

PENGARUH *WORK LIFE BALANCE*, *PSYCHOLOGICAL CAPITAL* TERHADAP *EMPLOYEE PERFORMANCE* DENGAN *WORK ENGAGEMENT* SEBAGAI VARIABEL MEDIATOR

THE EFFECT OF WORK LIFE BALANCE, PSYCHOLOGICAL CAPITAL ON EMPLOYEE PERFORMANCE WITH WORK ENGAGEMENT AS A MEDIATOR VARIABLE

TESIS

Diajukan Guna Memenuhi Persyaratan
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Strata 2
Program Studi Magister Manajemen



DISUSUN OLEH

ASIH TRI NURWANTI
20181020010

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH YOGYAKARTA
2022**

Dengan ini saya,

Nama : Asih Tri Nurwanti

Nomor Mahasiswa : 20181020010

Menyatakan bahwa tesis ini dengan judul: “Pengaruh *Work Life Balance*, *Psychological Capital* Terhadap *Employee Performance* Dengan *Work Engagement* Sebagai Variabel Mediator” tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar Sarjana maupun Magister di suatu Perguruan Tinggi. Dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka. Apabila ternyata dalam tesis ini diketahui terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, maka saya bersedia karya tersebut dibatalkan.

Yogyakarta, 21 Januari 2022



Asih Tri Nurwanti

PERSEMBAHAN

Tesis ini dipersembahkan untuk “Suami, Orang Tua dan Bapak Ibu Mertua Terkasih” yang telah memberikan support dan semangat disetiap harinya. Terima kasih atas semua kasih sayang yang telah kalian berikan untuk saya. Hidup menjadi begitu mudah ketika doa, cinta, kasih dan sayang orang terkasih yang begitu tulus, sekali lagi terimakasih telah menjadi orang tua yang sempurna.

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim

Segala puji bagi Allah Subhanahu Wa Ta'ala yang telah memberikan kemudahan, karunia, dan rahmat sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis dengan judul “Pengaruh *Work Life Balance*, *Psychological Capital* Terhadap *Employee Performance* Dengan *Work Engagement* Sebagai Variabel Mediator”.

Tesis berikut ini disusun untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam memperoleh gelar Strata - 2 (S2) pada Program Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Yogyakarta. Penulis mengambil topik ini dengan harapan dapat memberikan masukan bagi perusahaan dalam mengambil keputusan dan memberikan ide pengembangan bagi penelitian selanjutnya.

Penyelesaian tesis ini tidak terlepas dari bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang sebanyak-banyaknya kepada:

1. Ibu Dr. Arni Surwanti, M.Si selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Yogyakarta dan Ibu Meika Kurnia Puji Rahayu DA, Ph.D selaku dosen penguji.
2. Bapak Prof. Dr. Siswoyo Haryono dan Ibu Dr. Rr. Sri Handari Wahyuningsih, M.Si. selaku Dosen Pembimbing yang dengan penuh kesabaran telah meluangkan waktu, tenaga, pikiran, memberikan arahan, masukan, serta motivasi selama proses penyelesaian tesis ini.
3. Suami dan kedua orang tuaku serta bapak ibu mertua yang dengan penuh kasih sayang memberikan semangat, nasihat, serta fasilitas selama penyelesaian gelar S2.
4. Seluruh Bapak dan Ibu Dosen Magister Manajemen Pascasarjana yang telah ikhlas mengajarkan ilmunya pada penulis selama menempuh Pendidikan di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.
5. Sahabat-sahabat sekelas di UMY dan semua pihak yang telah memberikan dukungan, bantuan, kemudahan, doa dan semangat dalam proses penyelesaian tesis ini.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa tesis ini masih jauh dari kata sempurna, baik ditinjau dari materi, tata bahasa, dan penyusunan. Namun, berharap semoga tesis ini dapat memberikan manfaat bagi penulis dan pembaca.

Yogyakarta, 21 Januari 2022



Asih Tri Nurwanti

DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
HALAMAN PERNYATAAN	iii
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	iv
KATA PENGANTAR	v
ABSTRACT	vi
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
BAB I	xi
PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Tujuan Penelitian	6
D. Manfaat Penelitian	6
E. Orisinalitas Penelitian	8
BAB II.....	10
TINJAUAN PUSTAKA.....	10
A. Landasan Teori.....	10
1. Kinerja Karyawan (Employee Performance)	10
2. Work Life Balance	11
3. Modal Psikologis (Psychological Capital)	16
4. Keterikatan Kerja (Work Engagement).....	18
B. Pengembangan Hipotesis dan Model Penelitian Empiris	21
1. Pengaruh Work Life Balance terhadap Keterikatan Kerja (Employee Engagement)	21
2. Pengaruh Modal Psikologis terhadap Keterikatan Kerja.....	24

Penelitian sebelumnya yang mengkaji tentang pengaruh modal psikologis terhadap keterikatan kerja yaitu penelitian Ngwenya and Pelser, (2020) dengan hasil positif dan signifikan, dan hasil serupa oleh Alessandrietal. (2018).....	23
3. Pengaruh Work Life Balance terhadap Kinerja Karyawan	25
4. Pengaruh Modal Psikologis terhadap Kinerja Karyawan.....	26
5. Pengaruh Keterikatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	28
6. Pengaruh Work Life Balance, terhadap Keterikatan Kerja dan Kinerja Karyawan.....	30
7. Pengaruh Modal Psikologis terhadap Keterikatan Kerja dan Kinerja Karyawan.....	32
C. Model Penelitian	34
BAB III.....	35
METODOLOGI PENELITIAN.....	35
A. Desain Penelitian.....	35
B. Obyek dan Subyek Penelitian	36
1. Obyek Penelitian	36
2. Subyek Penelitian	36
C. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel	36
3. Populasi	36
4. Sampel	38
5. Teknik Pengambilan Sampel.....	38
D. Jenis Data	38
E. Teknik Pengumpulan Data.....	38
F. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel.....	40
1. Variabel Endogen	41
2. Variabel Eksogen.....	42
3. Variabel Mediasi	45
G. Uji Kualitas Instrumen	48
1. Uji Confirmatory Factor Analysis (CFA).....	48

2. Uji Reliabilitas.....	49
H. Uji Hipotesis dan Analisis Data	49
1. Analisis Deskriptif.....	50
2. Teknik Analisis dan Uji Hipotesis.....	51
I. Langkah – Langkah SEM.....	54
J. Uji Hipotesis.....	64
BAB IV	66
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	66
A. Gambaran Umum Objek/Subjek Penelitian	66
1. Gambaran Objek Penelitian.....	66
2. Rincian Pendistribusian Kuisisioner	69
3. Deskripsi Responden	70
B. Uji Kualitas Instrumen dan Data.....	74
1. Uji Validitas.....	74
2. Uji Reliabilitas.....	81
C. Statistik Deskriptif Variabel Penelitian.....	83
1. Hasil Penelitian (Uji Hipotesis).....	86
2. Konversi Diagram Alur ke dalam Persamaan Struktural	87
3. Input Matriks dan Estimasi Model	88
4. Identifikasi Model Struktural	94
5. Menilai Kriteria <i>Goodness of Fit</i>	95
6. Interpretasi dan model Modifikasi Model	97
D. Pengujian Hipotesis.....	98
7. Pembahasan	104
8. Rangkuman Hasil Uji Hipotesis	107
9. Implikasi Manajerial.....	108
BAB V.....	113
KESIMPULAN DAN SARAN.....	113

A. Kesimpulan Penelitian	113
B. Keterbatasan Penelitian.....	114
C. Saran.....	115
DAFTAR PUSTAKA	116
LAMPIRAN.....	125

DAFTAR TABEL

2.1. Pengaruh <i>work life balance</i> terhadap keterikatan kerja	22
2.2. Pengaruh modal psikologis terhadap keterikatan kerja.....	24
2.3. Pengaruh <i>work life balance</i> terhadap kinerja karyawan	25
2.4. Pengaruh modal psikologis terhadap kinerja karyawan.....	27
2.5. Pengaruh keterikatan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan	28
2.6. Pengaruh <i>work life balance</i> karyawan terhadap keterikatan dan kinerja karyawan.....	30
2.7. Pengaruh modal psikologis, keterikatan karyawan dan kinerja karyawan.....	32
3.1. Data Populasi.....	37
3.2. Definisi Operasional Variabel	47
3.3. Goodness of Fit Index.....	62
4.1. Pendistribusian Kuesioner.....	69
4.2. Tabulasi Silang Jenis Kelamin dengan Usia	70
4.3. Tabulasi Silang Jenis Kelamin dengan Usia	71
4.4. Tabulasi Silang Jenis Kelamin Dengan Lama Bekerja.....	72
4.5. Tabulasi Silang Usia Dengan Lama Bekerja.....	73
4.6. Indikator WLB	75
4.7. Indikator Modal Psikologi.....	77
4.8. Indikator Keterikatan Kerja.....	79
4.9 Indikator Kinerja Karyawan.....	80
4.10. Hasil Uji Realibilitas.....	82
4.11. Kategori Jawaban.....	84
4.12. Uji Normalitas	88
4.13. Hasil Pengujian <i>Outliers</i>	90
4.14. Menilai <i>Goodness of Fit</i>	95
4.15. Hubungan Antar Variabel	98
4.16. <i>Standardized Direct Effects (Group number 1-Default model)</i>	100
4.15. Rangkuman Hasil Uji Hipotesis	108

DAFTAR GAMBAR

4.1. Model Penelitian	34
4.2. Uji CFA Variabel <i>Work Life Balance</i>	75
4.3. Uji CFA Variabel Modal Psikologi.....	76
4.4. Uji CFA Variabel Keterikatan Kerja.....	78
4.5. Uji CFA Variabel Kinerja Karyawan.....	80
4.6. Diagram Alur	87
4.7. Persamaan Strukturan.....	87
4.8. <i>Online Calculate Sobel Test</i>	103
4.9. <i>Online Calculate Sobel Test</i>	104