i>Outer Model</i> .....	53
Tabel. 3.4 Ringkasan <i>Rule of Thumb</i> Evaluasi <i>Inner Model</i> .....	58
Tabel 4.1 Karakteristik Responden .....	66
Tabel 4.2 Analisis Deskripsi Variabel <i>Work-life balance</i> .....	68
Tabel 4.3 Analisis Deskripsi Variabel <i>Job Demands</i> .....	69
Tabel 4.4 Analisis Deskripsi Variabel <i>Job Insecurity</i> .....	70
Tabel 4.5 Analisis Deskripsi Variabel <i>Employee Well-Being</i> .....	71
Tabel 4.6 Analisis Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan .....	72
Tabel 4.7 <i>Outer Model (Outer Loadings)</i> .....	74
Tabel 4.8 Hasil Pengujian Validitas Konvergen <i>Job Demands</i> .....	75
Tabel 4.9 Hasil Pengujian Validitas Konvergen <i>Job Insecurity</i> .....	75
Tabel 4.10 Hasil Pengujian Validitas Konvergen <i>Employee Well-Being</i> .....	76
Tabel 4.11 Hasil Pengujian Validitas Konvergen Kinerja Karyawan .....	77
Tabel 4.12 Hasil Pengujian <i>Discriminant Validity</i> .....	78
Tabel 4.13 Nilai <i>Average Variance Extracted</i> (AVE) Setiap Variabel .....	79
Tabel 4.14 Nilai <i>Cronbach's Coefficient Alpha</i> dan <i>Composite Reliability</i> (CR)	80
Tabel 4.15 Hasil Pengujian Koefisien Determinasi .....	81
Tabel 4.16 Pengaruh Langsung Variabel Eksogen Terhadap variabel Endogen ..	83
Tabel 4.17 Pengaruh Tidak Langsung ( <i>Indirect Effect</i> ) Variabel Eksogen Terhadap Variabel Endogen .....	84
Tabel 4.18 Hasil Matriks Korelasi Variabel Eksogen dan Variabel Endogen .....	88

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1: Kuesioner Penelitian.....	128
Lampiran 2: Statistik Deskriptif.....	135
Lampiran 3: Matrik Korelasi.....	138
Lampiran 4: PLS Alghorithm.....	140
Lampiran 5: PLS Bootstrapping.....	143

