

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Objek Penelitian

Penelitian ini berfokus pada pengaruh *work life balance* terhadap komitmen kerja generasi Z, dengan mempertimbangkan peran kepuasan kerja dan cinta terhadap pekerjaan sebagai variabel mediasi, dengan fokus penelitian pada pekerja generasi Z yang ada di Kota Tangerang Selatan dan bekerja di perusahaan *startup*. Kota Tangerang Selatan dipilih karena perkembangannya yang pesat dan menjadi pusat pertumbuhan berbagai industri, hal ini menawarkan lingkungan ideal untuk mengamati dinamika kerja generasi Z. Subjek penelitian adalah pekerja generasi Z, yang lahir antara tahun 1995 sampai 2010, dikenal dengan karakteristik unik seperti kemampuan teknologi tinggi dan preferensi untuk fleksibilitas. Perusahaan *startup* yang menjadi fokus umumnya bergerak di bidang teknologi dan inovasi, dengan budaya kerja yang dinamis dan struktur organisasi yang fleksibel. Menggunakan teknik *purposive sampling*, penelitian ini melibatkan 160 responden, dengan pengumpulan data melalui kuesioner *online* menggunakan *Google Form* yang disebarakan via Instagram dan WhatsApp. Penelitian ini mengkaji empat variabel utama: *work life balance*, komitmen kerja, kepuasan kerja, dan cinta terhadap pekerjaan dengan pengujian SEM dengan aplikasi AMOS versi 26.0, yang memungkinkan pengujian hubungan kompleks antar variabel, termasuk efek mediasi, memberikan pemahaman mendalam tentang dinamika kerja generasi Z yang ada di Kota Tangerang Selatan yang bekerja di perusahaan *startup*.

4.2 Karakteristik Responden

Kuesioner didapatkan melalui 160 responden, dengan 16 item pernyataan yang disebarakan menggunakan *Google Form*, dengan karakteristik responden sebagai berikut:

- a. Karyawan dengan tahun lahir 1995 – 2010 (Generasi Z),
- b. Berdomisili di Kota Tangerang Selatan,
- c. Bekerja di perusahaan *startup*.

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner tersebut, diperoleh data karakteristik sebagai berikut:

4.2.1 Tahun Lahir

Tabel 4.1 Data Karakteristik Tahun Lahir

No	Tahun Lahir Responden	Jumlah	Persentase
1	1995	1	0,6%
2	1996	2	1,3%
3	1997	11	6,9%
4	1998	17	10,6%
5	1999	33	20,6%
6	2000	31	19,4%
7	2001	25	15,6%
8	2002	15	9,4%
9	2003	18	11,3%
10	2004	2	1,2%
11	2005	3	1,9%
12	2006	2	1,2%
Total		160	100%

Sumber: Olahan Data Primer, (2024)

Berdasarkan tabel 4.1, responden dalam penelitian ini memiliki rentang tahun lahir yang luas, dari 1995 hingga 2006, mencerminkan keragaman usia generasi Z. Mayoritas responden lahir sekitar tahun 1999 (20,6% atau 33 responden), berusia sekitar 25 tahun saat penelitian dilakukan, sedangkan responden termuda lahir pada tahun 2006 (1,2% atau 2 responden), berusia sekitar 18 tahun, sesuai dengan Pasal 68 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menetapkan batas usia minimal tenaga kerja di Indonesia. Perusahaan *startup* cenderung memilih generasi Z sebagai pekerja karena karakteristik mereka yang unik, seperti kemampuan beradaptasi cepat terhadap teknologi, kreativitas, dan inovasi. Generasi Z juga terbuka terhadap model kerja dinamis, sesuai dengan kebutuhan kolaborasi di lingkungan *startup*. Dengan latar belakang kemampuan yang lebih tinggi dalam bidang teknologi, mereka memiliki potensi untuk meningkatkan efisiensi dan produktivitas perusahaan.

4.2.2 Jenis Kelamin

Tabel 4.2 Data Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin Responden	Jumlah	Presentase
1	Laki-laki	67	41,9%
2	Perempuan	93	58,1%
Total		160	100%

Sumber: Olahan Data Primer, (2024)

Berdasarkan tabel 4.2 mengenai data jenis kelamin responden, didapatkan hasil bahwa responden dalam penelitian ini didominasi oleh pekerja perempuan sebanyak 93 orang (58,1%), sedangkan pekerja laki-laki berjumlah 67 orang (41,9%). Data ini memberikan hasil bahwa pekerja gen Z di Kota Tangerang Selatan yang bekerja di perusahaan *startup* memiliki komposisi yang cukup berimbang antara laki-laki dan perempuan, dengan sedikit dominasi pekerja perempuan. Keberimbangan ini mencerminkan adanya peluang yang setara bagi kedua gender di industri *startup*, yang semakin inklusif dan terbuka untuk perempuan, sekaligus menunjukkan perubahan sikap terhadap kesetaraan gender di dunia kerja. Dengan adanya keberagaman gender dalam tim, perusahaan dapat memperoleh perspektif yang berbeda, yang dapat meningkatkan kreativitas dan produktivitas pada perusahaan.

4.2.3 Pendidikan Terakhir

Tabel 4.3 Data Pendidikan Terakhir Responden

No	Pendidikan Terakhir Responden	Jumlah	Presentase
1	SMA/K	36	22,5%
2	Diploma	32	20%
3	Sarjana (S1)	90	56,3%
4	Pascasarjana (S2 dan S3)	2	1,2%
Total		160	100%

Sumber: Olahan Data Primer, (2024)

Berdasarkan tabel 4.3 mengenai data pendidikan terakhir responden, mayoritas responden dalam penelitian ini memiliki latar belakang pendidikan

Sarjana (S1) sebanyak 90 orang (56,3%), diikuti oleh lulusan SMA/K sebanyak 36 orang (22,5%), lulusan Diploma sebanyak 32 orang (20%), dan lulusan Pascasarjana (S2 dan S3) sebanyak 2 orang (1,2%). Data ini memberikan hasil bahwa pekerja gen Z di Kota Tangerang Selatan yang bekerja di perusahaan *startup* umumnya adalah lulusan sarjana, yang mencerminkan tingkat pendidikan yang cukup tinggi. Hal ini bisa menjadi keunggulan bagi perusahaan, karena pekerja dengan pendidikan yang lebih tinggi biasanya memiliki keterampilan dan pengetahuan yang lebih baik, yang dapat meningkatkan inovasi dan kinerja dalam perusahaan.

4.2.4 Masa Kerja

Tabel 4.4 Data Masa Kerja Responden

No	Masa Kerja Responden	Jumlah	Presentase
1	< 1 Tahun	13	8,1%
2	1 – 2 Tahun	70	43,8%
3	3 – 4 Tahun	60	37,5%
4	> 4 Tahun	17	10,6%
Total		160	100%

Sumber: Olahan Data Primer, (2024)

Berdasarkan tabel 4.4 mengenai data masa kerja responden, distribusi jawaban responden menunjukkan bahwa mayoritas pekerja memiliki masa kerja 1 sampai 2 tahun sebanyak 70 orang (43,8%), diikuti oleh pekerja dengan masa kerja 3-4 tahun sebanyak 60 orang (37,5%), pekerja dengan masa kerja >4 tahun sebanyak 17 orang (10,6%), dan pekerja dengan masa kerja <1 tahun sebanyak 13 orang (8,1%). Pola ini menunjukkan bahwa banyak pekerja generasi Z yang bekerja di perusahaan *startup* masih tergolong baru dalam karir mereka. Generasi Z dikenal memiliki tingkat komitmen yang minim terhadap perusahaan, seringkali disebabkan oleh harapan yang lebih tinggi akan pengalaman kerja yang memuaskan, fleksibilitas, dan kesempatan untuk berkembang. Dengan masa kerja yang relatif pendek, pekerja generasi Z mungkin lebih cenderung untuk berpindah tempat kerja jika merasa tidak puas atau jika ada tawaran yang lebih menarik. Oleh karena itu, perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan

memberikan peluang pengembangan yang jelas, agar dapat mempertahankan talenta muda ini dan meningkatkan komitmen mereka terhadap perusahaan.

4.2.5 Status Kepegawaian

Tabel 4.5 Data Status Kepegawaian Responden

No	Status Kepegawaian Responden	Jumlah	Presentase
1	PKWT (Perjanjian Waktu Kerja Tertentu)	120	75%
2	PKWTT (Perjanjian Waktu Kerja Tidak Tertentu)	40	25%
Jumlah		160	100%

Sumber: Olahan Data Primer, (2024)

Berdasarkan tabel 4.5 mengenai data status kepegawaian responden, mayoritas responden (75%) memiliki status sebagai pekerja dengan Perjanjian Waktu Kerja Tertentu (PKWT). Temuan ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden terlibat dalam bentuk pekerjaan dengan kontrak jangka pendek, yang umum ditemui di lingkungan perusahaan *startup* yang dinamis. Kontrak PKWT ini sering kali menawarkan fleksibilitas yang diinginkan oleh pekerja muda, tetapi juga menciptakan ketidakpastian terkait stabilitas pekerjaan. Di sisi lain, hanya 25% responden yang memiliki status sebagai pekerja dengan Perjanjian Waktu Kerja Tidak Tertentu (PKWTT). Proporsi pekerja dengan kontrak jangka panjang ini relatif lebih kecil, mencerminkan tren di mana perusahaan *startup* cenderung mengandalkan tenaga kerja yang lebih fleksibel dan dapat beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan kebutuhan bisnis. Dengan demikian, kondisi ini dapat mencerminkan tantangan yang dihadapi oleh para pekerja dalam hal jaminan sosial dan kepastian pekerjaan, yang sering kali menjadi isu penting dalam diskusi mengenai kesejahteraan tenaga kerja di sektor ini.

4.3 Uji Statistik Deskriptif

Pada penelitian ini uji statistik deskriptif digunakan untuk menganalisis data dengan memberikan gambaran atau deskripsi pada data yang telah dikumpulkan sebelumnya. Peneliti dapat menyajikan ringkasan informasi yang membantu dalam memahami karakteristik dasar dari dataset dan memberikan konteks yang lebih baik untuk interpretasi data selanjutnya. Hasil uji statistik deskriptif ini merupakan output dari analisis yang diolah menggunakan aplikasi SPSS.

4.3.1 Variabel *Work Life Balance*

Tabel 4.6 Data Statistik Deskriptif Variabel *Work Life Balance*

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
WLB1	160	1.00	5.00	3.069	0.926
WLB2	160	1.00	5.00	3.044	0.993
WLB3	160	1.00	5.00	3.025	0.931
Valid N (listwise)	160				

Sumber: Data yang sudah diolah SPSS, 2024

Berdasarkan hasil yang diperoleh dari tabel 4.6, diketahui nilai standar deviasi relatif tinggi dan tidak mendekati nol mengindikasikan adanya variasi jawaban yang cukup beragam di antara responden yang menunjukkan keberagaman pengalaman responden dalam mengelola *work life balance*. Dari ketiga indikator *work life balance*, nilai rata-rata tertinggi ada pada WLB1 dengan item pernyataan “Saya memiliki waktu yang cukup untuk menyelesaikan pekerjaan tanpa mengorbankan waktu untuk keluarga dan hobi” sebesar 3.069 dengan standar deviasi 0.926. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas pekerja generasi Z yang ada di Kota Tangerang Selatan yang bekerja di perusahaan *startup* cenderung setuju bahwa mereka memiliki waktu yang cukup untuk menyelesaikan pekerjaan tanpa mengorbankan waktu untuk keluarga dan hobi.

4.3.2 Variabel Kepuasan Kerja

Tabel 4.7 Data Statistik Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
K1	160	1.00	5.00	2.825	0.908
K2	160	1.00	5.00	3.013	0.876
K3	160	1.00	5.00	3.056	0.885
K4	160	1.00	5.00	3.150	0.833
K5	160	1.00	5.00	3.300	0.830
Valid N (listwise)	160				

Sumber: Data yang sudah diolah SPSS, 2024

Berdasarkan hasil yang diperoleh dari tabel 4.7, diketahui nilai standar deviasi relatif tinggi dan tidak mendekati nol mengindikasikan bahwa jawaban responden cenderung seragam dan konsisten mengenai aspek ini. Dari kelima

indikator kepuasan kerja, nilai mean tertinggi terdapat pada K5 dengan item pernyataan “Saya memiliki hubungan kerja yang baik dengan rekan-rekan kerja saya” sebesar 3.300 dengan standar deviasi 0.830. Hal ini mengindikasikan bahwa pekerja generasi Z memiliki tingkat kepuasan yang tinggi terutama dalam hal hubungan kerja dengan rekan kerja mereka.

4.3.3 Variabel Cinta Terhadap Pekerjaan

Tabel 4.8 Data Statistik Deskriptif Variabel Cinta Terhadap Pekerjaan

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
CTP1	160	1.00	5.00	3.038	1.002
CTP2	160	1.00	5.00	2.956	1.012
CTP3	160	1.00	5.00	3.231	0.746
CTP4	160	1.00	5.00	3.156	0.765
CTP5	160	1.00	5.00	2.956	1.030
Valid N (listwise)	160				

Sumber: Data yang sudah diolah SPSS, 2024

Berdasarkan hasil yang diperoleh dari tabel 4.8, diketahui nilai standar deviasi relatif tinggi dan tidak mendekati 0 mengindikasikan konsistensi dalam persepsi responden terhadap aspek ini. Dari kelima indikator cinta terhadap pekerjaan, nilai mean tertinggi ada pada CTP3 dengan item pernyataan “Saya sering mengusulkan ide-ide baru untuk meningkatkan efisiensi atau kualitas pekerjaan.” sebesar 3.231 dengan standar deviasi 0.746. Ini menunjukkan bahwa pekerja generasi Z secara aktif berpartisipasi dalam pencarian solusi untuk meningkatkan proses kerja, efisiensi, atau kualitas hasil pekerjaan.

4.3.4 Variabel Komitmen Kerja

Tabel 4.9 Data Statistik Deskriptif Variabel Komitmen Kerja

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
KK1	160	1.00	5.00	3.194	0.765
KK2	160	1.00	5.00	3.250	0.761
KK3	160	1.00	5.00	3.319	0.686
Valid N (listwise)	160				

Sumber: Data yang sudah diolah SPSS, 2024

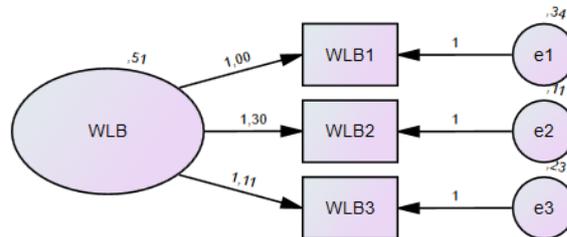
Berdasarkan hasil yang diperoleh dari tabel 4.9, diketahui nilai standar deviasi cukup tinggi dan tidak mendekati 0 menunjukkan adanya variasi jawaban yang cukup beragam. Dari ketiga indikator komitmen kerja, nilai mean tertinggi terdapat pada KK3 dengan item pernyataan “Saya merasa bangga menceritakan kepada orang lain bahwa saya bekerja di perusahaan ini” sebesar 3.319 dengan standar deviasi 0.686. Hal ini mengindikasikan bahwa pekerja generasi Z memiliki keterikatan emosional yang positif terhadap perusahaan, yang menunjukkan bahwa mereka merasa bangga bekerja di perusahaan tersebut.

4.4 Model Pengukuran Konstruk

Sebelum menguji model struktural dalam SEM, dilakukan terlebih dahulu pengujian model pengukuran konstruk untuk mengevaluasi validitas dan reliabilitas setiap variabel dan sub variabel.

4.4.1 Model Pengukuran Variabel *Work Life Balance*

Gambar 4.1 *Confirmatory Factor Analysis* Variabel *Work Life Balance*



Sumber: Data yang sudah diolah AMOS, 2024

Berikut ini dapat dilihat nilai signifikansi parameter dan loading faktor dari setiap indikator yang terdapat pada variabel *work life balance*:

Tabel 4.10 Hasil Estimasi *Unstandardized* Variabel *Work Life Balance*

		Estimate	S.E.	C.R.	P
WLB1	<--- WLB	1,000			
WLB2	<--- WLB	1,299	,108	12,073	***
WLB3	<--- WLB	1,106	,095	11,644	***

Sumber: Data yang sudah diolah AMOS, 2024

Berdasarkan tabel 4.10, dapat dilihat bahwa hasil validitas semua indikator dinyatakan valid karena hasil nilai *Critical Ratio* (C.R.) > 1,96 dengan *probability* (P) < 0,05 atau terdapat tanda *** yang menyatakan *probability* < 0,001.

Tabel 4.11 Hasil Estimasi Standardized Variabel Work Life Balance

	Estimate
WLB1 <--- WLB	,776
WLB2 <--- WLB	,940
WLB3 <--- WLB	,853

Sumber: Data yang sudah diolah AMOS, 2024

Sebagaimana tabel 4.11, bisa dilihat bahwasanya hasil validitas semua indikator dengan pengujian nilai *Estimate* (*loading factor*) dikatakan valid karena semua memiliki nilai $\geq 0,5$.

Tabel 4.12 Hasil Reliabilitas Variabel Work Life Balance

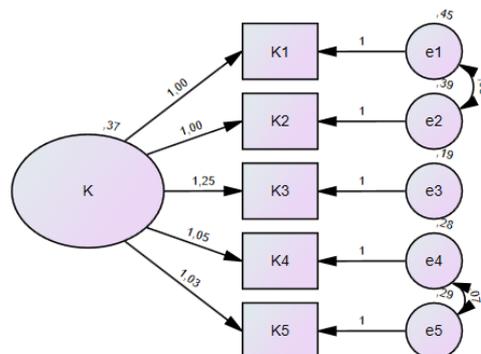
Variabel	Indikator	Loading Factor	Loading Factor ²	Error	CR	VE	Hasil
Work Life Balance	WLB1	0.776	0.602	0.339	0.905	0.763	Reliabel
	WLB2	0.940	0.884	0.115			
	WLB3	0.853	0.728	0.235			
	$\Sigma =$	2.569	2.213	0.689			
	$\Sigma^2 =$	6.600					

Sumber: Data yang sudah diolah Peneliti, 2024

Sebagaimana tabel 4.12, diketahui bahwa semua indikator memiliki nilai CR > 0,7 dan VE > 0,5. Maka semua variabel yang ditunjukkan dikatakan reliabel dan bisa dipergunakan untuk pengujian selanjutnya.

4.4.2 Model Pengukuran Variabel Kepuasan Kerja

Gambar 4.2 Confirmatory Factor Analysis Variabel Kepuasan Kerja



Sumber: Data yang sudah diolah AMOS, 2024

Berikut ini dapat dilihat nilai signifikansi parameter dan loading faktor dari setiap indikator yang terdapat pada variabel kepuasan kerja:

Tabel 4.13 Hasil Estimasi *Unstandardized* Variabel Kepuasan Kerja

	Estimate	S.E.	C.R.	P
K1 <--- K	1,000			
K2 <--- K	1,003	,117	8,596	***
K3 <--- K	1,249	,142	8,769	***
K4 <--- K	1,046	,129	8,137	***
K5 <--- K	1,027	,128	8,036	***

Sumber: Data yang sudah diolah AMOS, 2024

Berdasarkan tabel 4.13, dapat dilihat bahwa hasil validitas semua indikator dinyatakan valid karena hasil nilai *Critical Ratio* (C.R.) > 1,96 dengan *probability* (P) < 0,05 atau terdapat tanda *** yang menyatakan *probability* < 0,001.

Tabel 4.14 Hasil Estimasi *Standardized* Variabel Kepuasan Kerja

	Estimate
K1 <--- K	,675
K2 <--- K	,702
K3 <--- K	,866
K4 <--- K	,770
K5 <--- K	,759

Sumber: Data yang sudah diolah AMOS, 2024

Sebagaimana tabel 4.14, bisa dilihat bahwasanya hasil validitas semua indikator dengan pengujian nilai *Estimate* (*loading factor*) dikatakan valid karena semua memiliki nilai $\geq 0,5$.

Tabel 4.15 Hasil Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja

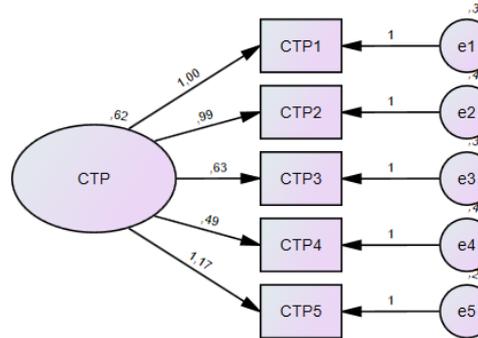
Variabel	Indikator	<i>Loading Factor</i>	<i>Loading Factor</i> ²	Error	CR	VE	Hasil
Kepuasan Kerja	K1	0.675	0.456	0.446	0.899	0.642	Reliabel
	K2	0.702	0.493	0.386			
	K3	0.866	0.750	0.195			
	K4	0.770	0.593	0.281			
	K5	0.759	0.576	0.291			
	$\Sigma=$	3.772	2.867	1.599			
	$\Sigma^2=$	14.228					

Sumber: Data yang sudah diolah Peneliti, 2024

Sebagaimana tabel 4.15, diketahui bahwa semua indikator memiliki nilai $CR > 0,7$ dan $VE > 0,5$. Maka semua variabel yang ditunjukkan dikatakan reliabel dan bisa dipergunakan untuk pengujian selanjutnya.

4.4.3 Model Pengukuran Variabel Cinta Terhadap Pekerjaan

Gambar 4.3 *Confirmatory Factor Analysis* Variabel Cinta Terhadap Pekerjaan



Sumber: Data yang sudah diolah AMOS, 2024

Berikut ini dapat dilihat nilai signifikansi parameter dan loading faktor dari setiap indikator yang terdapat pada variabel cinta terhadap pekerjaan:

Tabel 4.16 Hasil Estimasi *Unstandardized* Variabel Cinta Terhadap Pekerjaan

		Estimate	S.E.	C.R.	P
CTP1 <---	CTP	1,000			
CTP2 <---	CTP	,995	,098	10,180	***
CTP3 <---	CTP	,627	,092	6,808	***
CTP4 <---	CTP	,491	,079	6,197	***
CTP5 <---	CTP	1,165	,099	11,715	***

Sumber: Data yang sudah diolah AMOS, 2024

Berdasarkan tabel 4.16, dapat dilihat bahwa hasil validitas semua indikator dinyatakan valid karena hasil nilai *Critical Ratio* (C.R.) $> 1,96$ dengan *probability* (P) $< 0,05$ atau terdapat tanda *** yang menyatakan *probability* $< 0,001$.

Tabel 4.17 Hasil Estimasi *Standardized* Variabel Cinta Terhadap Pekerjaan

		Estimate
CTP1 <---	CTP	,790
CTP2 <---	CTP	,779
CTP3 <---	CTP	,666
CTP4 <---	CTP	,509
CTP5 <---	CTP	,896

Sumber: Data yang sudah diolah AMOS, 2024

Sebagaimana tabel 4.17, bisa dilihat bahwasanya hasil validitas semua indikator dengan pengujian nilai *Estimate (loading factor)* dikatakan valid karena semua memiliki nilai $\geq 0,5$.

Tabel 4.18 Hasil Reliabilitas Variabel Cinta Terhadap Pekerjaan

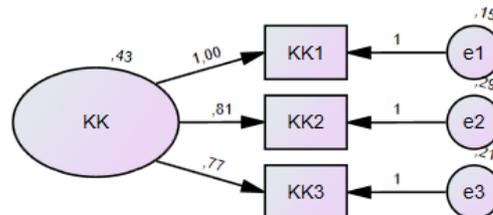
Variabel	Indikator	Loading Factor	Loading Factor ²	Error	CR	VE	Hasil
Cinta Terhadap Pekerjaan	CTP1	0.790	0.624	0.375	0.885	0.614	Reliabel
	CTP2	0.779	0.607	0.399			
	CTP3	0.666	0.444	0.307			
	CTP4	0.509	0.259	0.431			
	CTP5	0.896	0.803	0.208			
	$\Sigma=$	3.640	2.736	1.720			
	$\Sigma^2=$	13.250					

Sumber: Data yang sudah diolah Peneliti, 2024

Sebagaimana tabel 4.18, diketahui bahwa semua indikator memiliki nilai $CR > 0,7$ dan $VE > 0,5$. Maka semua variabel yang ditunjukkan dikatakan reliabel dan bisa dipergunakan untuk pengujian selanjutnya.

4.4.4 Model Pengukuran Variabel Komitmen Kerja

Gambar 4.4 Confirmatory Factor Analysis Variabel Komitmen Kerja



Sumber: Data yang sudah diolah AMOS, 2024

Berikut ini dapat dilihat nilai signifikansi parameter dan loading faktor dari setiap indikator yang terdapat pada variabel komitmen kerja:

Tabel 4.19 Hasil Estimasi Unstandardized Variabel Komitmen Kerja

	Estimate	S.E.	C.R.	P
KK1 <--- KK	1,000			
KK2 <--- KK	,814	,102	8,008	***
KK3 <--- KK	,769	,094	8,204	***

Sumber: Data yang sudah diolah AMOS, 2024

Berdasarkan tabel 4.19, dapat dilihat bahwa hasil validitas semua indikator dinyatakan valid karena hasil nilai *Critical Ratio* (C.R.) > 1,96 dengan *probability* (P) < 0,05 atau terdapat tanda *** yang menyatakan *probability* < 0,001.

Tabel 4.20 Hasil Estimasi *Standardized* Variabel Komitmen Kerja

	Estimate
KK1 <--- KK	,862
KK2 <--- KK	,706
KK3 <--- KK	,739

Sumber: Data yang sudah diolah AMOS, 2024

Sebagaimana tabel 4.20, bisa dilihat bahwasanya hasil validitas semua indikator dengan pengujian nilai *Estimate* (*loading factor*) dikatakan valid karena semua memiliki nilai $\geq 0,5$.

Tabel 4.21 Hasil Reliabilitas Variabel Komitmen Kerja

Variabel	Indikator	<i>Loading Factor</i>	<i>Loading Factor</i> ²	Error	CR	VE	Hasil
Komitmen Kerja	KK1	0.862	0.743	0.149	0.891	0.733	Reliabel
	KK2	0.706	0.498	0.289			
	KK3	0.739	0.546	0.212			
	$\Sigma=$	2.307	1.788	0.650			
	$\Sigma^2=$	5.322					

Sumber: Data yang sudah diolah Peneliti, 2024

Sebagaimana tabel 4.21, diketahui bahwa semua indikator memiliki nilai CR > 0,7 dan VE > 0,5. Maka semua variabel yang ditunjukkan dikatakan reliabel dan bisa dipergunakan untuk pengujian selanjutnya.

4.5 Uji Normalitas

Pemenuhan uji normalitas data merupakan syarat esensial untuk pengolahan data lanjutan dalam pemodelan SEM. Evaluasi normalitas mempergunakan kriteria rasio kritis skewness dan kurtosis memperlihatkan bahwasanya tiap variabel telah terdistribusi normal, baik dalam analisis univariat maupun multivariat, dengan nilai-nilai yang ada dalam rentang ± 2.58 . Normalitas data bisa terlihat dari output AMOS bagian” *Assessment of normality (Group number 1)*”.

Tabel 4.22 Assessment of normality (Group number 1)

Variable	min	max	skew	c.r.	kurtosis	c.r.
KK3	1,000	5,000	-,385	-1,987	,690	1,782
KK2	1,000	5,000	-,366	-1,888	-,120	-,309

Variable	min	max	skew	c.r.	kurtosis	c.r.
KK1	1,000	5,000	-,342	-1,764	,563	1,455
CTP5	1,000	5,000	-,190	-,979	-,609	-1,572
CTP4	1,000	5,000	-,018	-,091	,103	,265
CTP3	1,000	5,000	,238	1,230	,307	,793
CTP2	1,000	5,000	-,242	-1,248	-,255	-,657
CTP1	1,000	5,000	-,413	-2,134	-,364	-,940
K5	1,000	5,000	-,474	-2,446	-,189	-,487
K4	1,000	5,000	-,482	-2,490	-,249	-,643
K3	1,000	5,000	-,383	-1,977	-,769	-1,986
K2	1,000	5,000	-,475	-2,452	-,372	-,959
K1	1,000	5,000	-,104	-,536	-,811	-2,094
WLB3	1,000	5,000	,232	1,196	-,253	-,653
WLB2	1,000	5,000	,067	,347	-,280	-,723
WLB1	1,000	5,000	-,136	-,705	,050	,129
Multivariate					9,469	2,495

Sumber: Data yang sudah diolah AMOS, 2024

Tabel 4.22 menunjukkan bahwasanya nilai rasio kritis untuk skewness dan kurtosis setiap indikator variabel yakni kurang dari $\pm 2,58$, yang mengindikasikan distribusi data yang normal secara univariat. Selain itu, nilai rasio kritis untuk pengujian normalitas multivariat juga berada di bawah ambang batas $\pm 2,58$, menandakan bahwasanya data penelitian memiliki distribusi normal secara multivariat.

4.6 Uji Outlier

Outlier adalah data observasi yang menunjukkan kriteria unik karena tampil berbeda secara signifikan dibandingkan dengan data observasi lainnya, yang ditandai oleh adanya nilai ekstrem yang mempengaruhi analisis statistik. Evaluasi outlier dilakukan dengan memperhatikan nilai *mahalanobis distance* harus lebih kecil dari nilai *chi-square* kritis dan nilai p_1 dan $p_2 > 0,01$, yang dapat dilihat pada output AMOS bagian “*Observations farthest from the centroid (Mahalanobis distances) (Group number 1)*”.

Mahalanobis distance dihitung dengan menggunakan nilai *chi-square* kritis = 16 indikator ditingkat $p < 0,01$, mempergunakan rumus $=\text{CHIINV}(0,01;16) = 31,99993$. Analisa data ada atau tidaknya multivariate outliers dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.23 Observations farthest from the centroid (Mahalanobis distances) (Group number 1)

Observation number	Mahalanobis d-squared	p1	p2
36	31,922	,010	,807
38	30,129	,017	,767
106	29,454	,021	,657
37	29,223	,022	,485
119	26,795	,044	,834
151	26,620	,046	,747
63	25,927	,055	,783
81	25,871	,056	,676
57	25,734	,058	,583
61	25,603	,060	,491
4	25,342	,064	,448
42	25,301	,065	,341
...
145	14,301	,576	,121

Sumber: Data yang sudah diolah AMOS, 2024

Sebagaimana tabel 4.23, dari pengujian outlier memperlihatkan nilai dari *mahalanobis distance* tidak terdeteksi adanya nilai yang melampaui 31,99993. Kemudian didapati simpulan bahwasanya data tidak ada yang *outliers*.

4.7 Uji Kelayakan Model (*Goodness of Fit*)

Pengujian kelayakan model dilakukan melalui penilaian kriteria *goodness of fit* (GoF). Pengujian ini dilaksanakan guna menilai seberapa fit model dari data penelitian yang diperoleh. Berdasarkan hasil pengujian *goodness of fit* diketahui bahwa model belum memenuhi kriteria pengujian, sehingga model perlu dimodifikasi agar memperoleh hasil yang lebih baik.

Merujuk pada Santoso (2021), penggunaan indeks modifikasi bisa membantu dalam meningkatkan kecocokan model dengan memberikan saran perbaikan *error* pada indikator-indikator yang memperlihatkan interkorelasi tinggi, yang secara signifikan berkontribusi pada nilai *chi-square*. Indeks modifikasi dapat digunakan untuk acuan penambahan lintasan *error covariances* dengan cara mengkorelasikan antar *error*. Output dari indeks modifikasi dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.24 Output Modification Indices

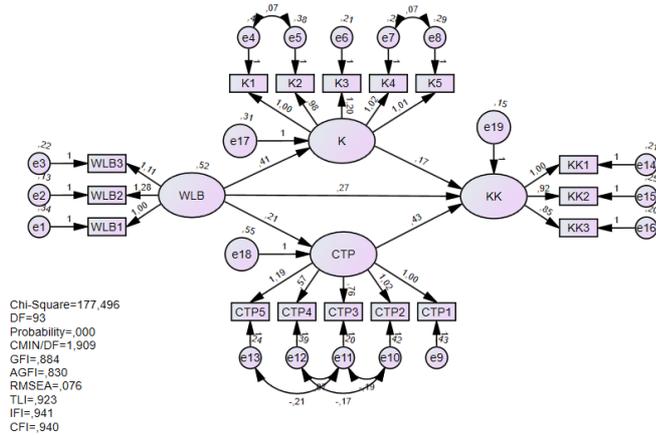
			M.I.	Par Change

e17	<-->	e18	15,256	,166
e16	<-->	e17	5,943	-,059
e15	<-->	e18	4,764	,086
e14	<-->	e17	4,447	,054
e12	<-->	WLB	8,639	,114
e12	<-->	e19	17,814	,111
e12	<-->	e16	5,400	,059
e11	<-->	e19	29,901	,135
e11	<-->	e15	18,129	,117
e11	<-->	e14	4,198	,052
e11	<-->	e13	18,006	-,134
e11	<-->	e12	32,291	,179
e10	<-->	e19	11,641	-,104
e10	<-->	e14	4,193	-,065
e10	<-->	e13	17,808	,164
e10	<-->	e12	18,772	-,169
e10	<-->	e11	8,604	-,108
e9	<-->	WLB	6,927	-,102
e9	<-->	e12	4,052	-,067
e8	<-->	e13	7,897	-,082
e8	<-->	e11	6,061	,067
e7	<-->	e8	4,723	,052
e6	<-->	e13	8,243	,085
e6	<-->	e11	4,408	-,057
e4	<-->	WLB	4,697	,088
e4	<-->	e5	4,396	,074
e3	<-->	e7	4,289	-,049
e2	<-->	e14	4,555	-,047

Sumber: Data yang sudah diolah AMOS, 2024

Berdasarkan hasil output indeks modifikasi, terdapat 28 *error* yang memiliki nilai M.I. (*modification indices*) yang tinggi dengan Par Change sebagai parameter perubahan koefisien jalurnya. Kedua nilai tersebut membantu peneliti memahami seberapa besar tingkat interkorelasi yang berpengaruh terhadap nilai *chi-square* dan perubahan koefisien jalur yang terjadi ketika dilakukan penambahan lintasan *error covariances*. Peneliti mengkorelasikan 6 *error covariances* berdasarkan dengan nilai M.I yang terbesar. Adapun hasil pengujian *goodness of fit* adalah sebagai berikut:

Gambar 4.5 Diagram Jalur Model



Sumber: Data yang sudah diolah AMOS, 2024

Tabel 4.25 Hasil Uji Goodness of Fit

Goodness of Fit Index	Cut Off Values	Nilai pada Penelitian	Keterangan
<i>Chi-square</i>	Diharapkan kecil, DF = 93	177,496	Marginal Fit
<i>Probability</i>	≥ 0,05	0,000	Marginal Fit
<i>CMIN/DF</i>	≤ 3,00	1,909	Fit
<i>GFI</i>	≥ 0,90	0,884	Marginal Fit
<i>AGFI</i>	≥ 0,90	0,830	Marginal Fit
<i>RMSEA</i>	≤ 0,08	0,076	Fit
<i>TLI</i>	≥ 0,90	0,923	Fit
<i>IFI</i>	≥ 0,90	0,941	Fit
<i>CFI</i>	≥ 0,90	0,940	Fit

Sumber: Data yang sudah diolah AMOS, 2024

Sebagaimana hasil pengujian *goodness of fit* tersebut menunjukkan bahwasanya 5 dari 9 kriteria sudah dipenuhi dengan baik. Menurut Hair et al. (2019), penerapan 3-4 kriteria *goodness of fit* yang sesuai sudah memadai untuk menilai kelayakan model. Dengan demikian, model tersebut bisa dianggap cocok dan pengujian hipotesis bisa dilakukan.

4.8 Uji Validitas

Pada uji validitas dapat dikatakan mempunyai validitas memadai apabila memenuhi dua kriteria: pertama, nilai *Critical Ratio* (C.R.) > 1,96 dengan *probability* (P) < 0,05 atau terdapat tanda *** yang menyatakan *probability* < 0,001,

yang dapat ditemukan di output AMOS bagian "*Regression Weight: (Group number 1 - Default model)*"; kedua, nilai *loading factor* $\geq 0,5$ yang dapat ditemukan di output AMOS bagian "*Standardized Regression Weights: (Group number 1 - Default model)*".

Tabel 4.26 Regression Weight: (Group number 1 - Default model)

	Estimate	S.E.	C.R.	P
WLB1 ← <i>Work Life Balance</i>	1.000			
WLB2 ← <i>Work Life Balance</i>	1.279	0.103	12.403	***
WLB3 ← <i>Work Life Balance</i>	1.114	0.094	11.810	***
K1 ← <i>Kepuasan Kerja</i>	1.000			
K2 ← <i>Kepuasan Kerja</i>	0.982	0.112	8.736	***
K3 ← <i>Kepuasan Kerja</i>	1.201	0.132	9.100	***
K4 ← <i>Kepuasan Kerja</i>	1.024	0.122	8.409	***
K5 ← <i>Kepuasan Kerja</i>	1.006	0.121	8.302	***
CTP1 ← <i>Cinta Terhadap Pekerjaan</i>	1.000			
CTP2 ← <i>Cinta Terhadap Pekerjaan</i>	1.022	0.106	9.602	***
CTP3 ← <i>Cinta Terhadap Pekerjaan</i>	0.763	0.093	8.163	***
CTP4 ← <i>Cinta Terhadap Pekerjaan</i>	0.571	0.084	6.827	***
CTP5 ← <i>Cinta Terhadap Pekerjaan</i>	1.192	0.106	11.245	***
KK1 ← <i>Komitmen Kerja</i>	1.000			
KK2 ← <i>Komitmen Kerja</i>	0.924	0.102	9.096	***
KK3 ← <i>Komitmen Kerja</i>	0.846	0.092	9.246	***

Sumber: Data yang sudah diolah AMOS, 2024

Berdasarkan tabel 4.26, dapat dilihat bahwa hasil validitas semua variabel dinyatakan valid karena hasil nilai *Critical Ratio* (C.R.) $> 1,96$ dengan *probability* (P) $< 0,05$ atau terdapat tanda *** yang menyatakan *probability* $< 0,001$.

Tabel 4.27 Standardized Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

	Estimate
WLB1 ← <i>Work Life Balance</i>	0.779
WLB2 ← <i>Work Life Balance</i>	0.929
WLB3 ← <i>Work Life Balance</i>	0.862
K1 ← <i>Kepuasan Kerja</i>	0.693
K2 ← <i>Kepuasan Kerja</i>	0.705
K3 ← <i>Kepuasan Kerja</i>	0.853
K4 ← <i>Kepuasan Kerja</i>	0.773
K5 ← <i>Kepuasan Kerja</i>	0.762

CTP1 ← Cinta Terhadap Pekerjaan	0.758
CTP2 ← Cinta Terhadap Pekerjaan	0.768
CTP3 ← Cinta Terhadap Pekerjaan	0.790
CTP4 ← Cinta Terhadap Pekerjaan	0.567
CTP5 ← Cinta Terhadap Pekerjaan	0.879
KK1 ← Komitmen Kerja	0.798
KK2 ← Komitmen Kerja	0.739
KK3 ← Komitmen Kerja	0.752

Sumber: Data yang sudah diolah AMOS, 2024

Sebagaimana tabel 4.27, bisa dilihat bahwasanya hasil validitas semua variabel dengan pengujian nilai *Estimate (loading factor)* dikatakan valid karena semua memiliki nilai $\geq 0,5$ dan bisa dipergunakan untuk uji selanjutnya.

4.9 Uji Reliabilitas

Pada uji reliabilitas dianggap mempunyai reliabilitas yang baik jika memenuhi dua syarat: pertama, nilai *Construct Reliability (CR)* $> 0,7$; kedua, nilai *Variance Extracted* $> 0,5$.

Tabel 4.28 Perhitungan Uji Reliabilitas

Variabel	Indikator	Loading Factor	Loading Factor ²	Error	CR	VE	Hasil
Work Life Balance	WLB1	0.779	0.607	0.335	0,905	0,762	Reliabel
	WLB2	0.929	0.863	0.135			
	WLB3	0.862	0.743	0.221			
	$\Sigma=$	2.570	2.213	0.691			
	$\Sigma^2=$	6.605					
Kepuasan Kerja	K1	0.693	0.480	0.426	0,900	0,645	Reliabel
	K2	0.705	0.497	0.383			
	K3	0.853	0.728	0.211			
	K4	0.773	0.598	0.278			
	K5	0.762	0.581	0.287			
	$\Sigma=$	3.786	2.883	1.585			
	$\Sigma^2=$	14.334					
Cinta Terhadap Pekerjaan	CTP1	0.758	0.575	0.426	0,894	0,632	Reliabel
	CTP2	0.768	0.590	0.418			
	CTP3	0.790	0.624	0.201			
	CTP4	0.567	0.321	0.395			
	CTP5	0.879	0.773	0.240			
	$\Sigma=$	3.762	2.883	1.680			
	$\Sigma^2=$	14.153					

Komitmen Kerja	KK1	0.798	0.637	0.205	0,889	0,727	Reliabel
	KK2	0.739	0.546	0.254			
	KK3	0.752	0.566	0.198			
	$\Sigma=$	2.289	1.748	0.657			
	$\Sigma^2=$	5.240					

Sumber: Data yang sudah diolah Peneliti, 2024

Sebagaimana tabel 4.28, diketahui bahwa semua variabel memiliki nilai CR > 0,7 dan VE > 0,5. Maka semua variabel yang ditunjukkan dikatakan reliabel dan bisa dipergunakan untuk pengujian selanjutnya.

4.10 Analisis Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung

Analisis pengaruh langsung maupun tidak langsung bertujuan melihat pengaruh antara variabel. Adapun hasil nilai *standardize* pengaruh langsung (*direct effect*), tidak langsung (*indirect effect*), dan pengaruh total (*total effect*):

Tabel 4.29 Hasil Uji Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung

	<i>Direct</i>	<i>Indirect</i>	Total
<i>Work Life Balance</i> → Kepuasan Kerja	0,464	0	0,464
<i>Work Life Balance</i> → Cinta Terhadap Pekerjaan	0,201	0	0,201
<i>Work Life Balance</i> → Komitmen Kerja	0,325	0,192	0,517
Kepuasan Kerja → Komitmen Kerja	0,176	0	0,176
Cinta Terhadap Pekerjaan → Komitmen Kerja	0,549	0	0,549

Sumber: Data yang sudah diolah AMOS, 2024

Tabel 4.29 memperlihatkan bahwasanya *work life balance* berpengaruh langsung kepada kepuasan kerja yaitu sebesar 46,4% (0,464), yang mengindikasikan peran penting keseimbangan kerja serta kehidupan pribadi guna menaikkan kepuasan kerja karyawan. Selain itu, *work-life balance* pun berpengaruh langsung terhadap cinta terhadap pekerjaan sebesar 20,1% (0,201), yang menunjukkan bahwa pegawai yang mempunyai keseimbangan secara baik diantara pekerjaan serta kehidupan pribadi cenderung memiliki perasaan positif terhadap pekerjaan mereka.

Variabel *work life balance* juga berpengaruh langsung terhadap komitmen kerja (tanpa melalui variabel kepuasan kerja dan cinta terhadap pekerjaan) sebesar 32,5% (0,325). Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan yang memiliki *work life balance* yang baik cenderung lebih berkomitmen terhadap pekerjaannya. Selain itu,

work life balance juga berpengaruh tidak langsung terhadap komitmen kerja sebesar 19,2% (0,192), yang mengindikasikan bahwa *work life balance* yang baik tidak hanya mempengaruhi komitmen kerja secara langsung, tetapi ikut dipengaruhi oleh kepuasan kerja dan rasa cinta karyawan terhadap pekerjaan yang pada gilirannya memperkuat komitmen kerja secara keseluruhan.

Selain itu, variabel kepuasan kerja berpengaruh langsung terhadap komitmen kerja sebesar 17,6% (0,176). Ini berarti bahwa semakin besar tingkatan kepuasan kerja karyawan, semakin besar pula komitmen mereka terhadap pekerjaan. Sementara itu pada variabel cinta terhadap pekerjaan memiliki pengaruh langsung terhadap komitmen kerja sebesar 54,9% (0,549), menunjukkan bahwa perasaan positif karyawan terhadap pekerjaan dapat memberikan kontribusi terhadap dedikasi dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

4.11 Uji Hipotesis dan Uji Mediasi

Pada pengujian hipotesis, variabel dinyatakan signifikan apabila nilai T-hitung atau C.R. (*Critical Ratio*) > 1,96 dan P (probabilitas) kurang dari tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$ atau terdapat tanda *** yang menyatakan probability < 0,001, yang bisa ditemukan pada output AMOS “*Regression Weights: (Group number 1 - Default model)*”.

Tabel 4.30 Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

	Estimate	S.E.	C.R.	P
<i>Work Life Balance</i> → Kepuasan Kerja	0.405	0.083	4.890	***
<i>Work Life Balance</i> → Cinta Terhadap Pekerjaan	0.212	0.087	2.421	0.015
<i>Work Life Balance</i> → Komitmen Kerja	0.271	0.070	3.847	***
Kepuasan Kerja → Komitmen Kerja	0.168	0.079	2.137	0.033
Cinta Terhadap Pekerjaan → Komitmen Kerja	0.435	0.064	6.781	***

Sumber: Data yang sudah diolah AMOS, 2024

Selanjutnya dilakukan uji mediasi dengan menggunakan pengujian sobel, jika z-value lebih besar dari 1.96 (untuk tingkat signifikansi 0.05), maka efek mediasi dianggap signifikan. Persamaan pengujian sobel adalah sebagai berikut:

$$Z = \frac{ab}{\sqrt{b^2Sa^2 + a^2Sb^2}}$$

Jumlah koefisien regresi dan standar error dapat dilihat dari output AMOS “Regression Weights: (Group number 1 - Default model)”.

Uji variabel Kepuasan Kerja (Z1) dalam memediasi pengaruh Work Life Balance (X) terhadap Komitmen Kerja (Y)

$$Z = \frac{0.405 \times 0.168}{\sqrt{(0.168^2 \times 0.083^2) + (0.405^2 \times 0.079^2)}}$$

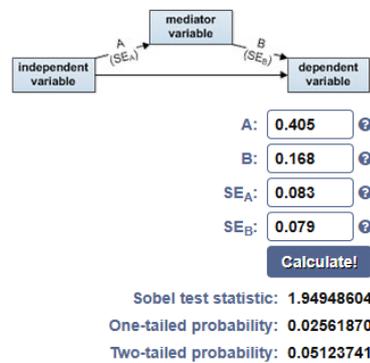
$$Z = \frac{0.06804}{\sqrt{0.000194435 + 0.00102368}}$$

$$Z = \frac{0.06804}{\sqrt{0.001218115}}$$

$$Z = 1.949486045$$

Pada uji mediasi juga bisa dilakukan dengan menggunakan *sobel calculator analytics* pada situs *online*. Berikut lampiran uji *sobel* menggunakan *calculator analytics* untuk variabel mediasi kepuasan kerja:

Gambar 4.6 Hasil Sobel Test Variabel Kepuasan Kerja



Sumber: Data yang sudah diolah Peneliti, 2024

Uji variabel Cinta Terhadap Pekerjaan (Z2) dalam memediasi pengaruh Work Life Balance (X) terhadap Komitmen Kerja (Y)

$$Z = \frac{0.212 + 0.435}{\sqrt{(0.435^2 \times 0.087^2) + (0.212^2 \times 0.064^2)}}$$

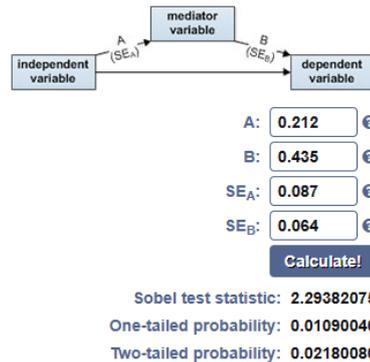
$$Z = \frac{0.09222}{\sqrt{0.001432244 + 0.000184091}}$$

$$Z = \frac{0.09222}{\sqrt{0.001616335}}$$

$$Z = 2.293820747$$

Berikut lampiran uji sobel menggunakan *calculator analytics* untuk variabel mediasi cinta terhadap pekerjaan:

Gambar 4.7 Hasil Sobel Test Variabel Cinta Terhadap Pekerjaan



Sumber: Data yang sudah diolah Peneliti, 2024

Berdasarkan hasil persamaan dan output AMOS tersebut, didapatkan hasil uji hipotesis sebagai berikut:

Tabel 4.31 Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis (H)	Pernyataan Hipotesis	T-hitung	P	Keterangan
H1	<i>Work Life Balance</i> (X) memiliki pengaruh terhadap Komitmen Kerja (Y)	3.847	***	Signifikan
H2	<i>Work Life Balance</i> (X) memiliki pengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Z1)	4.890	***	Signifikan
H3	<i>Work Life Balance</i> (X) memiliki pengaruh terhadap Cinta Terhadap Pekerjaan (Z2)	2.421	0.015	Signifikan
H4	Kepuasan Kerja (Z1) memiliki pengaruh terhadap Komitmen Kerja (Y)	2.137	0.033	Signifikan
H5	Cinta Terhadap Pekerjaan (Z2) memiliki pengaruh terhadap Komitmen Kerja (Y)	6.781	***	Signifikan

Sumber: Data yang sudah diolah Peneliti, 2024

Tabel 4.32 Hasil Uji Hipotesis Variabel Mediasi

Hipotesis (H)	Pernyataan Hipotesis	Z	P	Keterangan
H6	<i>Work Life Balance</i> (X) memiliki pengaruh terhadap Komitmen Kerja (Y) melalui Kepuasan Kerja (Z1)	1.950	0.051	Tidak Signifikan
H7	<i>Work Life Balance</i> (X) memiliki pengaruh terhadap Komitmen Kerja (Y) melalui Cinta Terhadap Pekerjaan (Z2)	2.294	0.022	Signifikan

Sumber: Data yang sudah diolah Peneliti, 2024

Berlandaskan perolehan data, penelitian ini mengenai pengujian hipotesis memperlihatkan bahwasannya:

1. *Work Life Balance* terhadap Komitmen Kerja

Berdasarkan tabel 4.31, nilai T yang diperoleh *work life balance* terhadap komitmen kerja adalah $3.847 > 1.96$ dengan P^{***} (kurang dari $0,001 < 0,05$ atau H1 diterima. Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwasannya semakin tinggi tingkat keseimbangan kehidupan dan pekerjaan yang dirasakan karyawan, maka semakin meningkatkan komitmen kerja karyawan.

2. *Work Life Balance* terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan tabel 4.31, nilai T yang diperoleh *work life balance* terhadap kepuasan kerja adalah $4.890 > 1.96$ dengan P^{***} (kurang dari $0,001 < 0,05$ atau H2 diterima. Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwasannya semakin tinggi tingkat keseimbangan kehidupan dan pekerjaan yang dirasakan karyawan, maka akan semakin meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

3. *Work Life Balance* terhadap Cinta Terhadap Pekerjaan

Berdasarkan tabel 4.31, nilai T yang diperoleh *work life balance* terhadap cinta pekerjaan adalah $2.421 > 1.96$ dengan $P 0.015 < 0,05$ atau H3 diterima. Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwasannya semakin tinggi tingkat keseimbangan kehidupan dan pekerjaan yang dirasakan karyawan, maka akan semakin meningkatkan rasa cinta karyawan terhadap pekerjaannya.

4. Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Kerja

Berdasarkan tabel 4.31, nilai T yang diperoleh kepuasan kerja terhadap komitmen kerja adalah $2.137 > 1.96$ dengan $P 0,033 < 0,05$ atau H4 diterima. Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwasanya semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan, maka semakin meningkatkan komitmen mereka terhadap pekerjaan.

5. Cinta Terhadap Pekerjaan terhadap Komitmen Kerja

Berdasarkan tabel 4.31, nilai T yang diperoleh cinta terhadap pekerjaan terhadap komitmen kerja adalah $6.781 > 1.96$ dengan $P ***$ (kurang dari 0,001) $< 0,05$ atau H5 diterima. Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwasanya semakin tinggi rasa cinta karyawan terhadap pekerjaannya, maka semakin meningkatkan komitmen kerja karyawan.

6. Kepuasan Kerja memediasi *Work Life Balance* terhadap Komitmen Kerja

Berdasarkan tabel 4.32, nilai uji mediasi yang diperoleh kepuasan kerja dalam memediasi variabel *work life balance* terhadap komitmen kerja adalah $1.950 > 1.96$ dengan $P 0,051 < 0,05$ atau H6 ditolak. Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwasanya tidak terdapat pengaruh *work life balance* terhadap komitmen kerja melalui kepuasan kerja.

7. Cinta Terhadap Pekerjaan memediasi *Work Life Balance* terhadap Komitmen Kerja

Berdasarkan tabel 4.32, nilai uji mediasi yang diperoleh cinta terhadap pekerjaan dalam memediasi variabel *work life balance* terhadap komitmen kerja adalah $2.294 < 1.96$ dengan $P 0,022 > 0,05$ atau H7 diterima. Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwasanya cinta terhadap pekerjaan memediasi pengaruh *work life balance* terhadap komitmen kerja.

4.12 Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis pada variabel-variabel yang diuji, peneliti memperoleh hasil sebagai berikut:

4.12.1 Pengaruh *Work Life Balance* (X) terhadap Komitmen Kerja (Y)

Temuan penelitian ini mengemukakan bahwasanya *work life balance* berpengaruh positif sign. terhadap komitmen kerja. Penelitian ini menunjukkan bahwa semakin positif keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, maka semakin tinggi tingkat komitmen kerja yang ditunjukkan oleh karyawan.

Work life balance tidak hanya sekedar memisahkan waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan karyawan secara keseluruhan.

Hasil penelitian ini mengarah pada penolakan terhadap hipotesis nol (H_0) dan penerimaan hipotesis alternatif (H_a) yang menyatakan bahwa *work life balance* mempengaruhi tingkat komitmen kerja. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rahmadina & Setyaningrum (2023) dan Ardiansyah & Surjanti (2020) yang menyimpulkan bahwa *work life balance* memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen kerja. Perusahaan yang memprioritaskan *work life balance* dapat mempertahankan komitmen karyawan terhadap organisasi.

Pada variabel *work life balance*, indikator dengan nilai tertinggi adalah indikator WLB1 yang mengungkapkan bahwasanya responden memiliki waktu yang cukup untuk menyelesaikan pekerjaan tanpa mengorbankan waktu untuk keluarga dan hobi. Pekerja Generasi Z di Kota Tangerang Selatan yang bekerja di perusahaan *startup* cenderung setuju dengan pernyataan ini, yang mencerminkan keseimbangan yang positif antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka. Ketika karyawan merasa dapat mengelola tuntutan pekerjaan sambil tetap menjaga hubungan sosial dan memenuhi kebutuhan pribadi mereka, mereka akan cenderung lebih terlibat dan berdedikasi pada pekerjaan mereka.

Hal ini sejalan dengan teori keterikatan kerja (*work engagement*) yang dikemukakan oleh Schaufeli dan Bakker (2004), yang menekankan bahwa keterlibatan emosional dan psikologis dalam pekerjaan meningkat ketika karyawan merasa kesejahteraan mereka terjaga, termasuk keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Tercapainya *work life balance* yang baik dapat memperkuat komitmen karyawan, meningkatkan keterlibatan mereka, dan mendorong produktivitas yang lebih tinggi di tempat kerja.

4.12.2 Pengaruh *Work Life Balance* (X) terhadap Kepuasan Kerja (Z1)

Temuan penelitian ini mengemukakan bahwasanya *work life balance* berpengaruh positif sign. terhadap kepuasan kerja. Penelitian ini menunjukkan bahwasanya keseimbangan yang baik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi memungkinkan karyawan untuk merasa lebih puas dan terlibat baik di tempat kerja maupun dalam kehidupan pribadi mereka.

Hasil penelitian ini juga mengarah pada penolakan terhadap hipotesis nol (H_0) dan penerimaan hipotesis alternatif (H_a) yang menyatakan bahwa *work life balance* mempengaruhi tingkat kepuasan kerja. Hasil ini didukung oleh penelitian Rachmawati & Susanto (2021), Chaeria (2024), dan Atthohiri & Wijayati (2021) yang menyimpulkan bahwa keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Perusahaan yang memprioritaskan keseimbangan ini dapat berpotensi meningkatkan kepuasan kerja karyawan, yang berujung pada meningkatnya produktivitas dan loyalitas mereka terhadap organisasi.

Pada variabel *work life balance*, indikator dengan nilai tertinggi adalah indikator WLB1 yang mencerminkan Pekerja Generasi Z di Kota Tangerang Selatan yang bekerja di perusahaan *startup* memiliki keseimbangan yang positif antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka. Ketika karyawan merasa dapat mengelola tuntutan pekerjaan sambil tetap menjaga hubungan sosial dan memenuhi kebutuhan pribadi mereka, mereka akan merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka. Selain itu, indikator WLB3 yang menekankan pentingnya keseimbangan antara kepuasan kerja dan kepuasan hidup pribadi juga berperan penting dalam meningkatkan kepuasan kerja. Kepuasan dalam kehidupan pribadi memungkinkan mereka untuk lebih fokus dan puas dengan pekerjaan mereka, sementara kepuasan kerja memberikan rasa pencapaian dan makna dalam kehidupan mereka secara keseluruhan.

Teori keterikatan kerja (*work engagement*) yang dikemukakan oleh Schaufeli dan Bakker (2004) mendukung temuan ini, menekankan bahwa keterlibatan emosional dan psikologis dalam pekerjaan meningkat ketika karyawan merasa kesejahteraan mereka terjaga, termasuk keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Keseimbangan ini memungkinkan karyawan untuk lebih terlibat secara penuh dengan pekerjaan mereka tanpa merasa terbebani oleh kehidupan pribadi yang kurang seimbang. Tercapainya *work life balance* yang baik akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan, meningkatkan keterlibatan mereka, dan mendorong kinerja yang lebih baik di tempat kerja.

4.12.3 Pengaruh *Work Life Balance* (X) terhadap Cinta Terhadap Pekerjaan (Z2)

Temuan penelitian ini mengemukakan bahwasanya *work life balance* berpengaruh positif sign. terhadap variabel cinta terhadap pekerjaan. Penelitian ini menunjukkan bahwasanya karyawan yang mampu menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka cenderung merasakan keterlibatan yang lebih dalam dan rasa cinta terhadap pekerjaan mereka. Hal ini mengindikasikan bahwa keseimbangan yang baik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi tidak hanya mempengaruhi kesejahteraan karyawan tetapi juga memperkuat ikatan emosional mereka terhadap pekerjaan.

Hasil penelitian ini juga mengarah pada penolakan terhadap hipotesis nol (H_0) dan penerimaan hipotesis alternatif (H_a) yang menyatakan bahwa *work life balance* mempengaruhi tingkat cinta terhadap pekerjaan. Hasil ini didukung oleh penelitian Bygrave (2020) dan Akdemir (2021) yang menyimpulkan bahwa karyawan yang memiliki keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi yang baik cenderung merasa lebih merasa terlibat dan bersemangat serta mencintai pekerjaan mereka, yang pada gilirannya dapat meningkatkan komitmen terhadap organisasi.

Pada variabel *work life balance*, indikator dengan nilai tertinggi adalah indikator WLB1 yang mencerminkan Pekerja Generasi Z di Kota Tangerang Selatan yang bekerja di perusahaan *startup* memiliki keseimbangan yang positif antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka. Keseimbangan ini memungkinkan mereka untuk fokus pada tugas-tugas pekerjaan, yang pada gilirannya meningkatkan perasaan positif terhadap pekerjaan mereka dan menumbuhkan rasa cinta terhadap apa yang mereka kerjakan. Selain itu, indikator WLB2 yang menyatakan bahwa karyawan merasa terlibat dengan cara yang sama baik dalam pekerjaan maupun dalam kehidupan pribadi mereka, turut memperkuat rasa cinta terhadap pekerjaan. Karyawan yang merasa bahwa kedua aspek kehidupan mereka berjalan selaras cenderung lebih terikat secara emosional dengan pekerjaan mereka, mereka lebih termotivasi, dan menumbuhkan perasaan cinta dan kebanggaan terhadap pekerjaan.

Teori keterikatan kerja (*work engagement*) yang dikemukakan oleh Schaufeli dan Bakker (2004) mendukung temuan ini, dengan menyatakan bahwa keterlibatan emosional dan psikologis karyawan dalam pekerjaan akan meningkat ketika mereka merasa kesejahteraan mereka terjaga, termasuk keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Keseimbangan yang tercipta memberikan dorongan bagi karyawan untuk merasa lebih terhubung dan lebih mencintai pekerjaan mereka, karena mereka tidak hanya merasakan kepuasan pribadi, tetapi juga merasa lebih bersemangat dan berkomitmen terhadap tugas yang mereka lakukan. Tercapainya *work life balance* yang baik dapat memperkuat rasa cinta terhadap pekerjaan, meningkatkan keterlibatan karyawan, dan mendorong produktivitas yang lebih tinggi di tempat kerja.

4.12.4 Pengaruh Kepuasan Kerja (Z1) terhadap Komitmen Kerja (Y)

Temuan penelitian ini mengemukakan bahwasanya kepuasan kerja berpengaruh positif sign. terhadap komitmen kerja. Penelitian ini menunjukkan bahwasanya karyawan yang merasa puas dengan aspek-aspek pekerjaan mereka, akan lebih termotivasi untuk tetap berkomitmen terhadap pekerjaan dan organisasi. Hasil penelitian ini mengarah pada penolakan terhadap hipotesis nol (H_0) dan penerimaan hipotesis alternatif (H_a) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja mempengaruhi tingkat komitmen kerja. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Arfinasari & Prabowo (2022) dan Ramadhan & Marinda (2019) yang menyimpulkan bahwasanya kepuasan karyawan berpengaruh signifikan terhadap komitmen kerja. Kepuasan kerja yang tinggi mendorong karyawan untuk lebih terlibat secara emosional dan psikologis dalam pekerjaan mereka, yang pada gilirannya memperkuat komitmen mereka terhadap organisasi.

Pada variabel kepuasan kerja, indikator dengan nilai tertinggi adalah indikator K5 yang menunjukkan bahwasanya karyawan memiliki hubungan kerja yang baik dengan rekan-rekan kerja mereka. Hubungan interpersonal yang harmonis di tempat kerja memainkan peran penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung membuat karyawan merasa nyaman dan dihargai dalam berinteraksi, juga menciptakan rasa kekeluargaan dan solidaritas, mereka juga akan lebih terikat dengan pekerjaan mereka, yang akhirnya memperkuat komitmen mereka untuk tetap bekerja dengan penuh dedikasi. Pada indikator K4

menunjukkan bahwasanya atasan memberikan arahan yang jelas dan mendukung pengembangan keterampilan, juga memainkan peran penting dalam meningkatkan kepuasan kerja. Karyawan yang mendapatkan bimbingan dan dukungan yang jelas dari atasan merasa memiliki kejelasan dalam tugas serta pengembangan karir mereka. Selain itu, indikator K3 menunjukkan bahwasanya perusahaan memberikan kesempatan yang adil untuk perkembangan karir, juga berkontribusi pada peningkatan kepuasan kerja. Ketika karyawan merasa bahwa mereka memiliki kesempatan yang setara untuk mengembangkan karir mereka, mereka akan memiliki motivasi yang lebih besar untuk berkontribusi dalam pekerjaan mereka. Perasaan adil dan kesempatan untuk berkembang semakin memperkuat keterikatan mereka dengan organisasi, yang meningkatkan komitmen mereka terhadap pekerjaan.

Teori keterikatan kerja (*work engagement*) yang dikemukakan oleh Schaufeli dan Bakker (2004) mendukung temuan ini, dengan menyatakan bahwa keterlibatan emosional dan psikologis karyawan dalam pekerjaan meningkat ketika mereka merasa puas dengan pekerjaan mereka, termasuk pada aspek-aspeknya. Mereka juga akan lebih terlibat secara emosional dan psikologis dalam pekerjaan yang memperkuat komitmen mereka terhadap organisasi, yang berdampak pada kinerja yang lebih baik dan loyalitas yang tinggi.

4.12.5 Pengaruh Cinta Terhadap Pekerjaan (Z2) terhadap Komitmen Kerja (Y)

Temuan penelitian ini mengemukakan bahwasanya variabel cinta terhadap pekerjaan berpengaruh positif dan sign. terhadap komitmen kerja. Penelitian ini menunjukkan bahwasanya karyawan yang merasa cinta terhadap pekerjaan mereka cenderung lebih terlibat secara emosional dan memiliki motivasi yang lebih tinggi untuk berkontribusi pada organisasi. Cinta terhadap pekerjaan mengarah pada peningkatan dedikasi, yang memperkuat komitmen mereka untuk tetap bekerja di organisasi dan terus memberikan kontribusi terbaik.

Hasil ini mengarah pada penolakan hipotesis nol (H_0) dan penerimaan terhadap hipotesis alternatif (H_a) yang menyatakan bahwa rasa cinta terhadap pekerjaan mempengaruhi tingkat komitmen kerja. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Perwira et al. (2021) dan Aulia & Adiono (2021)

yang menyimpulkan bahwa cinta terhadap pekerjaan memiliki pengaruh signifikan terhadap keterlibatan kerja, yang pada gilirannya dapat meningkatkan komitmen kerja karyawan, mendorong karyawan untuk memberikan performa terbaik dan berkontribusi secara maksimal terhadap organisasi.

Pada variabel cinta terhadap pekerjaan, nilai indikator tertinggi adalah CTP3, yang menyatakan bahwasanya karyawan sering mengusulkan ide-ide baru untuk meningkatkan efisiensi atau kualitas pekerjaan. Karyawan yang merasa cinta terhadap pekerjaan mereka cenderung lebih proaktif dalam mencari cara untuk memperbaiki proses kerja dan memberikan masukan yang konstruktif. Perasaan cinta ini membuat mereka lebih bersemangat dan memiliki rasa tanggung jawab terhadap keberhasilan organisasi. Selain itu, indikator CTP4 yang menyatakan bahwa karyawan merasa tertantang untuk mencari solusi berbeda dalam menyelesaikan masalah di pekerjaan juga mendukung peningkatan komitmen kerja. Ketika karyawan merasa tertantang, mereka akan lebih bersemangat dalam menghadapi masalah dan mencari solusi yang inovatif. Perasaan tertantang ini berhubungan erat dengan perasaan cinta terhadap pekerjaan, karena mereka merasa termotivasi untuk memberikan yang terbaik bagi organisasi. Lalu pada indikator CTP1, yang menyatakan bahwa karyawan merasa bersemangat dan antusias setiap kali mengerjakan tugas-tugas mereka, juga berkontribusi pada peningkatan komitmen kerja. Semangat dan antusiasme yang muncul dari perasaan cinta terhadap pekerjaan meningkatkan keterlibatan emosional karyawan. Perasaan antusias ini memperkuat komitmen mereka terhadap organisasi, karena mereka merasa pekerjaan mereka tidak hanya sebagai kewajiban, tetapi sebagai sesuatu yang memberikan kepuasan dan makna pribadi.

Teori keterikatan kerja (*work engagement*) yang dikemukakan oleh Schaufeli dan Bakker (2004) mendukung temuan ini. Teori ini menyatakan bahwa keterlibatan emosional dan psikologis dalam pekerjaan meningkat ketika karyawan merasa tertantang, bersemangat, dan antusias terhadap pekerjaan mereka. Ketika karyawan merasa cinta terhadap pekerjaan mereka, mereka akan lebih terlibat, bersemangat, dan memiliki motivasi untuk terus berinovasi. Hal ini mengarah pada peningkatan komitmen kerja, karena karyawan merasa dihargai, diakui, dan terikat secara emosional dengan organisasi.

4.12.6 Pengaruh *Work Life Balance* (X) terhadap Komitmen Kerja (Y) melalui Kepuasan Kerja (Z1)

Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa *work life balance* tidak berpengaruh sign. terhadap komitmen kerja melalui kepuasan kerja. Meskipun keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat mempengaruhi kepuasan kerja, penelitian ini menunjukkan bahwa keseimbangan tersebut tidak secara langsung meningkatkan komitmen kerja melalui kepuasan kerja sebagai mediator.

Hasil ini mengarah pada penerimaan hipotesis nol (H_0) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh *work life balance* terhadap komitmen kerja dan penolakan terhadap hipotesis alternatif (H_a). Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Prayogi et al., (2019) yang menunjukkan bahwa meskipun *work life balance* berhubungan dengan kepuasan kerja, pengaruh langsung keseimbangan kehidupan dan pekerjaan terhadap penurunan niat untuk keluar karyawan yang pada gilirannya dapat memperkuat komitmen kerja lebih tinggi, tanpa harus melalui kepuasan kerja terlebih dahulu.

Meskipun *work life balance* dapat meningkatkan kepuasan kerja, hubungan langsung antara keseimbangan kehidupan pribadi dan pekerjaan dengan komitmen kerja lebih dapat dipahami dari perspektif komitmen intrinsik karyawan terhadap pekerjaan dan organisasi. Karyawan yang merasa bahwa mereka dapat mengelola waktu mereka dengan baik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi sering kali merasakan peningkatan kesejahteraan yang membuat mereka lebih terikat secara emosional dengan organisasi dan pekerjaan mereka, tanpa harus melalui proses kepuasan kerja terlebih dahulu. Oleh karena itu, meskipun kepuasan kerja merupakan faktor yang penting, keseimbangan yang baik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi sudah cukup untuk meningkatkan komitmen kerja secara langsung, tanpa harus tergantung pada tingkat kepuasan yang dirasakan karyawan.

Dengan demikian, meskipun keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi berperan dalam meningkatkan kepuasan kerja, hal ini tidak cukup untuk meningkatkan komitmen kerja secara signifikan. Komitmen kerja lebih dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak selalu bergantung pada seberapa baik seseorang mengelola waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

4.12.7 Pengaruh *Work Life Balance* (X) terhadap Komitmen Kerja (Y) melalui Cinta Terhadap Pekerjaan (Z2)

Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa *work life balance* berpengaruh positif sign. terhadap komitmen kerja melalui cinta terhadap pekerjaan. Penelitian ini mengungkapkan bahwa keseimbangan yang baik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi tidak hanya meningkatkan perasaan cinta terhadap pekerjaan, tetapi juga memperkuat komitmen karyawan terhadap organisasi. Ketika karyawan merasa bahwa pekerjaan mereka sejalan dengan kehidupan pribadi dan memiliki keseimbangan yang baik, mereka cenderung merasa lebih mencintai pekerjaan mereka. Perasaan cinta ini kemudian meningkatkan komitmen mereka untuk terus bekerja dan berkontribusi dalam organisasi.

Hasil ini mengarah pada penerimaan hipotesis alternatif (H_a) yang menyatakan bahwa cinta terhadap pekerjaan memediasi pengaruh *work life balance* terhadap komitmen kerja, dan penolakan terhadap hipotesis nol (H_0). Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Harianto & Herachwati (2023) yang menyimpulkan bahwasanya seorang individu yang merasa mencintai pekerjaannya, mereka seringkali merasa bahwa pekerjaan tersebut memberikan makna dan tujuan dalam hidup mereka sehingga mereka lebih produktif dan efisien dalam mengatur waktu kerja dan pribadi yang pada gilirannya akan meningkatkan komitmen kerja.

Indikator terbesar pada variabel cinta terhadap pekerjaan adalah CTP3, dengan item pernyataan "Saya sering mengusulkan ide-ide baru untuk meningkatkan efisiensi atau kualitas pekerjaan." Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang merasa mencintai pekerjaannya cenderung lebih berinisiatif dan berkomitmen untuk meningkatkan kualitas pekerjaan mereka. Cinta terhadap pekerjaan dapat mendorong karyawan untuk lebih terlibat dalam pekerjaan dan memberi kontribusi lebih kepada organisasi, yang pada gilirannya memperkuat komitmen mereka terhadap pekerjaan dan perusahaan.

Keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi yang baik mendukung rasa cinta terhadap pekerjaan, karena karyawan merasa lebih terhubung secara emosional dengan pekerjaan mereka. Teori keterikatan kerja (*work engagement*) yang dikemukakan oleh Schaufeli dan Bakker (2004) mendukung temuan ini. Teori ini menekankan bahwa keterlibatan emosional dan psikologis

dalam pekerjaan meningkat ketika karyawan merasa kesejahteraan mereka terjaga, termasuk keseimbangan yang baik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Karyawan yang merasa dihargai dan memiliki waktu yang cukup antara pekerjaan dan kehidupan pribadi cenderung merasa lebih terikat secara emosional dengan pekerjaan mereka, yang memperkuat komitmen mereka terhadap perusahaan.

