



11.55%

SIMILARITY OVERALL

SCANNED ON: 26 DEC 2024, 10:51 AM

Similarity report

Your text is highlighted according to the matched content in the results above.

● IDENTICAL
0.06%

● CHANGED TEXT
11.49%

Report #24277981

102 BAB I PENDAHULUAN 1.1 Latar Belakang Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor krusial untuk kemajuan organisasi. Pandangan modern menekankan pentingnya mengelola SDM sebagai aset berharga, bukan sekadar alat produksi. Menurut Mondy dan Martocchio (dalam , mendefinisikan manajemen SDM sebagai proses mencapai tujuan organisasi melalui pengembangan kompetensi dan keahlian karyawan. Dalam periode globalisasi saat ini, Indonesia yang dijuluki sebagai negara berkembang mulai memasuki era digital, terlihat dari semakin tinggi pengguna internet. **17 64 86** Menurut survei Asosiasi Penyelenggara Jasa Internet Indonesia (APJII) tahun 2023, banyaknya pengguna internet di Indonesia selama periode 2022 hingga 2023 menggapai 215,63 juta jiwa. **64 130** Angka ini setara pada 78,19% dari banyaknya populasi Indonesia yakni 275,77 juta jiwa. Ini mendorong berkembangnya berbagai bisnis rintisan di seluruh Indonesia, memberikan manfaat signifikan bagi masyarakat dan perekonomian. Berbagai perusahaan rintisan bermunculan di Indonesia guna pemenuhan berbagai keperluan masyarakat dalam menjalankan aktivitas mereka Startup yakni bisnis yang fokus pada perkembangan inovasi produk dan layanan dengan pemanfaatan teknologi digital. Menurut European Startup Monitor dalam rintisanindonesia.com, perusahaan rintisan memiliki 3 ciri utama. Pertama, perusahaan tersebut beroperasi kurang dari 10 tahun. Kedua, perusahaan rintisan mengadopsi teknologi canggih dan model bisnis yang inovatif.

REPORT #24277981

Ketiga, perusahaan rintisan berfokus pada peningkatan jumlah karyawan dan penjualan yang signifikan. Perusahaan ini terkenal akan jadwal kerjanya yang fleksibel, yang menarik perhatian berbagai generasi. Akan tetapi, fleksibilitas tersebut terkadang menimbulkan tantangan karena model bisnis perusahaan rintisan sering kali berbeda dengan perusahaan yang telah settle . Banyak perusahaan Suryani & FoEh, 2019) (Pratama & Setiadi, 2021). yang mengartikan fleksibilitas sebagai kemampuan multitasking , yang bisa menyebabkan penurunan produktivitas karyawan akibat kewalahan . Wawancara yang dilakukan Capnary et al. (dalam mengatakan jadwal kerja yang fleksibel dapat mengakibatkan ketidakseimbangan, karena karyawan diharapkan selalu siap sedia, bahkan setelah mereka menyelesaikan pekerjaan mereka. Gambar 1.1 Momen Karyawan Memikirkan Pekerjaannya S a k i t M e n j e l a n g T i d u r P e r j a l a n a n P u l a n g A k h i r P e k a n C u t i % 20% 40% 60% 50% 62% 38% 20% 30% Sumber: Jobstreet (September 2022) Survei Jobstreet pada bulan September 2022 dengan 14.387 responden mengatakan sebanyak 62% responden mengaku jika menjelang tidur merasa gelisah karena memikirkan urusan di kantor yang belum selesai. 7Beberapa responden mengaku cenderung kehilangan waktu berharga, yang seharusnya bisa mereka luangkan untuk teman ataupun keluarga. Beberapa faktor inilah yang

menyebabkan karyawan akhirnya kehilangan keseimbangan antara kehidupan personal mereka dan juga pekerjaan. Laporan Indonesia Digital Creative Industry Society tahun 2021 pada kumparan.com mencatat banyaknya perusahaan startup di Indonesia mencapai 995 startup, dengan jumlah terbanyak yaitu 481 perusahaan berlokasi di kawasan Jabodetabek. Selain itu, terdapat 115 startup di Malang, 93 di Bandung, 85 di Yogyakarta, 61 di Makassar, 59 di Denpasar, 51 di Surabaya, dan 50 startup di Solo. Meskipun perusahaan startup berkembang pesat, perusahaan startup menghadapi tantangan besar dalam mempertahankan karyawan mereka. Dalam laporan Growth (Ramadhanti et al., 2022) Nugraha & Adiati, 2022) & Scale Talent Playbook periode 2022, sebanyak 91 persen karyawan yang bekerja di perusahaan rintisan mempertimbangkan untuk mengundurkan diri atau resign. Salah satu alasan utamanya adalah ketidaksesuaian visi, misi dan budaya perusahaan, dimana karyawan tidak siap untuk memenuhi tuntutan pekerjaan, termasuk beban kerja, jam kerja, dan faktor-faktor lainnya. Banyaknya persentase karyawan yang mempertimbangkan untuk mengundurkan diri menjadi indikator penting untuk mengevaluasi komitmen karyawan terhadap perusahaan. Meskipun startup telah mulai mengembangkan kenyamanan karyawannya dengan fleksibilitas dan fasilitas lainnya, namun perusahaan startup yang diharuskan untuk terus berinovasi dengan cepat memungkinkan komitmen kerja karyawan menurun, yang pada gilirannya mempengaruhi niat turnover karyawan.

65 Pada Kota Tangerang Selatan yang merupakan salah satu kota di Provinsi Banten, Indonesia dan bagian dari kawasan metropolitan Jabodetabek (Jakarta, Bogor, Depok, Tangerang, dan juga Bekasi) dimana kawasan tersebut banyak berkembang perusahaan rintisan. Merujuk dari laporan SIMBADA (Sistem Informasi Manajemen Bantuan Daerah) Kota Tangerang Selatan tahun 2021 – 2023 terjadi penurunan angka partisipasi tenaga kerja dalam tiga tahun terakhir. Pada tahun 2021, partisipasi angkatan kerja tercatat sebanyak 852.435 orang, yang kemudian menurun menjadi 817.237 pada tahun 2022, dan mencapai 652.575 pada tahun

2023. Penurunan angka partisipasi tenaga kerja ini bisa menjadi tanda adanya faktor-faktor tertentu yang memengaruhi tenaga kerja di daerah tersebut yang berperan dalam menurunnya partisipasi tenaga kerja di Kota Tangerang Selatan. ⁹ Strauss & Howe (dalam , mengelompokkan generasi sesuai dengan rentang tahun lahir yang merujuk pada beberapa istilah generasi seperti Baby Boomer , X, Y (Millennials), Z, serta Alpha . Tabel 1.1 Timeline Generasi Tahun Lahir Alpha 2011 – 2025 Lubis & Mulianingsih, 2019) Z Y (Millennials) X Baby Boomer 1995 – 2010 1981 – 1994 1965 – 1980 1946 – 1964 Sumber: Per

usaha startup saat ini membutuhkan karyawan berkualitas yang mampu memanfaatkan teknologi dengan baik untuk dapat bersaing, dimana kemampuan itu sebagian besar dipahami dan dikuasai oleh Generasi Z. ⁷² ¹³¹ Menurut , Generasi Z yakni generasi yang lahir pada tahun 1995 sampai 2010. Menurut , Generasi Z yakni kelompok orang yang lahir pada tahun 1990-an serta tumbuh pada tahun 2000-an. ³⁷ Merujuk pada Badan Pusat Statistik Kota Tangerang Selatan tahun 2023, jumlah penduduk Kota Tangerang Selatan berusia 15-19 tahun tercatat berjumlah 108.600 penduduk, berusia 20-24 tahun sebanyak 106.800 penduduk, dan usia 25-29 tahun tercatat berjumlah 108.600, yang mengindikasikan bahwa Kota Tangerang Selatan memiliki populasi yang signifikan dari generasi Z. Dari laporan Databoks (dalam , menyatakan bahwasanya minat generasi Z terhadap perusahaan startup sebagai pilihan karir mencapai 45%, jauh melampaui sektor-sektor lainnya. Walaupun generasi Z merupakan generasi dengan usia kerja termuda di Indonesia, namun generasi ini mampu bersaing dengan generasi sebelumnya. Kecenderungan mencari pekerjaan dengan suasana kantor yang menyenangkan, jadwal fleksibel, pemanfaatan teknologi yang baik dalam pekerjaan dan komunikasi, serta pakaian yang nyaman merupakan karakteristik dari karyawan generasi Z . Mereka juga mementingkan work life balance lebih dari generasi sebelumnya⁷ . Berdasarkan hasil studi penelitian The Laws of Attraction yang dilakukan oleh JobStreet pada tahun 2022, beberapa generasi seperti Gen- X, Millennials, dan Gen-Z

REPORT #24277981

sangat mempertimbangkan keseimbangan dalam pekerjaan yang akan mereka jalani. Hal ini menunjukkan bahwa pekerja saat ini mementingkan adanya keseimbangan dalam kehidupan personal maupun pekerjaan, dimana mereka tetap dapat menikmati hidup (Lubis & Mulianingsih, 2019) Lubis & Mulianingsih (2019) Ikhsan (2022) Akbar, (2022) (Rachmawati, 2019) (Rachmadini & Riyanto, 2020) dan tidak menghabiskan seluruh waktunya pada pekerjaan (Jobstreet, 2022). Gambar 1.2 Perbandingan Faktor Work Life Balance Antar Generasi

Kompensasi Lembur
Fleksibilitas Waktu / Izin Tidak Bekerja di Weekends
Waktu Kerja 5 Hari / Minggu
Jam Kerja Tetap

Generasi	Kompensasi Lembur	Fleksibilitas Waktu / Izin Tidak Bekerja di Weekends	Waktu Kerja 5 Hari / Minggu	Jam Kerja Tetap
Gen X	3%	6%	3%	6%
Millennials	3%	6%	3%	6%
Gen Z	3%	6%	3%	6%

Sumber: Jobstreet.co.id, 2022 Menurut laporan Jobstreet 2022, keseimbangan kehidupan pekerjaan dan personal adalah prioritas utama bagi Generasi Z, bersama dengan faktor-faktor lain yang menjadi prioritas antar generasi, yaitu (1) adanya kompensasi lembur; (2) adanya fleksibilitas waktu maupun izin; (3) tidak bekerja selama akhir pekan; (4) menerapkan jam kerja 5 hari seminggu; dan (5) jam kerja yang tetap. Keseimbangan antara kehidupan personal maupun pekerjaan ini menjadi prioritas utama generasi Z, dimana meskipun generasi ini dikenal memiliki semangat kerja yang tinggi, mereka juga mengalami kesulitan untuk menyeimbangkan kehidupan kerja dan kehidupan personal mereka sehingga mempengaruhi tingginya angka turnover pada perusahaan

Gambar 1.3 Persentase Plan Resign Generasi Z dari Pekerjaannya

Kategori	Persentase
Tidak berencana resign	5%
Berencana resign dalam waktu yang belum ditentukan	1%
Berencana resign dalam 6 bulan ke depan	15%
Berencana resign dalam 1 tahun ke depan	2%
Berencana resign setelah mendapat THR	25%
Tidak berencana resign	3%
Berencana resign dalam waktu yang belum ditentukan	35%
Berencana resign dalam 6 bulan ke depan	4%
Berencana resign dalam 1 tahun ke depan	45%
Berencana resign setelah mendapat THR	41%
Tidak berencana resign	33%

Sumber: Jakpat.net (Februari 2024) Merujuk pada survei Jakpat pada bulan Februari 2024 dengan mayoritas responden dari Pulau Jawa, dari total 295 responden pekerja Generasi

REPORT #24277981

Z, sebanyak 59% responden berencana untuk resign dari tempat kerja mereka dengan waktu resign yang berbeda. Sebanyak 33% belum menentukan waktu pasti untuk mengundurkan diri, 10% responden berencana resign dalam enam bulan ke depan, 8% responden berencana resign dalam waktu satu tahun ke depan, dan sebanyak 8% setelah menerima Tunjangan Hari Raya (THR). Hasil survei menunjukkan bahwa plan resign generasi Z ini meskipun dilakukan pada waktu yang berbeda, namun pada jarak waktu yang berdekatan. Menurut survei ResumeLab tahun 2023 dengan total 1.100 responden pekerja Generasi Z, sebanyak 83% mengakui bahwasanya mereka merupakan orang yang suka berpindah-pindah pekerjaan dan tidak ingin bertahan dalam satu pekerjaan untuk waktu lama. Hanya 13% generasi Z yang mengatakan bahwasanya mereka berniat untuk bertahan selama empat tahun atau lebih dengan perusahaan tempat mereka bekerja saat ini dan mayoritas akan bertahan selama dua tahun atau kurang. Hal ini memperlihatkan kurangnya komitmen kerja pada generasi Z. Survei Jobplanet tahun 2017 juga menyimpulkan hal yang sama, bahwasanya pekerja generasi Z memiliki kesetiaan yang cenderung rendah terhadap pekerjaannya. **82** Sebesar 57,3% dari 93.450 responden generasi Z berpindah kerja setelah satu tahun bekerja dan 33,7% lainnya berpindah kerja setelah dua tahun bekerja di perusahaan sebelumnya. Gambar

1.4 Persentase Alasan Resign Generasi Z dari Pekerjaannya .0% 1.% 2.0% 3.% 40.% 5.0% 6.% 7.0% 64.9% 56.9% 52.4% 51.3% 48.8% 41.8% 38.5% 37.2% Tidak ada work life balance Tidak ada jenjang karir Jobdesk dan beban kerja berlebih Rekan kerja toxic SOP dan peraturan perusahaan tidak jelas Budaya kerja toxic Jam kerja tidak teratur Gaji tidak sesuai jobdesk Sumber: Jakpat.net (November 2022) Dalam dunia kerja, pembagian waktu serta aktivitas diantara pekerjaan serta kehidupan personal pegawai sangat penting. Keseimbangan yang baik antara kedua aspek ini bisa meningkatkan komitmen karyawan pada perusahaan. Pada survei Jakpat pada November 2022 dengan jenis pertanyaan multiple answer , terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi

alasan resign generasi Z dari tempat kerja, yakni work life balance sebanyak 37,2%. Faktor lain yang mempengaruhi merujuk dari hasil survei yakni ketidakpuasan karyawan terhadap perusahaan seperti beban kerja berlebih, peraturan perusahaan tidak jelas, jam kerja tidak teratur, tidak ada jenjang karir, rekan kerja dan budaya yang toxic, serta gaji yang tidak sesuai. Faktor-faktor pribadi tersebut memiliki pengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja dan rasa cinta karyawan terhadap pekerjaan, yang mempengaruhi komitmen mereka pada perusahaan. Keseimbangan kehidupan personal dan pekerjaan karyawan merupakan faktor krusial untuk mempertahankan komitmen kerja. Ketika karyawan merasa waktu dan energi mereka terkelola dengan baik antara kehidupan personal dan pekerjaan, mereka cenderung lebih termotivasi untuk berkomitmen dalam menyelesaikan pekerjaan mereka. Work life balance yang stabil cenderung membuat karyawan lebih berkomitmen terhadap perusahaan. Hal ini karena mereka (Alfianto & Hadi, 2024) merasa dihargai dan diperhatikan, yang meningkatkan ikatan emosional mereka dengan tempat kerja. Dengan demikian, perusahaan yang memprioritaskan keseimbangan kehidupan personal dan pekerjaan karyawan tidak hanya membantu karyawan mencapai kesejahteraan pribadi, tetapi berinvestasi juga dalam komitmen jangka panjang organisasi. Merujuk dari beberapa penelitian sebelumnya dengan topik ataupun variabel serupa, merujuk pada penelitian, dan bahwasanya keseimbangan dalam kehidupan personal dan pekerjaan karyawan mempengaruhi komitmen organisasi, dimana semakin meningkat work life balance, maka nantinya bisa menaikkan pegawai yang berkomitmen. Namun dalam penelitian, dan menemukan work life balance yang baik belum pasti berpengaruh dalam menaikkan komitmen kerja kepada perusahaan. Work life balance juga tidak hanya membantu mengelola tingkat komitmen karyawan, tetapi juga mengelola kepuasan kerja dan rasa cinta karyawan terhadap pekerjaannya. Work life balance yang baik nantinya bisa menaikkan kepuasan kerja. Dengan kata lain, meskipun karyawan mungkin merasa

lebih puas dan memiliki kualitas hidup yang baik karena keseimbangan diantara pekerjaan serta kehidupan pribadi, faktor-faktor lain seperti kepuasan kerja, rasa cinta terhadap pekerjaan, dan faktor lain juga memainkan peran penting dalam menentukan tingkat komitmen mereka. Selain itu, dalam penelitian , , dan hasilnya memperlihatkan bahwasanya work life balance baik menjadikan tingkat kepuasan kerja karyawan semakin tinggi. Sebaliknya, penelitian menemukan work life balance tidak signifikan dalam mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Karyawan yang berhasil menggapai keseimbangan diantara kehidupan pribadi serta profesional cenderung memiliki kepuasan kerja yang lebih tinggi. Rasa cinta terhadap pekerjaan ini kemudian tercermin dalam peningkatan produktivitas dan kinerja. Keseimbangan kehidupan personal Rini & Indrawati (2019) Rahayu et al. (2024) Ardiansyah & Surjanti (2020) Juliarti & Anindita (2022) Ramadhan & Marinda (2019) Handayani et al. (2022) (Susanto et al., 2022) Juliarti & Anindita (2022) Lolita & Mulyana (2019) Chaeria (2024) Atthohiri & Wijayati (2021) Endeka et al. (2020) dan pekerjaan karyawan yang baik bisa meningkatkan produktivitas melalui perasaan bahagia dan puas yang dirasakan oleh setiap karyawan . Hasil studi menunjukkan bahwasanya keseimbangan kehidupan personal serta pekerjaan karyawan mempunyai pengaruh positif terhadap kebahagiaan. Pegawai yang berkeseimbangan antara hidup serta pekerjaan nantinya bisa mengurangi masalah yang dihadapi, hasilnya bisa lebih bahagia sehingga lebih berdedikasi dalam pekerjaan. Penelitian juga menemukan bahwasanya work life balance mempengaruhi rasa cinta seseorang terhadap pekerjaannya. Dengan demikian, work life balance menjadi faktor penting dalam membangun hubungan positif antara karyawan dan pekerjaannya dalam membentuk dedikasi dan hasil kerja yang lebih baik. Faktor lain pengaruh komitmen kerja karyawan yakni kepuasan kerja. Kepuasan kerja jadi faktor kunci yang hasilnya mempengaruhi komitmen organisasi serta menurunkan keinginan untuk berhenti kerja . Karyawan akan bersemangat kerja secara tinggi serta sanggup bertahan

pada pekerjaannya jika di dalam dirinya terdapat kepuasan kerja. Dukungan perusahaan terhadap beberapa hal yang bisa menaikkan kepuasan kerja pegawai sangat dibutuhkan. Perusahaan perlu memastikan karyawan telah merasakan kepuasan kerja sehingga akan tumbuh komitmen organisasi. Karyawan akan memutuskan bertahan di perusahaan dan memberi kontribusi maksimal ketika mendapatkan kepuasan kerja yang tinggi. Pada penelitian, menemukan hasil kepuasan kerja secara optimal nantinya bisa menaikkan kesetiaan kerja karyawan, karena karyawan yang puas biasanya lebih berkomitmen pada perusahaan. Semakin meningkat kepuasan kerja, maka karyawan juga lebih berkomitmen pada perusahaan. Sedangkan pada penelitian tidak ditemukan bahwasanya kepuasan kerja mempengaruhi dengan positif serta signifikan kepada komitmen karyawan. Rasa cinta terhadap pekerjaan juga menjadi faktor pengaruh komitmen kerja karyawan. Ketika karyawan mencintai apa yang mereka (Sulistiyani et al., 2022) Khoiriyah et al. (2020) Bygrave (2020) (Huynh et al., 2023) (Alfianto & Hadi, 2024) Juliarti & Anindita (2022) Arfinasari & Prabowo (2022) Ramadhan & Marinda (2019) Aban et al. (2019) lakukan, mereka cenderung merasa lebih terikat dan berinvestasi secara emosional dalam tugas-tugas mereka. Karyawan yang mencintai pekerjaan juga cenderung bersemangat dalam menjalani pekerjaannya dan membawa suasana positif pada perusahaan. Rasa cinta ini mendorong mereka guna bekerja lebih antusias, hasilnya bisa meningkatkan produktivitas serta kualitas kerja. Dengan demikian, menciptakan lingkungan kerja yang mendukung serta memungkinkan pegawai guna menemukan cinta dalam pekerjaan mereka sangat penting untuk membangun komitmen yang kuat terhadap organisasi. Hasil penelitian menemukan bahwasanya cinta terhadap pekerjaan mencerminkan hubungan emosional positif yang mendalam antara pekerja dan pekerjaan mereka. Empat aspek utama yang menggambarkan cinta kerja pada penelitian ini yakni semangat, kedekatan, loyalitas, dan keikhlasan. Dalam konteks loyalitas, hal ini meliputi kepatuhan, komitmen, dan dedikasi terhadap pekerjaan. Selain itu, hasil penelitian

mengungkap bahwasanya kecintaan terhadap pekerjaan mempengaruhi keterlibatan kerja karyawannya. Penelitian ini menjelaskan bahwasanya cinta terhadap pekerjaan memiliki kontribusi terbesar pada keterlibatan kerja sebanyak 33%, menjelaskan bahwasanya cinta terhadap pekerjaan yakni prediktor kuat dari tingkat keterlibatan kerja. Semakin kuat cinta mereka terhadap pekerjaan, semakin kuat komitmen kerja karyawan dan sebaliknya. Berdasarkan dengan latar belakang tersebut, peneliti melakukan penelitian dan menyajikannya dalam tugas akhir berjudul “PENGARUH WORK LIFE BALANCE TERHADAP KOMITMEN KERJA GEN Z: PERAN KEPUASAN KERJA DAN CINTA TERHADAP PEKERJAAN SEBAGAI MEDIASI (Studi Pada Pekerja Generasi Z Kota Tangerang Selatan di Perusahaan Startup) dengan harapan dapat mengisi celah yang ada atau research gap . Studi ini berfokus pada pekerja Generasi Z di Kota Tangerang Selatan yang bekerja di perusahaan startup, dimana memiliki dinamika kerja yang beda dengan perusahaan besar atau instansi pemerintah. (Syafrizal, 2021) (Bygrave, 2020) Aulia et al. (2019) Perwira et al. (2021) 1.2 Rumusan Masalah Berdasarkan informasi dan uraian latar belakang, rumusan masalah dari penelitian ini sebagai berikut: 1. Apakah work life balance mempengaruhi komitmen kerja karyawan Generasi Z Kota Tangerang Selatan di Perusahaan Startup ? 2. Apakah work life balance mempengaruhi kepuasan kerja karyawan Generasi Z Kota Tangerang Selatan di Perusahaan Startup ? 3. Apakah work life balance mempengaruhi cinta terhadap pekerjaan karyawan Generasi Z Kota Tangerang Selatan di Perusahaan Startup ? 4. Apakah kepuasan kerja mempengaruhi komitmen kerja karyawan Generasi Z Kota Tangerang Selatan di Perusahaan Startup ? 5. Apakah cinta terhadap pekerjaan mempengaruhi komitmen kerja karyawan Generasi Z Kota Tangerang Selatan di Perusahaan Startup ? 6. Apakah kepuasan kerja memediasi pengaruh work life balance terhadap komitmen kerja karyawan Generasi Z Kota Tangerang Selatan di Perusahaan Startup ? 7. Apakah cinta terhadap pekerjaan memediasi pengaruh work life balance terhadap komitmen kerja karyawan Generasi Z Kota Tangerang Selatan di

Perusahaan Startup ? 1.3 Tujuan Penelitian Suatu langkah awal krusial tujuan adalah untuk memberikan arah dan kejelasan dalam penelitian, yaitu: 1. Untuk pengujian dan analisis pengaruh work life balance terhadap komitmen kerja karyawan Generasi Z Kota Tangerang Selatan di Perusahaan Startup . 2. Untuk pengujian dan analisis pengaruh work life balance terhadap kepuasan kerja karyawan Generasi Z Kota Tangerang Selatan di Perusahaan Startup . 3. Untuk pengujian dan analisis pengaruh work life balance terhadap cinta terhadap pekerjaan karyawan Generasi Z Kota Tangerang Selatan di Perusahaan Startup . 4. Untuk pengujian dan analisis pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen kerja karyawan Generasi Z Kota Tangerang Selatan di Perusahaan Startup . 5. Untuk pengujian dan analisis pengaruh cinta terhadap pekerjaan terhadap komitmen kerja karyawan Generasi Z Kota Tangerang Selatan di Perusahaan Startup . 6. Untuk pengujian dan analisis pengaruh peran kepuasan kerja terhadap hubungan antara work life balance dan komitmen kerja karyawan Generasi Z Kota Tangerang Selatan di Perusahaan Startup . 7. Untuk pengujian dan analisis pengaruh peran cinta terhadap pekerjaan terhadap hubungan antara work life balance dan komitmen kerja karyawan Generasi Z Kota Tangerang Selatan di Perusahaan Startup .

1.4 Manfaat Penelitian 1.4.1 Manfaat Teoritis Dengan harapan studi ini bisa berkontribusi pada pengembangan model teoritis yang lebih komprehensif tentang hubungan antara work life balance , kepuasan kerja, cinta terhadap pekerjaan, serta komitmen karyawan, khususnya untuk Generasi Z. Penelitian ini juga diharapkan bisa memperkaya pemahaman karakteristik unik Generasi Z dan memperlihatkan peran kepuasan kerja serta cinta terhadap pekerjaan sebagai faktor mediasi. Dengan pendekatan interdisipliner, penelitian ini menggabungkan perspektif dari psikologi organisasi, sosiologi, dan studi generasi untuk memahami dinamika work life balance dan komitmen karyawan pada konteks geografis serta organisasi. Hasilnya diharapkan bisa membantu dalam mengembangkan definisi dan konseptualisasi work life

balance agar relevan dengan preferensi Generasi Z di era digital.

1.4.2 Manfaat Praktis 1. Bagi Perusahaan Hasil temuan ini mampu dimanfaatkan jadi panduan praktis untuk pengembangan program work life balance secara efektif tepat pada kebutuhan Generasi Z. Disisi lain, hasil penelitian ini diharapkan mampu mendorong Human Resources (HR) dalam merancang metrik untuk mengevaluasi kebijakan work life balance serta dampaknya kepada komitmen karyawan. Dari hasil ini bisa berkontribusi signifikan bagi pengembangan kebijakan HR yang lebih efektif dan relevan untuk menarik, mempertahankan, dan meningkatkan komitmen karyawan Generasi Z melalui strategi work life balance yang inovatif dan berbasis bukti. 2. Bagi Peneliti Diharapkan mampu dimanfaatkan untuk memperkaya pengetahuan mengenai variabel-variabel yang dikaji, serta memberikan wawasan tambahan dalam bidang HRM (Human Resource Management) atau manajemen SDM. 3. Bagi Akademik Diharapkan mampu dimanfaatkan sebagai sumber informasi dan referensi bagi peneliti berikutnya yang melakukan penelitian serupa. Hasil yang diperoleh dapat menjadi landasan untuk memperluas pemahaman dan sebagai bahan perbandingan dalam penelitian terkait.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA 2.1

Kajian Teori 2.1.1 Work Engagement Theory

Peneliti ini mempergunakan teori keterikatan kerja (work engagement theory) yang pada awalnya dijelaskan oleh William Kahn pada tahun 1990, namun kemudian mengalami pengembangan signifikan oleh Schaufeli dan Bakker. Kahn (1990) mendefinisikan keterikatan kerja sebagai kondisi di mana anggota organisasi menjalankan peran mereka secara fisik, kognitif, dan emosional. Schaufeli dan Bakker (2004) memperluas konsep ini, menggambarkannya sebagai keadaan pikiran positif yang memungkinkan ekspresi diri dalam pekerjaan . Teori ini berasumsi bahwasanya karyawan yang terikat secara positif dengan pekerjaannya akan memperlihatkan performa yang optimal, berdedikasi, lebih produktif, dan lebih berkomitmen pada organisasi.⁷Schaufeli dan Bakker (dalam , menguraikan keterikatan kerja melalui tiga dimensi utama: Vigor

(semangat), dimensi ini mencerminkan tingkat energi yang tinggi dan semangat selama bekerja. Karyawan yang memiliki vigor tinggi memperlihatkan kegigihan dan mental yang kuat dalam menghadapi tantangan, dan kemauan untuk menginvestasikan usaha ekstra dalam pekerjaan mereka. Mereka memiliki stamina emosional dan kognitif yang memungkinkan mereka untuk bertahan dalam situasi kerja yang kompleks. Dedication (dedikasi), mencerminkan keterlibatan psikologis yang mendalam dengan pekerjaan. Karyawan yang memiliki dedikasi tinggi memperlihatkan rasa bermakna yang kuat dalam peran mereka, antusiasme terhadap tugas mereka, dan kebanggaan yang mendalam terhadap kontribusi mereka. Dedikasi juga mencakup perasaan terinspirasi oleh pekerjaan dan tantangan yang dihadapi. Absorption (keterlibatan), merujuk pada keadaan konsentrasi penuh dan fokus mendalam dalam pekerjaan. Karyawan yang mengalami absorption tinggi (Sugito & Setiabudhi, 2017) Anggraini & Mulyana, 2022) seringkali memperlihatkan tingkat fokus yang intens, seolah-olah "tenggelam" dalam aktivitas kerja mereka. Teori ini muncul sebagai respons terhadap fokus Wilmar Schaufeli dkk mengenai job burnout yang berdampak terhadap disengagement dengan mengemukakan konsep dasar keterikatan kerja, disaat bersamaan Arnold Bakker dkk mengembangkan model Job Demand-Resources atau tuntutan pekerjaan (job demands) dan sumber daya pekerjaan (job resources) yang menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi kesejahteraan karyawan dan kinerja. Selanjutnya Schaufeli dan Bakker mengembangkan sebuah instrument yang dikenal dengan nama UWES (Utrecht Work Engagement Scale) yang mengukur keterlibatan kerja dalam tiga dimensi yakni vigor, dedication, dan absorption. Merujuk dari uraian, peneliti mempergunakan teori keterikatan kerja menurut Schaufeli & Bakker (2004). Teori ini mendasari hubungan antara individu dan pekerjaannya, dimana karyawan dengan tingkat keterikatan kerja tinggi cenderung superior dalam performa kerja, produktivitas yang meningkat, dan komitmen organisasional yang kuat. Mereka juga cenderung mengalami kepuasan kerja lebih

tinggi yang bisa meningkatkan rasa cinta karyawan terhadap pekerjaannya serta mengalami keseimbangan dalam kehidupan pekerjaan maupun pribadi sehingga mendapatkan kesejahteraan psikologis yang lebih baik. Teori keterikatan kerja Schaufeli & Bakker (2004) memiliki relevansi dan hubungan yang signifikan dengan berbagai konsep penting dalam psikologi organisasi dan manajemen sumber daya manusia: 1. Keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan personal adalah faktor penting yang memengaruhi kesejahteraan karyawan. Karyawan yang memiliki keterikatan kuat dengan pekerjaannya biasanya lebih efektif dalam mengelola waktu dan energi, yang berkontribusi pada peningkatan kualitas hidup di luar lingkungan kerja sehingga mereka seringkali menghadapi konflik peran yang lebih sedikit antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi. (Manurung et al., 2021) 2. Kepuasan kerja adalah hasil langsung dari keterlibatan kerja. Karyawan yang merasa bersemangat, terdedikasi, dan terlibat penuh dalam pekerjaan mereka cenderung merasa lebih puas dengan pekerjaan tersebut. Keterikatan kerja yang tinggi membawa dampak positif terhadap rasa kepuasan yang mereka rasakan dalam pekerjaan, baik itu dalam hal pengakuan, tantangan yang diberikan pekerjaan, atau pencapaian yang diperoleh. 3. Rasa cinta terhadap pekerjaan sering kali muncul ketika seorang karyawan merasa berdedikasi dan terlibat dengan pekerjaan mereka. Ketika karyawan merasa bahwa pekerjaan mereka bermakna dan mereka memberikan kontribusi yang berarti, mereka akan mengembangkan rasa cinta terhadap pekerjaan tersebut. 4. Keterikatan kerja yang tinggi berkorelasi positif dengan peningkatan komitmen. Keterikatan karyawan secara mendalam akan mengembangkan ikatan yang lebih kuat dengan organisasi. Mereka akan mengidentifikasi diri dengan nilai-nilai dan tujuan perusahaan, loyalitas tinggi, serta berkeinginan rendah untuk meninggalkan organisasi.

2.1.2 Komitmen Kerja Karyawan

2.1.2.1 Pengertian Komitmen Kerja Karyawan

Menurut , komitmen kerja menggambarkan kondisi individu yang mempunyai tekad dan kemauan yang kuat guna mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut. Hal ini

mencerminkan kebanggaan karyawan terhadap pekerjaan mereka serta keinginan untuk menjadi bagian dari organisasi. Karyawan yang berkomitmen akan memberikan kontribusi terbaik dan memperlihatkan dedikasi tinggi dalam melaksanakan tugas mereka, karena mereka merasa terhubung secara emosional dan terlibat dengan organisasi. menjelaskan komitmen merupakan ikatan emosional antara pekerja terhadap pekerjaannya yang berkembang dari rasa percaya dan kemauan untuk mencapai tujuan bersama, serta keinginan untuk tetap menjadi bagian dari Perusahaan, meskipun menghadapi tantangan atau situasi yang tidak menyenangkan, Farla et al. (2019) Suhardi et al. (2021) memperlihatkan ketahanan dan loyalitas mereka. Adapun menurut , komitmen kerja merupakan dimensi perilaku yang mencerminkan kecenderungan karyawan untuk mendukung dan terlibat dalam organisasi. Komitmen kerja terdiri dari dua komponen utama, yakni sikap dan keinginan untuk bertindak. Sikap meliputi identifikasi, keterlibatan, dan loyalitas terhadap organisasi, sedangkan keinginan untuk bertindak berhubungan dengan kesiapan karyawan untuk berusaha dan berperilaku tepat pada tuntutan organisasi. Karyawan yang berkomitmen kerja yang kuat akan memperlihatkan kesetiaan dan dedikasi, berusaha keras untuk memenuhi tuntutan organisasi.

2.1 2.2 Dimensi Komitmen Kerja Karyawan Meyer & Allen (dalam menjelaskan terdapat tiga dimensi organisasional commitment : 1. Komitmen afektif muncul ketika seorang pekerja merasakan ikatan emosional yang kuat dan keinginan untuk terus menjadi anggota organisasi. Ini memperlihatkan bahwasanya karyawan memilih untuk bertahan di organisasi karena mereka merasa nilai dan tujuan organisasi tepat pada diri mereka sendiri. Tingkat keterlibatan individu dalam organisasi sering dijadikan sebagai indikator komitmen afektif.

2. Komitmen kontinuan berkaitan dengan loyalitas karyawan terhadap organisasi yang didasari oleh pertimbangan kerugian jika meninggalkan organisasi. Karyawan yang berkomitmen kontinuan yang tinggi cenderung berkeinginan kuat agar tetap menjadi bagian dari organisasi, karena mereka merasa akan mengalami kerugian signifikan jika memutuskan untuk

keluar. 3. Komitmen normatif bersumber dari nilai dan tujuan internal karyawan.

115 Kesadaran akan pentingnya komitmen terhadap organisasi menjadi pendorong utama bagi karyawan untuk bertahan. **126** Komitmen ini menyatakan perasaan kewajiban moral agar selalu bekerja dalam organisasi. Karyawan dengan

komitmen normatif yang kuat merasa bertanggung jawab terhadap organisasi merujuk Mora et al. (2020) Farla et al., 2019) dari norma dan nilai yang mereka anut, bukan semata-mata karena keuntungan pribadi.

2.1.2.3 Indikator Komitmen Kerja Karyawan Menurut Lincoln & Kalleberg

(dalam terdapat tiga indikator komitmen organisasional, yakni: 1. **117** Kesetiaan

karyawan, mengacu pada tingkat loyalitas dan dedikasi yang ditunjukkan oleh karyawan terhadap organisasi. Ini mencerminkan keinginan pekerja

menjadi bagian organisasi untuk waktu panjang. Kesetiaan bisa

ditunjukkan melalui: a. Keinginan untuk tetap bekerja di organisasi

meskipun ada tawaran pekerjaan lain, b. Kesiediaan untuk mendukung

tujuan dan nilai-nilai organisasi, c. Konsistensi dalam melaksanakan

tugas dan tanggung jawab, d. Kemauan untuk membela organisasi dari

kritik eksternal. 2. Keterlibatan karyawan, merujuk pada sejauh mana

karyawan berpartisipasi aktif dalam kegiatan organisasi dan kontribusi

mereka terhadap pencapaian tujuan organisasi, mencakup: a. Partisipasi

aktif dalam pengambilan keputusan, b. Inisiatif dalam mengusulkan

ide-ide baru untuk perbaikan, c. Kesiediaan untuk bekerja melebihi

ekspektasi normal, d. Keterlibatan dalam kegiatan sukarela atau proyek

tambahan yang menguntungkan organisasi, e. Kolaborasi efektif dengan

rekan kerja dan tim. 3. Kebanggaan karyawan pada organisasi,

mencerminkan perasaan positif dan rasa hormat yang dimiliki karyawan

terhadap organisasi mereka. Ini memperlihatkan sejauh mana karyawan

mengidentifikasi diri mereka dengan organisasi dan merasa bangga

menjadi bagian darinya. Indikator ini bisa dilihat melalui: a. Kemauan

untuk merekomendasikan organisasi sebagai tempat kerja yang baik kepada

orang lain, b. Berbicara positif tentang organisasi kepada pihak

eksternal, c. Perasaan bangga ketika menyebutkan tempat kerja mereka,

Kurniawan & Prasetyo, 2022) d. Antusiasme dalam mempromosikan produk atau layanan organisasi, e. Identifikasi diri yang kuat dengan misi dan nilai-nilai organisasi. 134 2.1 42 87 103 134 3 Work Life Balance 2.1

3.1 Pengertian Work Life Balance Menurut work life balance yakni kemampuan karyawan dalam pengelolaan waktu antara tanggung jawab kerja dan kebutuhan pribadi. Ini yakni kondisi di mana karyawan bisa menyeimbangkan dengan baik antara pekerjaan dan aspek kehidupan pribadi, termasuk keluarga. Karyawan yang berhasil mencapai keseimbangan ini biasanya memperlihatkan produktivitas dan performa yang lebih tinggi. Mereka juga cenderung merasa lebih puas, bahagia, dan kreatif, berkat dukungan dari lingkungan sosial mereka seperti keluarga dan teman, serta dukungan dari manajemen perusahaan. Menurut , merujuk pada kemampuan seseorang ketika menjalankan pekerjaan dan kehidupan pribadi secara seimbang, yang berkontribusi pada kebahagiaan mereka. Konsep ini menghubungkan aspek pekerjaan dengan rasa bahagia, waktu luang, kehidupan keluarga, dan perkembangan spiritual. memperluas definisi ini, membuktikan bahwasanya work life balance mencakup tingkat keterlibatan dan kepuasan individu dalam hal waktu serta keterkaitan psikologis, baik dalam peran kerja maupun kehidupan pribadi (termasuk hubungan dengan pasangan, keluarga, teman, dan masyarakat), tanpa adanya konflik antara kedua peran tersebut. 2.1 26 103 3.2 Dimensi Work Life Balance Fisher, Bulger, dan Smith (dalam mengidentifikasi empat dimensi: 1.

Work Interference with Personal Life (WIPL), mengukur besarnya pekerjaan mempengaruhi personal kehidupan. 110 2. Personal Life Interference with Work (PLIW), menilai bagaimana kehidupan personal berdampak pada performa kerja.

Lumunon et al. (2019) Rifadha (2019) Wijaya (2020) Pranindhita & Wibowo, 2020) 3. Personal Life Enhancement of Work (PLEW), mengevaluasi cara kehidupan personal yang positif meningkatkan kinerja kerja. 4. Work Enhancement of Personal Life (WEPL), menganalisis bagaimana pekerjaan dapat memperbaiki kualitas hidup personal. 2.1.3.3 Indikator Work Life Balance menyatakan work life balance sebagai keseimbangan tanggung jawab kerja

dan aspek kehidupan personal. Menurut McDonald dan Bradley (dalam indikator utama work life balance ada tiga, yaitu: 1. Time balance, mencerminkan alokasi waktu yang memadai untuk pekerjaan dan keluarga. 101 2.

Involvement balance, menunjukkan keterlibatan psikologis dan komitmen yang seimbang antara keluarga dan juga pekerjaan. 3. Satisfaction balance,

merujuk pada tingkatan kepuasan yang seimbang dalam aktivitas pekerjaan dan keluarga. Berbagai perspektif ini menunjukkan bahwa work life balance mencakup beberapa aspek penting: alokasi waktu yang seimbang, keterlibatan psikologis yang merata, serta kepuasan yang setara dalam

pekerjaan dan kehidupan pribadi. Keseimbangan ini krusial untuk mengurangi stres dan memastikan kualitas hidup yang baik di semua aspek.

2.1.4 Kepuasan Kerja 2.1.4.1 Pengertian Kepuasan Kerja

menyatakan bahwasanya kepuasan kerja ialah indikator penting yang mengukur seberapa efektif organisasi dalam memberi feedback pada karyawan yang telah mencapai tujuan organisasi. , mendefinisikan kepuasan kerja sebagai persepsi individu tentang pencapaian kepuasan dalam dan luar pekerjaan, serta kemampuan menerima nilai-nilai dalam pekerjaan. Faktor yang mempengaruhinya meliputi pemenuhan kebutuhan dan pencapaian harapan dalam pekerjaan. Adapun, Kepuasan kerja dilihat sebagai pandangan umum terhadap pekerjaan, mencerminkan Puryana & Ramdani (2022) Puryana & Ramdani, 2022) Ramadhan & Marinda (2019) Pranindhita & Wibowo (2020) Mora et al. (2020) sejauh mana harapan dan penghargaan yang diterima sesuai. Kepuasan kerja dianggap mampu meningkatkan komitmen karyawan terhadap pekerjaannya. Secara keseluruhan, kepuasan kerja merupakan konsep multidimensi yang mencerminkan kesesuaian antara harapan, pengalaman, dan penghargaan dalam konteks pekerjaan, dengan implikasi signifikan terhadap kinerja dan komitmen karyawan.

2.1.4.2 Dimensi Kepuasan Kerja Menurut Sutrisno (dalam menyatakan kepuasan kerja dipengaruhi oleh berbagai elemen dan dimensi yang terkait. 60

Beberapa faktor utama yang berkontribusi terhadap kepuasan kerja meliputi: 1.

Aspek psikologis mencakup berbagai elemen yang berkaitan dengan

kondisi mental dan kejiwaan pegawai. Hal ini meliputi tingkat ketertarikan terhadap pekerjaan, rasa nyaman dalam menjalankan tugas, cara pandang terhadap tanggung jawab kerja, serta potensi dan kemampuan yang dimiliki oleh setiap karyawan. 2. Dimensi sosial berkaitan dengan kualitas hubungan dan komunikasi yang terjalin dalam lingkungan kerja. Hal ini mencakup dinamika interaksi antar sesama rekan kerja, serta pola komunikasi antara bawahan dengan pimpinan dalam struktur organisasi perusahaan. 3. Faktor fisik mengacu pada berbagai aspek yang berhubungan dengan kondisi material dan kesehatan karyawan. Ini mencakup karakteristik pekerjaan, manajemen waktu kerja dan istirahat, ketersediaan peralatan kerja, kondisi lingkungan kerja seperti tata ruang, temperatur, pencahayaan, dan sirkulasi udara, serta faktor-faktor personal seperti status kesehatan dan usia karyawan. 4. Komponen finansial terkait dengan sistem penghargaan dan jaminan kesejahteraan yang diberikan kepada karyawan. 74 Aspek ini mencakup struktur dan besaran gaji, program jaminan sosial, berbagai bentuk tunjangan, fasilitas penunjang, serta kesempatan pengembangan karir melalui sistem promosi yang diterapkan perusahaan. Ramadhan & Marinda (2019) 2.1.4.3 Indikator Kepuasan Kerja Menurut Robbin & Judge (dalam , ada lima indikator kepuasan kerja mencakup berbagai aspek yang penting untuk mempengaruhi kepuasan kerja karyawan terhadap pekerjaannya, antara lain: 1. 21 49 Work itself (pekerjaan itu sendiri), mengacu pada sejauh mana pekerjaan itu sendiri menarik, menantang, dan memberikan kesempatan untuk belajar dan berkembang. Ini juga meliputi variasi tugas yang dimiliki karyawan dalam melakukan pekerjaannya. 2. Pay (upah), berkaitan dengan jumlah kompensasi finansial yang diterima karyawan dan sejauh mana hal ini dianggap adil dibandingkan dengan pekerjaan yang dilakukan. Ini juga mencakup tunjangan dan manfaat lain yang diterima. 3. Promotion (promosi), merujuk pada kesempatan untuk kemajuan karir dalam organisasi. Ini meliputi kejelasan jalur karir, keadilan dalam proses promosi, dan frekuensi promosi yang tersedia. 4. Supervision

(pengawasan), berhubungan dengan kualitas pengawasan yang diterima karyawan dari atasan langsung mereka. Ini mencakup kompetensi teknis supervisor, dukungan, dan gaya kepemimpinan. 5. Co-Workers (rekan kerja), mengacu pada tingkat kepuasan karyawan dengan rekan kerja mereka. Ini meliputi hubungan interpersonal, kerja sama tim, dan atmosfer sosial di tempat kerja. Merujuk dari uraian tersebut, bisa disimpulkan setiap indikator berkontribusi pada tingkat kepuasan mereka secara keseluruhan. Dengan memahami indikator kepuasan kerja, organisasi bisa lebih efektif dalam mengidentifikasi faktor mana saja yang mempengaruhi kepuasan kerja serta melaksanakan perbaikan yang perlu guna peningkatan kesejahteraan dan kepuasan kerja. Zahrudin et al., 2023)

2.1.5 Cinta terhadap Pekerjaan 2.1.5.1 Pengertian Cinta terhadap

Pekerjaan Menurut , cinta terhadap pekerjaan merupakan suatu proses keterikatan antara pekerja dengan pekerjaannya. Seseorang yang bekerja dengan rasa cinta terhadap pekerjaan akan lebih bersemangat dan tidak akan merasa terbebani selama mengerjakan tugasnya. Rasa cinta yang dimiliki seseorang terhadap pekerjaannya bisa menghasilkan energi yang tinggi, merangsang keinginan untuk menghasilkan karya-karya baru, serta senantiasa meningkatkan kualitas pekerjaan dan prestasi kerja. Kecintaan pada pekerjaan yakni faktor krusial yang mempengaruhi tingkat keterikatan kerja seseorang terhadap pekerjaannya. Cinta sendiri merupakan hubungan emosional timbal balik yang positif antara pekerja dan pekerjaannya, mempunyai makna yang dalam, dan bercirikan pengorbanan yang ikhlas dalam melaksanakan pekerjaan . Menurut , kecintaan terhadap kerja mempunyai korelasi yang kuat dengan keterikatan kerja. Kecintaan seseorang terhadap pekerjaan akan memberikan energi yang luar biasa, kerinduan untuk berkreasi baru, dan motivasi untuk meningkatkan kualitas kerja secara terus menerus. Oleh karena itu, semakin intens hubungan seseorang dengan pekerjaan, maka semakin tinggi keterikatan kerja yang dimiliki individu tersebut. 2.1.5.2 Dimensi Cinta terhadap Pekerjaan Karyawan yang mencintai pekerjaan mereka cenderung merasa

lebih bahagia di tempat kerja, dan kebahagiaan tersebut pada gilirannya memperkuat perasaan cinta terhadap pekerjaan. Kombinasi dari keduanya bisa menciptakan suasana kerja yang produktif, positif, dan memuaskan. menjelaskan kebahagiaan kerja bisa dilihat dalam dua hal, yakni pleasure yang mengacu pada perasaan positif maupun negatif yang dialami seseorang di tempat kerja. Ini mencerminkan bagaimana karyawan merasakan kepuasan, kebahagiaan, atau ketidaknyamanan dalam lingkungan kerja mereka, dan activation yang mengacu pada bagaimana energi atau tingkat aktivitas seseorang mempengaruhi niat Bygrave (2020) (Perwira et al., 2021) Aulia et al. (2019) Prasetyo et al. (2017) atau intensi mereka untuk bertindak. Ini mencerminkan seberapa aktif dan energik seseorang merasa dalam melaksanakan tugas dan menghadapi tantangan di tempat kerja. Karyawan yang mencintai pekerjaan juga cenderung bersemangat dalam menjalani pekerjaannya dan membawa suasana positif pada perusahaan. Menurut Alex S. Nitisemito (dalam menyatakan bahwasanya semangat kerja memiliki empat dimensi yakni naiknya produktivitas karyawan, tingkat absensi rendah, labour turnover, berkurangnya kegelisahan. mengidentifikasi empat dimensi utama dalam konsep cinta pekerjaan: 1. Kegairahan (Zeal): Dimensi ini mencerminkan sikap positif terhadap pekerjaan, meliputi perasaan senang, kenikmatan dalam bekerja, penghayatan mendalam, kenyamanan, serta hasrat (passion) yang kuat terhadap pekerjaan. Kegairahan menggambarkan antusiasme dan semangat individu dalam menjalankan tugasnya. 2. Kedekatan Emosi (Closeness): Aspek ini merujuk pada hubungan emosional yang erat antara individu dengan pekerjaannya, serta dengan lingkungan sosial di tempat kerja. Ini mencakup rasa keterikatan dan koneksi personal dengan tugas-tugas dan rekan kerja. 3. Kesetiaan (Loyalty): Kesetiaan dalam konteks ini berkaitan dengan kepatuhan, komitmen, dan dedikasi terhadap pekerjaan. Ini memperlihatkan kesiapan individu untuk tetap setia pada pekerjaannya dan organisasinya, bahkan dalam situasi yang menantang. 4. Ketulusikhlasan (Heartiness):

Dimensi ini ditandai dengan sikap tidak mementingkan untung rugi secara berlebihan, kesabaran dalam menghadapi tantangan, dan kecenderungan untuk tidak mengeluh. Individu dengan ketulusikhlasan tinggi cenderung memberikan lebih dari yang dituntut dan memprioritaskan pekerjaan di atas kepentingan pribadi lainnya. Syafrizal, 2021) Aulia et al. (2019)

Keempat dimensi ini secara kolektif membentuk konstruk cinta pekerjaan, menggambarkan hubungan yang mendalam dan positif antara individu dengan pekerjaannya. Keseluruhan indikator ini bersama-sama membentuk landasan kuat bagi perasaan cinta terhadap pekerjaan, yang tak hanya kepuasan kerja yang meningkat tetapi juga mempengaruhi komitmen dan kinerja karyawan secara positif.

2.1.5.3 Indikator Cinta terhadap Pekerjaan

Cinta pekerjaan sering kali menjadi sumber utama semangat kerja seseorang. Ketika seseorang mencintai pekerjaannya, mereka cenderung memiliki energi positif, antusiasme, dan motivasi intrinsik yang tinggi, hal tersebut merupakan elemen kunci dari semangat kerja. Semangat kerja yang tinggi bisa memperkuat dan memelihara perasaan cinta terhadap pekerjaan, menciptakan siklus positif yang saling menguatkan.

Menurut Purwanto (dalam , indikator untuk mengukur semangat kerja yakni:

1. Antusiasme, merujuk pada tingkat energi dan motivasi yang ditunjukkan individu dalam melaksanakan tugas. Karyawan yang antusias biasanya lebih aktif, bersemangat, dan memiliki sikap positif terhadap pekerjaan dan lingkungan kerja. Orang yang mencintai pekerjaannya cenderung memperlihatkan antusiasme yang tinggi.
2. Partisipasi, memperlihatkan sejauh mana karyawan terlibat dalam kegiatan atau proses di tempat kerja. Ini mencakup kontribusi dalam diskusi, proyek tim, dan inisiatif organisasi. Karyawan yang tinggi partisipasinya cenderung lebih terhubung dengan tim dan tujuan perusahaan. Cinta terhadap pekerjaan sering kali mendorong seseorang untuk berpartisipasi aktif dalam pekerjaannya.
3. Inisiatif, mengacu pada kemampuan karyawan untuk mengambil tindakan proaktif tanpa perlu disuruh. Karyawan yang memiliki inisiatif seringkali mencari cara untuk memperbaiki proses, menyelesaikan

masalah, dan berkontribusi lebih dari sekadar tugas yang diberikan. Kecintaan terhadap pekerjaan bisa memotivasi seseorang untuk mengambil inisiatif dalam pekerjaannya. Adha, 2022) 4. Kreativitas, memperlihatkan kemampuan untuk berpikir di luar batasan dan menghasilkan ide-ide baru. Karyawan yang kreatif bisa memberikan solusi inovatif untuk masalah dan berkontribusi pada pengembangan produk atau layanan yang lebih baik. Mencintai pekerjaan sering kali mendorong seseorang untuk berpikir kreatif dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. 5. Loyalitas, mencakup komitmen dan kesetiaan karyawan terhadap perusahaan. Karyawan yang loyal tidak hanya memperlihatkan dedikasi yang tinggi tetapi juga berusaha untuk mencapai tujuan jangka panjang perusahaan dan seringkali mempertahankan hubungan baik dengan rekan kerja. Cinta terhadap pekerjaan biasanya berkorelasi dengan tingkat loyalitas yang tinggi terhadap pekerjaan dan organisasi.

2.2 Penelitian terdahulu

Bagian ini bertujuan untuk membandingkan penelitian terkait, menemukan inspirasi baru, dan menunjukkan orisinalitas penelitian ini. Beberapa penelitian relevan yang telah dikaji antara lain: Tabel 2.1

Penelitian Terdahulu	No.	Judul	Metode	Sampel	Penelitian	Peneliti
Variabel Penelitian	1.	Judul: Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi, Work Life Balance, Dan Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasi	Metode: Kuantitatif menggunakan kuesioner, dengan SmartPLS.	Sampel: Simple random sampling, 110 responden.	Independen: Dukungan Organisasi, Work life balance, Kepemimpinan	Dependen: Komitmen Organisasi
Dukungan Organisasi berpengaruh positif sign. pada Komitmen Organisasi. Work Life Balance berpengaruh positif tidak sign. pada Komitmen Organisasi. Kepemimpinan memiliki pengaruh positif sign. pada Komitmen Organisasi.	5	24	42	43	58	119
2. Judul: Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Pada Karyawan PT. Bhinneka Life Indonesia Cabang Surabaya	Metode: Kuantitatif menggunakan kuesioner, uji korelasi dengan SmartPLS 3.0.	Independen: Work life balance	Dependen: Kinerja Karyawan	Mediasi: Komitmen Organisasi		

si Work Life Balance tidak berpengaruh sign. pada Kinerja Karyawan.

Work Life Balance berpengaruh positif sign. pada Komitmen Organisasi.

Komitmen organisasi berpengaruh positif sign. pada Kinerja Karyawan.

(Rahayu et al., 2024) (Ardiansyah & Surjanti, 2020) Sampel: Sampel jenuh, 50 responden.

19 42 43 121 Work Life Balance berpengaruh positif sign. pada Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi. 17 3. Judul: Pengaruh Work-Life Balance dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Startup PT. XYZ Metode: Kuantitatif menggunakan kuesioner, uji korelasi dengan SPSS for Windows. Sampel: Sampel jenuh, 78 responden. 46 Independen: Work life balance , Stres Kerja Dependensi: Kepuasan Kerja Work Life Balance berpengaruh positif sign. secara parsial terhadap Kepuasan Kerja. Stres Kerja tidak berpengaruh sign. secara parsial terhadap Kepuasan Kerja. 17 46 50 Work Life Balance dan Stress Kerja secara simultan memiliki pengaruh terhadap Kepuasan Kerja.

4. Judul: Pengaruh Work Life Balance, Employee Engagement, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT Transcosmos Indonesia Independen: Work Life Balance, Employee Engagement , Motivasi Kerja Dependensi: Work Life Balance berpengaruh positif dan sign. pada Kepuasan Kerja . Employee Engagement berpengaruh positif dan sign. pada Kepuasan (Rachmawati & Susanto, 2021) (Chaeria, 2024) Wilayah Jakarta Metode: Kuantitatif menggunakan kuesioner, teknik analisis SEM dengan perangkat lunak SmartPLS 3.0. Sampel: Purposive sampling , 57 responden. Kepuasan Kerja Kerja . Motivasi kerja berpengaruh positif dan sign. pada Kepuasan Kerja. 1 5. Judul: Pengaruh Gaya

Kepemimpinan, Keterlibatan Karyawan dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada Perusahaan Startup PT Perintis Teknologi Internasional di Malang Metode: Kuantitatif menggunakan kuesioner, teknik analisis SEM dengan perangkat lunak Independen: Gaya Kepemimpinan, Keterlibatan Karyawan , Kepuasan Kerja Dependensi: Kinerja Karyawan Mediasi: Komitmen Organisasi Gaya Kepemimpinan berpengaruh kepada Komitmen Organisasi. Keterlibatan Karyawan berpengaruh kepada Komitmen Organisasi. Kepuasan Kerja

berpengaruh kepada Komitmen Organisasi. Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh kepada Kinerja Karyawan. Keterlibatan (Arfinasari & Prabowo, 2022) SmartPLS. Sampel: Sampel jenuh, 30 responden. 1 13 29 90 Karyawan berpengaruh kepada Kinerja Karyawan. 1 13 29 90 104 Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja pada Karyawan. 1 13 90 104 Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja pada Karyawan. 6. Judul: Are Love of Work, Perceived Organizational Support, and Psychological Well- Being Predictors of Work Engagement? 11 35 61 Metode: Kualitatif menggunakan wawancara, uji analisis regresi linier berganda dengan SPSS 16.0 for Windows Version . Sampel: 433 responden. Independen: Kecintaan terhadap Pekerjaannya, Dukungan Organisasi, Kesejahteraan Psikologis. Dependen: Keterlibatan Kerja Kecintaan terhadap Pekerjaan, Dukungan Organisasi, dan Kesejahteraan Psikologis secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Keterlibatan Kerja yang dapat meningkatkan Komitmen Kerja Karyawan. 7. Judul: Peran Kepemimpinan Karismatik dan Independen: Peran Kepemimpinan berpengaruh positif signifikan. (Perwira et al., 2021) (Juliarti & Anindita, 2022) Work- Life Balance Terhadap Komitmen Organisasional Melalui Kepuasan Kerja Karyawan pada Industri Broadcasting Metode: Kuantitatif menggunakan kuesioner, pengujian Structural Equation Model (SEM). Sampel: Sampel minimum yang representatif, 190 responden. Kepemimpinan, Work life balance Dependen: Komitmen Organisasional Mediasi: Kepuasan Kerja Karyawan pada Kepuasan Kerja, Work life balance berpengaruh positif signifikan pada Kepuasan Kerja, Kepemimpinan berpengaruh positif signifikan pada Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja berpengaruh positif signifikan pada Komitmen Organisasi, Work life balance secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi, namun berpengaruh positif signifikan terhadap Komitmen Organisasi melalui Kepuasan Kerja. 8. Judul: Pengaruh Employee Engagement terhadap Kepuasan Kerja Independen: Employee Engagement tidak berpengaruh signifikan pada (Atthohiri & Wijayati, 2021) dengan Work Life Balance sebagai Variabel Intervening Metode: Kuantitatif menggunakan kuesioner, teknik analisis Partial Least Square

(PLS) dengan perangkat lunak SmartPLS 3. Sampel: Purposive sampling , 66 responden. Dependence: Kepuasan Kerja Mediasi: Work Life Balance Kepuasan Kerja. Employee Engagement berpengaruh positif sign. pada Work Life Balance.

10 50 Work Life Balance berpengaruh positif sign. pada Kepuasan Kerja. Employee Engagement berpengaruh sign. pada Kepuasan Kerja apabila dimediasi oleh Work Life Balance. 9. Judul: Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Work Engagement Pada Gig Workers Dengan Work Meaningfulness Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Mitra Pengemudi Startup Bisnis Transportasi (Harianto & Herachwati, 2023) Independen: Work-Life Balance Dependence: Work Engagement Mediasi: Work Meaningfulness Work Life Balance berpengaruh sign. pada Work Meaningfulness. Work Life Balance berpengaruh sign. pada work engagement. Work Meaningfulness berpengaruh sign. pada Work Engagement. Work Online) Metode: Kuantitatif menggunakan kuesioner, pengujian SEM dengan AMOS. Sampel: 491 responden. Meaningfulness memediasi pengaruh Work Life Balance kepada Work Engagement. Berikut yakni narasi yang disusun merujuk dari tabel penelitian terdahulu: 1. Penelitian menguji pengaruh persepsi dukungan organisasi, work life balance , dan kepemimpinan terhadap komitmen organisasi. Menggunakan metode kuantitatif melalui kuesioner dan analisis SmartPLS.

73 120 Sampel yang dipergunakan 110 responden yang dipilih dengan simple random sampling . Hasilnya memperlihatkan bahwasanya dukungan organisasi dan kepemimpinan berdampak positif sign. kepada komitmen dalam organisasi, sementara work life balance berpengaruh positif namun tidak signifikan. Penelitian ini mengindikasikan bahwasanya dukungan organisasi dan kepemimpinan lebih penting dalam meningkatkan komitmen organisasi dibandingkan work life balance . Persamaan pada studi ini terletak pada penggunaan metode kuantitatif dan perangkat lunak SEM. Namun, menguji fokus pada pengaruh dukungan organisasi, work life balance , serta kepemimpinan kepada komitmen organisasi, sementara penulis meneliti work life balance serta komitmen kerja pada generasi Z di perusahaan startup dengan peran mediasi kepuasan kerja serta

cinta kepada pekerjaan. Selain itu, penelitian penulis melibatkan sampel yang lebih besar (160 responden) dan mempergunakan AMOS 26.0, sedangkan menguji mempergunakan SmartPLS dengan 110 responden. 2. Penelitian menguji pengaruh work life balance terhadap kinerja karyawan, dengan komitmen organisasi Rahayu et al. (2024) Rahayu et al. (2024) Rahayu et al. (2024) Ardiansyah & Surjanti (2020) sebagai variabel mediasi. Mempergunakan metode kuantitatif dan kuesioner, penelitian ini menganalisis data dengan SmartPLS 3.0 pada 50 responden yang dipilih melalui sampel jenuh. Hasilnya memperlihatkan keseimbangan kehidupan kerja tidak langsung mempengaruhi kinerja karyawan, hal tersebut berkontribusi pada peningkatan komitmen mereka terhadap organisasi. Komitmen yang lebih tinggi ini, pada gilirannya mempunyai dampak positif kepada kinerja mereka. Dengan demikian, keseimbangan kehidupan kerja dan pribadi bisa dianggap sebagai faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan lewat peningkatan komitmen organisasi. Penelitian ini konsisten pada penggunaannya terhadap metode kuantitatif, kuesioner, dan perangkat lunak (SEM). Namun, fokus pada work life balance kepada kinerja karyawan, dengan komitmen organisasi sebagai mediasi, sedangkan penulis lebih menitikberatkan pada work life balance kepada komitmen kerja pada peran mediasi kepuasan kerja serta cinta terhadap pekerjaan. Selain itu, mempergunakan teknik sampel jenuh dengan 50 responden dan SmartPLS, sementara penulis mempergunakan purposive sampling dengan 160 responden dan AMOS 26.0. Konteks penelitian juga berbeda, penelitian dijalankan pada karyawan PT. Bhinneka Life Indonesia di Surabaya, sedangkan penulis berfokus pada pekerja generasi Z di Kota Tangerang Selatan yang bekerja di perusahaan startup . 3. Penelitian menguji pengaruh work life balance dan stres kerja terhadap kepuasan kerja pegawai di perusahaan startup dengan pendekatan kuantitatif serta pengumpulan data melalui kuesioner. SPSS for Windows dipergunakan untuk analisa data dan uji korelasi guna mengevaluasi hubungan antar variabel. Sebanyak 78 responden



terpilih melalui teknik sampel jenuh. Temuan penelitian mengindikasikan bahwasanya keseimbangan diantara kerja serta kehidupan pribadi berdampak positif secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini menandakan bahwasanya semakin seimbang kehidupan kerja dan pribadi seseorang, semakin tinggi pula tingkat Ardiansyah & Surjanti (2020) Ardiansyah & Surjanti (2020) Ardiansyah & Surjanti (2020) Rachmawati & Susanto (2021) kepuasan kerjanya. Di sisi lain, stres kerja tidak memperlihatkan pengaruh signifikan kepada kepuasan kerja. Namun, ketika keseimbangan kehidupan kerja dan personal dengan stres kerja dipertimbangkan secara bersamaan, keduanya memiliki dampak secara signifikan kepada kepuasan kerja. Kesamaan dalam studi ini meliputi penggunaan metode kuantitatif, penghimpunan data melalui kuesioner, dan fokus pada konteks perusahaan start up. Namun penelitian fokus pada pengaruh work life balance dan stres kerja terhadap kepuasan kerja, sedangkan penelitian penulis meneliti work life balance pada komitmen kerja pada pekerja generasi Z, dengan peranan mediasi dari kepuasan kerja serta cinta pekerjaan. Selain itu, penelitian penulis mempergunakan purposive sampling dengan 160 responden dan AMOS 26.0 untuk analisis, sedangkan mempergunakan sampel jenuh dengan 78 responden dan aplikasi SPSS. 4. Penelitian ini menguji pengaruh work life balance , keterlibatan karyawan, dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Metodologi yang dipergunakan bersifat kuantitatif, dengan data dikumpulkan melalui survei kuesioner. 51 56 63 73 Analisis data mempergunakan Structural Equation Modeling (SEM) melalui software SmartPLS 3.0 . Penelitian ini melibatkan 57 responden yang terpilih melalui purposive sampling . Hasilnya memperlihatkan bahwasanya keseimbangan kehidupan pekerjaan dan personal, keterlibatan, dan motivasi kerja berdampak positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Temuan ini menegaskan bahwasanya peningkatan dalam keseimbangan kehidupan kerja dan personal, serta keterlibatan dan motivasi karyawan, memberikan kontribusi yang signifikan pada kepuasan kerja di PT Transcosmos

Indonesia. Metodologi yang dipergunakan meliputi pendekatan kuantitatif, pengumpulan data dengan kuesioner, pemilihan sampel secara purposive, dan penerapan analisis SEM. Namun pada penelitian menyertakan tiga independent variable : work life balance, employee engagement, dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja, sementara penulis fokus pada Rachmawati & Susanto (2021) Rachmawati & Susanto (2021) Chaeria (2024) Chaeria (2024) work life balance dan meneliti pengaruhnya terhadap komitmen kerja. Selain itu, penelitian tidak mempergunakan variabel mediasi, sementara penulis melibatkan peranan mediasi kepuasan kerja dan cinta pekerjaan. Penelitian penulis juga melibatkan sampel yang lebih besar, 160 responden generasi Z di Kota Tangerang Selatan yang bekerja di perusahaan startup, dibandingkan yang melibatkan 57 responden karyawan PT Transcosmos Indonesia di Jakarta.

5. Penelitian menguji pengaruh gaya kepemimpinan, keterlibatan karyawan, juga kepuasan kerja kepada kinerja karyawan, dengan komitmen organisasi sebagai mediator.

17 22 54 81 94 Menggunakan pendekatan kuantitatif dengan kuesioner sebagai instrumen pengumpulan data yang melibatkan 30 responden dengan teknik sampel jenuh.

81 Analisis SEM dengan SmartPLS. Hasil penelitian mengatakan bahwasanya ketiga variabel independen (gaya kepemimpinan, keterlibatan karyawan, dan kepuasan kerja) berpengaruh sign. terhadap komitmen organisasi. 1 13 62 Selain itu, penelitian ini menemukan bahwa keterlibatan karyawan dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan gaya kepemimpinan tidak memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan. Komitmen organisasi terbukti memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sehingga memperkuat pentingnya faktor-faktor seperti gaya kepemimpinan dan keterlibatan karyawan dalam membangun komitmen yang dapat meningkatkan kinerja.

22 54 Persamaan dalam penelitian ini terdapat pada pendekatan kuantitatif dengan pengumpulan data melalui kuesioner dan analisis SEM. Selain itu, keduanya berfokus pada pekerja di perusahaan startup. 1 Namun penelitian melibatkan tiga variabel independen, yaitu gaya kepemimpinan, keterlibatan karyawan, dan kepuasan kerja, yang mempengaruhi komitmen organisasi dan kinerja karyawan.

Sementara penulis fokus pada work life balance sebagai variabel independen terhadap komitmen kerja, dengan kepuasan kerja dan cinta terhadap pekerjaan sebagai mediasi. Penulis juga Chaeria (2024) Chaeria (2024) Arfinasari & Prabowo (2022) Arfinasari & Prabowo (2022) menggunakan sampel yang lebih besar (160 responden) dengan teknik purposive sampling, sedangkan penelitian menggunakan sampel jenuh dengan 30 responden. Selain itu, konteks penelitian penulis lebih spesifik meneliti generasi Z pekerja startup, sementara penelitian tidak membatasi kelompok usia atau generasi tertentu dalam sampelnya.

6. Penelitian menguji pengaruh kecintaan terhadap pekerjaan, dukungan organisasi, dan kesejahteraan psikologis, terhadap keterlibatan kerja. 11 35 57 59 61

100 Menggunakan metode kualitatif dengan wawancara dan uji analisis regresi linier berganda menggunakan SPSS 16.0 untuk menganalisis data. Sampel yang digunakan 433 responden. 77 Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan, kecintaan terhadap pekerjaan, dukungan organisasi, dan kesejahteraan psikologis memiliki pengaruh signifikan terhadap keterlibatan kerja.

Temuan ini menyoroti pentingnya dukungan dari organisasi serta kondisi kesejahteraan psikologis dalam meningkatkan keterlibatan kerja yang pada akhirnya dapat meningkatkan komitmen kerja karyawan. Persamaan dalam penelitian ini terdapat pada penelitian faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen atau keterlibatan kerja karyawan, meskipun fokus utama berbeda. Keduanya juga menggunakan variabel yang terkait dengan kepuasan kerja dan cinta terhadap pekerjaan, meskipun dengan pendekatan yang berbeda. Perbedaan utama terletak pada variabel yang diteliti dan konteksnya. Penelitian berfokus pada kecintaan terhadap pekerjaan, dukungan organisasi, dan kesejahteraan psikologis sebagai faktor yang memengaruhi keterlibatan kerja, tanpa mempertimbangkan peranan mediasi. Sementara penulis mengkaji pengaruh work life balance terhadap komitmen pekerja generasi z di perusahaan startup dengan mempertimbangkan dua variabel mediasi, yaitu kepuasan kerja dan cinta terhadap pekerjaan. Selain itu, jumlah sampel pada penelitian penulis lebih kecil (160

responden) dibandingkan dengan sampel sebanyak 433 responden, teknik sampling yang Arfinasari & Prabowo (2022) Arfinasari & Prabowo (2022) Perwira et al., (2021) Perwira et al., (2021) Perwira et al., (2021) digunakan penulis purposive sampling sementara menggunakan metode wawancara untuk mengumpulkan data. **63** 7. Penelitian menguji pengaruh kepemimpinan karismatik dan work life balance terhadap komitmen organisasi, dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Metode kuantitatif dengan kuesioner dan pengujian SEM dipergunakan sebagai analisa data. Sampel terdiri dari 190 responden yang dipilih dengan metode sampel minimum yang representatif. Hasilnya ditemukan bahwasanya kepemimpinan karismatik dan work life balance memiliki pengaruh positif serta signifikan kepada kepuasan kerja. Disisi lain, Kepemimpinan karismatik serta kepuasan kerja berdampak positif serta signifikan kepada komitmen organisasi. Meskipun keseimbangan kehidupan pribadi dan pekerjaan tidak langsung memengaruhi komitmen organisasi, variabel ini berdampak positif secara signifikan melalui kepuasan kerja karyawan. Hasil ini menegaskan pentingnya kepemimpinan yang efektif dan keseimbangan antara kehidupan kerja serta pribadi guna menaikkan komitmen organisasi, terutama lewat peningkatan kepuasan kerja. Persamaan dalam penelitian ini terdapat pada penggunaan metode kuantitatif dengan kuesioner sebagai instrumen utama pengumpulan data dan Structural Equation Modeling (SEM) untuk menganalisis data. Selain itu, variabel work life balance menjadi faktor utama yang diuji dalam kedua penelitian ini, yang mengindikasikan hubungan dengan variabel komitmen kerja. Keduanya juga melibatkan mediasi, penulis menggunakan dua variabel mediasi (kepuasan kerja dan cinta terhadap pekerjaan) sedangkan penelitian lebih fokus pada kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Perbedaan terletak pada metode pengambilan sampel dan perangkat lunak untuk olah data, penulis menggunakan purposive sampling dengan 160 responden menggunakan AMOS 26.0 , sementara penelitian menggunakan sampel minimum representatif dengan 190 responden menggunakan SmartPLS . 8. Penelitian menguji

pengaruh employee engagement terhadap kepuasan kerja, dengan work life balance sebagai Perwira et al., (2021) Juliarti & Anindita (2022) Juliarti & Anindita (2022) Juliarti & Anindita (2022) Atthohiri & Wijayati (2021) variabel mediasi. **25 38 79** Mempergunakan metode kuantitatif di mana kuesioner dijadikan sebagai alat pengumpulan data utama, dan analisis data dijalankan pada Partial Least Square (PLS) melalui SmartPLS 3. **6 123** Sebanyak 66 responden terpilih sebagai sampel melalui teknik purposive sampling. **53 57 105** Temuan penelitian ini membuktikan bahwasanya employee engagement tidak berpengaruh signifikan secara langsung pada kepuasan kerja. Namun, terdapat hubungan secara signifikan diantara employee engagement serta keseimbangan kehidupan kerja dan pribadi. Lebih lanjutnya, keseimbangan diantara kehidupan kerja dan pribadi terbukti berdampak positif secara signifikan kepada kepuasan kerja. Serta ditemukan bahwasanya employee engagement mampu mempengaruhi kepuasan kerja, namun pengaruh tersebut hanya signifikan apabila work life balance bertindak sebagai variabel mediasi. Temuan ini menekankan pentingnya work life balance dalam memperkuat hubungan diantara employee engagement serta kepuasan kerja. Persamaan pada penelitian ini terletak pada penggunaan metode kuantitatif dengan kuesioner untuk pengumpulan data. Keduanya juga menganalisa dampak variabel work life balance kepada faktor lain yakni kepuasan kerja atau komitmen kerja. Perbedaan utama terletak pada konteks dan variabel yang diteliti. Penelitian berfokus pada employee engagement dan kepuasan kerja, dengan work life balance sebagai variabel mediasi, sementara penulis mengkaji pengaruh work life balance pada komitmen pekerja generasi Z di perusahaan startup. Penulis juga meneliti dua peranan mediasi, yakni kepuasan kerja dan cinta terhadap pekerjaan, sementara penelitian hanya menguji work life balance sebagai mediasi. Sampel yang dipergunakan penulis lebih besar 160 responden dengan purposive sampling, sementara penelitian 66 responden dengan teknik yang sama. **22 25 38 47 55** **88** Metode analisis yang dipergunakan penulis AMOS 26.0 untuk Structural Equation Modeling (SEM), sementara mempergunakan SmartPLS 3

dengan teknik Partial Least Square (PLS). Atthohiri & Wijayati (2021) Atthohiri & Wijayati (2021) Atthohiri & Wijayati (2021) Atthohiri & Wijayati (2021) 9. Penelitian Harianto & Herachwati (2023) menguji work life balance , work engagement melalui work meaningfulness sebagai mediator. Metode kuantitatif dengan kuesioner dan pengujian SEM AMOS sebagai analisa data. Sampel terdiri dari 491 responden. Hasil pengujian work life balance berpengaruh kepada work meaningfulness dan work engagement , sementara work meaningfulness berpengaruh pada work engagement . Selain itu, work meaningfulness juga berperan sebagai mediator dalam pengaruh work life balance pada work engagement . Persamaan pada penelitian ini terletak pada penggunaan metode kuantitatif dengan kuesioner untuk pengumpulan data, serta penggunaan uji SEM AMOS. Keduanya juga menganalisa dampak variabel work life balance kepada faktor lain. Perbedaan utama terletak pada variabel yang diteliti. Penelitian berfokus pada work life balance , work engagement , juga work meaningfulness sebagai variabel mediator, sementara penulis mengkaji pengaruh work life balance pada komitmen dengan kepuasan kerja dan cinta terhadap pekerjaan sebagai mediasi.

2.3 Kerangka Konseptual

Penelitian Di era globalisasi dengan perkembangan teknologi yang maju, perilaku organisasi menjadi semakin kompleks dan dinamis. Perusahaan harus menyesuaikan strategi mereka untuk menghadapi perubahan lingkungan kerja yang terus berubah, termasuk pengaruh teknologi yang berkembang pesat. Perusahaan membutuhkan pekerja yang berkualitas dan kompetitif. Keunggulan kompetitif diukur melalui kinerja organisasi, yang menurut ditentukan oleh karyawan produktif, inovatif, dan mampu bersinergi dengan visi-misi perusahaan. Karyawan berkualitas yang unggul dalam bersaing dan memanfaatkan teknologi dengan baik sebagian besar dipahami dan dimengerti oleh Generasi Z yakni generasi yang lahir pada tahun 1995 sampai 2010 . Maka dari itu, keterikatan karyawan Generasi Z pada perusahaan merupakan faktor krusial dalam menentukan bagaimana mereka menyeimbangkan kehidupan kerja dan pribadi mereka. Generasi Z,

yang dikenal dengan kebiasaan dan nilai-nilai Harianto & Herachwati (2023) Pratama & Elistia (2020) (Lubis & Mulianingsih 2019) yang berbeda dibandingkan generasi sebelumnya, sangat memperhatikan bagaimana pekerjaan mereka mempengaruhi kualitas hidup secara keseluruhan. 87 106 Salah satu aspek utama dari keterikatan ini adalah pencapaian work life balance atau keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. 68 Generasi Z cenderung mencari lingkungan kerja yang tidak hanya memberikan kompensasi finansial yang adil tetapi juga memungkinkan mereka untuk menjaga keseimbangan yang sehat antara waktu kerja dan waktu pribadi. Mereka menyadari pentingnya memiliki waktu untuk diri sendiri, keluarga, dan kegiatan di luar pekerjaan, yang berkontribusi pada kesejahteraan mental dan fisik mereka. Work life balance yang baik tidak hanya meningkatkan kepuasan kerja, tetapi juga membangkitkan cinta terhadap pekerjaan itu sendiri. Ketika karyawan merasa bahwa pekerjaan mereka tidak mengorbankan aspek penting dari kehidupan mereka, mereka lebih cenderung merasa puas dengan tugas-tugas yang mereka lakukan dan merasa lebih terhubung dengan peran mereka di perusahaan. Kepuasan kerja ini memunculkan rasa cinta terhadap pekerjaan, yang memotivasi mereka untuk memberikan yang terbaik dan merasa lebih bersemangat setiap hari. Efek kumulatif dari kepuasan kerja dan cinta terhadap pekerjaan ini adalah peningkatan komitmen kerja. 10 12 Karyawan Generasi Z yang merasakan keseimbangan hidup yang baik dan memiliki rasa puas serta cinta terhadap pekerjaan mereka, cenderung menunjukkan tingkat komitmen yang lebih tinggi terhadap perusahaan mereka. Mereka merasa lebih terikat secara emosional dengan perusahaan, bersemangat untuk berkontribusi, dan lebih loyal dalam jangka panjang. Komitmen tersebut penting untuk perusahaan karena berpengaruh terhadap retensi karyawan dan menciptakan suasana kerja yang positif serta produktif. Dengan demikian, memahami dan memperhatikan kebutuhan Generasi Z dalam hal work life balance bukan hanya penting untuk kesejahteraan karyawan, tetapi juga vital bagi keberhasilan dan pertumbuhan perusahaan itu

sendiri. Perusahaan yang mampu (Haryanto, 2019) (Susanto et al., 2022) menciptakan lingkungan yang mendukung keseimbangan kehidupan dan pekerjaan akan lebih berhasil dalam menarik dan mempertahankan talenta berbakat, serta membangun tim yang berdedikasi dan berkomitmen. Berdasarkan kajian teori, kerangka konseptual dan hipotesis penelitian, penelitian ini akan menggunakan model penelitian: 1. Variabel Independen yang digunakan Work life balance (X) 2. Variabel Mediasi/Penghubung yang digunakan Kepuasan Kerja (Z1) dan Cinta Terhadap Pekerjaan (Z2) 3. Variabel Dependen yang digunakan Komitmen Kerja Karyawan (Y) Gambar 2.1 Model Penelitian Sumber: Berdasarkan beberapa penelitian, (2024) 2.4 Hipotesis Penelitian Hipotesis adalah sebuah asumsi atau perkiraan awal yang memerlukan pembuktian melalui proses penelitian. Dalam konteks penelitian ilmiah, hipotesis berfungsi sebagai jawaban tentatif terhadap pertanyaan-pertanyaan yang diajukan dalam rumusan masalah. Sifat sementara dari hipotesis ini disebabkan karena formulasinya masih berdasarkan pada kajian teoritis yang relevan, belum didukung oleh bukti- bukti empiris yang diperoleh melalui pengumpulan dan analisis data lapangan . Proses perumusan hipotesis biasanya didasarkan pada kajian terhadap penelitian-penelitian terdahulu yang Work life balance Kepuasan Kerja Cinta Terhadap Pekerjaan Komitmen Kerja Karyawan H1 H2 H3 H4 H5 H6 H7 (Kartika et al., 2019) relevan. Hipotesis yang diajukan kemudian akan diuji validitasnya melalui serangkaian metode penelitian yang sistematis dan terukur. Tujuan dari pengujian ini adalah untuk memverifikasi atau membantah asumsi awal yang telah dirumuskan, hingga kesimpulan yang akurat dan dapat dipertanggungjawabkan. 2.4.1 Pengaruh Work Life Balance terhadap Komitmen Kerja Karyawan Work life balance merupakan faktor penting dalam mempertahankan komitmen karyawan. Konsep ini mengacu pada kemampuan individu untuk memenuhi tuntutan pekerjaan sekaligus menjaga keharmonisan dengan kehidupan pribadi, yang menciptakan kebahagiaan secara menyeluruh. Work life balance melibatkan keseimbangan antara jam kerja dan waktu pribadi serta integrasi antara ambisi

karir dan aspek-aspek penting lainnya seperti kebahagiaan, waktu luang, hubungan keluarga, dan pengembangan spiritual, yang bertujuan untuk mencapai titik tengah yang memungkinkan individu berfungsi optimal di semua area kehidupan tanpa mengorbankan salah satunya. Dengan demikian, individu perlu merencanakan dan mengelola waktu serta energi mereka untuk memenuhi kebutuhan profesional dan pribadi secara bersamaan, sambil menjaga kesejahteraan emosional dan fisik. Menurut dan work life balance mempunyai pengaruh positif sign. terhadap komitmen, berarti semakin tinggi tingkat keseimbangan kerja dan personal karyawan, maka komitmen yang diberikan karyawan juga semakin tinggi. **23 26 50 59 93** Begitu dengan sebaliknya, apabila keseimbangan kerja dan personal karyawan rendah, maka komitmen yang diberikan karyawan juga rendah. **5 10 122** Menurut work life balance dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh sign. terhadap komitmen.

H1: Work Life Balance berpengaruh terhadap Komitmen Kerja Karyawan. (Rifadha, 2019) Rahmadina & Setyaningrum (2023) Ardiansyah & Surjanti (2020) Ramadhan & Marinda (2019) 2.4 **53 97** 2 Pengaruh Work Life Balance terhadap Kepuasan Kerja Menurut work life balance mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian memperlihatkan bahwasanya keseimbangan antara tuntutan pekerjaan serta kehidupan pribadi menaikkan kepuasan kerja, , , dan mengkonfirmasi hubungan positif yang signifikan diantara keseimbangan kehidupan pekerjaan dan personal serta kepuasan kerja karyawan. Hasil ini menegaskan bahwasanya keseimbangan yang baik diantara pekerjaan serta kehidupan pribadi tidak hanya memperbaiki kesejahteraan karyawan, tetapi juga persepsi mereka terhadap pekerjaan. Karyawan yang mencapai keseimbangan ini cenderung lebih terdorong, lebih terlibat, serta mempunyai tingkatan kepuasan kerja yang lebih tinggi. Dengan kata lain, pemeliharaan keseimbangan yang efektif antara karir dan aspek kehidupan lainnya berkontribusi pada pengalaman kerja yang sangat memuaskan dan produktifitas yang baik. H2: Work life balance berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja 2.4.3 Pengaruh Work Life Balance terhadap Cinta Terhadap Pekerjaan Beberapa

penelitian menyatakan keseimbangan kehidupan personal dan pekerjaan yang baik dapat meningkatkan kepuasan dan rasa cinta karyawan terhadap pekerjaannya. Dalam karyawan yang berhasil mengatur waktu antara pekerjaan dan kehidupan personal mereka lebih cinta terhadap pekerjaan yang lebih tinggi. Keseimbangan yang baik ini membuat karyawan merasa lebih bahagia dan puas dengan pekerjaan mereka, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan komitmen kerja mereka. Menurut menunjukkan bahwa work life balance yang sehat juga dapat mengurangi tingkat kebencian karyawan terhadap pekerjaan mereka. Karyawan yang mempunyai keseimbangan yang cukup untuk kehidupan pribadi mereka dan memiliki pengelolaan waktu yang efektif, cenderung lebih mencintai pekerjaan mereka. Dengan demikian, work life balance yang baik tidak Juliarti & Anindita (2022) Lolita & Mulyana (2019) Rachmawati & Susanto (2021) Chaeria (2024) Atthohiri & Wijayati (2021) Bygrave (2020) Osbaldiston et al. (2019) hanya mengurangi ketidakpuasan tetapi juga meningkatkan keterlibatan dan cinta terhadap pekerjaan. H3: Work life balance berpengaruh terhadap Cinta Terhadap Pekerjaan 2.4.4 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Kerja Karyawan Menurut , tingginya kepuasan kerja berkontribusi signifikan pada peningkatan komitmen kerja karyawan. Rasa puas kinerja karyawan pada pekerjaannya cenderung memperlihatkan tingkatan komitmen yang lebih tinggi terhadap perusahaan tempat bekerjanya. 95 Ini karena kepuasan kerja bisa meningkatkan motivasi dan keterlibatan karyawan, membuat mereka lebih loyal dan berdedikasi terhadap organisasi. Penelitian memperlihatkan bahwsannya ketika karyawan merasa dihargai dan puas pada beberapa aspek pekerjaan mereka, contohnya lingkungan kerja, kesempatan pengembangan, dan penghargaan, mereka lebih mungkin untuk berkomitmen pada tujuan dan visi perusahaan. , , dan juga mengatakan bahwasanya kepuasan kerja berdampak positif kepada komitmen organisasi karyawan. Oleh karenanya, terdapat hubungan langsung diantara tingkat kepuasan kerja serta tingkat komitmen ditunjukkan oleh pekerja terhadap perusahaan yang memiliki

dampak pada produktivitas dan stabilitas organisasi secara keseluruhan.

H4: Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Komitmen Kerja Karyawan 2.4.5

Pengaruh Cinta Terhadap Pekerjaan terhadap Komitmen Kerja Karyawan

Menurut , cinta terhadap pekerjaan pada tentara mencerminkan hubungan emosional positif yang mendalam antara pekerja dan pekerjaan mereka.

Empat aspek utama yang menggambarkan cinta kerja pada tentara adalah

semangat, kedekatan, keikhlasan, dan loyalitas. Dalam konteks loyalitas,

hal ini meliputi kepatuhan, dedikasi, dan Juliarti & Anindita (2022)

Aban et al. (2019) Arfinasari & Prabowo (2022) Ramadhan & Marinda

(2021) Aulia et al. (2019) komitmen terhadap pekerjaan. Sejalan

dengan hasil penelitian dan mendukung temuan ini dengan menyatakan

bahwa cinta terhadap pekerjaan, dukungan organisasi, dan kesejahteraan

psikologis secara bersamaan memiliki pengaruh signifikan terhadap

keterlibatan kerja. Hasil penelitian mereka mengungkapkan bahwa ketika

karyawan merasakan kecintaan terhadap pekerjaan mereka dan mendapatkan

dukungan organisasi yang memadai, serta merasa baik secara psikologis,

mereka cenderung lebih terlibat dalam pekerjaan mereka. **76** Keterlibatan kerja

ini, pada gilirannya, dapat meningkatkan komitmen kerja karyawan,

mendorong mereka untuk memberikan performa terbaik dan berkontribusi

secara maksimal terhadap organisasi. H5: Cinta Terhadap Pekerjaan

berpengaruh terhadap Komitmen Kerja Karyawan 2.4.6 Pengaruh Work Life

Balance terhadap Komitmen Kerja Karyawan yang dimediasi oleh Kepuasan

Kerja Menurut , terdapat pengaruh positif work life balance terhadap

komitmen organisasi melalui peningkatan kepuasan kerja. menunjukkan bahwa

meskipun karyawan sering menghadapi beban kerja yang berat dan waktu

kerja yang panjang, mereka umumnya merasakan tingkat kepuasan dan

kenyamanan yang tinggi dalam pekerjaan mereka. Hasil survei dan

wawancara dengan karyawan mengungkapkan bahwasanya mereka berusaha keras

guna tercapainya keseimbangan tuntutan pekerjaan dan kehidupan personal

mereka. Penelitian ini menyoroti pentingnya manajemen work life balance

dalam meningkatkan kepuasan kerja, yang pada gilirannya memperkuat komitmen organisasi.



28 Penelitian dan Juliarti & Anindita (2022) membuktikan bahwasanya kepuasan kerja berperan sebagai mediator dalam hubungan antara work life balance dan komitmen organisasi. Tingkat work life balance yang tinggi cenderung menghasilkan tingkat kepuasan kerja yang tinggi pula di kalangan karyawan. Ketercapaian karyawan dalam work life balance keluarga biasanya memperlihatkan lebih baiknya kinerja. Ini diakibatkan minimnya Perwira et al. (2021) Aulia & Adiono (2021) Alfianto & Hadi (2024) Alfianto & Hadi (2024) Latupapua et al. (2021) hambatan dalam pengelolaan waktu, yang memungkinkan mereka untuk fokus dan produktif dalam pekerjaan. Semakin efektif seorang karyawan dalam menjalankan tugasnya, tingginya tingkat kepuasan kerja yang dirasa karyawan, semakin positif pula dampaknya terhadap komitmen mereka kepada organisasi. Kepuasan kerja yang tinggi sering kali berfungsi sebagai katalis yang mendorong peningkatan loyalitas dan dedikasi seorang karyawan terhadap perusahaan atau organisasi di mana mereka bekerja.

H6: Work life balance berpengaruh terhadap Komitmen Kerja Karyawan yang dimediasi oleh Kepuasan Kerja

2.4.7 Pengaruh Work Life Balance terhadap Komitmen Kerja Karyawan yang dimediasi oleh Cinta Terhadap Pekerjaan Menurut , pekerja yang memiliki keseimbangan kehidupan personal dan pekerjaan yang baik lebih merasa terlibat dan bersemangat tentang pekerjaan mereka, yang berkontribusi pada peningkatan komitmen kerja. Menurut , karyawan cenderung mencintai pekerjaan mereka ketika keseimbangan antara kehidupan dan kerja karyawan terpenuhi dengan baik. Kepuasan dan keterlibatan yang diperoleh dari work life balance yang memadai berperan penting dalam meningkatkan komitmen kerja. Ketika pekerja puas dan terlibat aktif dalam pekerjaan, mereka lebih menunjukkan tingkat komitmen yang tinggi terhadap perusahaan. Dengan kata lain, pemenuhan dalam aspek keseimbangan kehidupan dan pekerjaan tidak hanya memperkuat rasa cinta terhadap pekerjaan tetapi juga memperkuat dedikasi dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan mereka.

H7: Work life balance berpengaruh terhadap Komitmen Kerja Karyawan

yang dimediasi oleh Cinta Terhadap Pekerjaan Bygrave (2020) Akdemir (2021) BAB III METODE PENELITIAN 3.1 Jenis Penelitian Kuantitatif dengan metode survei untuk mengumpulkan data dijalankan dengan penyebaran kuesioner dipergunakan pada penelitian ini. 78 Penelitian kuantitatif ini berfokus pada pengujian hipotesis dan teori melalui pengukuran variabel menggunakan angka, dan analisis data dilakukan dengan prosedur statistik (Sugiyono, 2019). Menurut Soehartono (dalam mengklasifikasikan survei bertujuan untuk mengumpulkan informasi atau memberikan gambaran mengenai suatu topik, serta melaksanakan analisis. 99 Jenis survei ini disebut survei deskriptif. 99 125 Survei deskriptif melibatkan teknik pengumpulan data khusus seperti wawancara, kuesioner, atau observasi. 15 29 44 Penelitian ini menggunakan hipotesis dan menganalisis hubungan antara variabel independen (X), dan variabel dependen (Y) melalui variabel intervening (Z), yakni work life balance (X) dengan kepuasan kerja (Z1) dan cinta terhadap pekerjaan (Z2) sebagai variabel intervening terhadap variabel dependen, yaitu komitmen kerja karyawan (Y). Metode survei cocok untuk mengeksplorasi variabel yang diteliti karena memungkinkan pengumpulan data terstruktur dan konsisten melalui kuesioner. Survei deskriptif memberikan gambaran dan analisis hubungan antara work life balance, kepuasan kerja, cinta terhadap pekerjaan, dan komitmen kerja. Selain itu, metode survei memudahkan pengukuran karakteristik variabel dengan statistik deskriptif, menjangkau sampel yang beragam dan representatif, serta hemat waktu dan biaya. Oleh karena itu, peneliti memilih metode survei dengan menyebarkan kuesioner untuk mengumpulkan respons untuk sampel yang akan diteliti.

3.2 Objek Penelitian

Dalam penelitian, hal pertama yang menjadi perhatian yakni objek yang akan diteliti, yang di dalamnya terdapat masalah untuk dipecahkan. Maidiana, 2021) (Kalangi et al., 2019) Sugiyono (dalam mendefinisikan objek penelitian sebagai atribut, sifat, atau nilai dari individu, objek, atau aktivitas yang memiliki variasi yang ditentukan oleh peneliti untuk diteliti dan dianalisis. Dengan demikian, penelitian

dapat dilakukan secara lebih mendalam dan kompleks, dengan fokus yang jelas pada satu objek. Berdasarkan tujuan penelitian, work life balance , kepuasan kerja, cinta terhadap pekerjaan, dan komitmen karyawan Generasi Z di Kota Tangerang Selatan yang bekerja pada perusahaan startup menjadi objek pada penelitian. Pada penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi bagaimana karyawan dari generasi ini berperilaku, beradaptasi, dan terlibat dalam lingkungan kerja mereka. Dengan memusatkan perhatian pada karyawan Generasi Z, penelitian ini akan menganalisis berbagai aspek, termasuk kepuasan kerja, work life balance , kecintaan mereka terhadap pekerjaannya dan komitmen terhadap perusahaan. 1

13 32 34 87 109 133 3.3 Populasi dan Sampel 3.3 1 Populasi Populasi

merujuk pada sekelompok personal dengan berbagai karakteristik yang dipilih peneliti sebagai objek penelitian yang memiliki relevansi dan nilai untuk sumber data penelitian . 107 Populasi ini dilakukan untuk

mengetahui besar anggota sampel yang diambil dan membatasi daerah generalisasi .

Penelitian ini menentukan target populasi pada pekerja Generasi Z

yang berdomisili di Kota Tangerang Selatan dan bekerja pada Perusahaan

Startup . 3.3.2 Sampel Merupakan bagian dari sekumpulan karakteristik

dalam rangka penelitian yang merupakan bagian dari populasi, sehingga

keseluruhan sampel yang diambil bisa mencerminkan seluruh populasi yang bersangkutan .

21 35 55 69 109 Teknik yang dipergunakan non probability sampling,

melalui metode purposive sampling. Menurut teknik non probability sampling

adalah dimana peneliti memilih responden yang memiliki karakteristik

khusus sesuai dengan Hidayat, 2019) Suriani et al. (2023) (Hardani

et al., 2020) Suriani et al. (2023) Lenaini (2021) tujuan riset,

agar mereka dapat memberikan jawaban yang relevan untuk kasus yang

sedang diteliti. Teknik non-probability sampling , khususnya purposive

sampling , cocok digunakan dalam penelitian karena memungkinkan

peneliti memilah responden berdasarkan kriteria yang relevan dengan

tujuan studi. Metode ini efisien dari segi waktu dan biaya, serta

memberikan informasi yang lebih mendalam dan relevan karena fokus pada

individu yang memiliki kriteria yang relevan. **112** Dengan fleksibilitas dalam penentuan sampel, purposive sampling meningkatkan kualitas dan validitas data yang diperoleh. Hair et al. (2019) menyatakan peneliti biasanya umumnya memakai ukuran sampel minimal 100. Penentuan jumlah sampel representative tergantung indikator, bisa dikalikan 5 sampai 10. Peneliti disarankan memiliki minimal lima kali jumlah pengamatan berdasarkan jumlah variabel dianalisis, dengan rasio 10:1 setiap variabel. Dalam penelitian ini mengambil sampel dengan rasio 10 yang dikalikan dengan indikator, hal ini bertujuan untuk meningkatkan representativitas data, akurasi hasil, dan kemampuan menangkap variabilitas dalam populasi. Ukuran sampel yang besar juga memungkinkan pengujian hipotesis yang lebih akurat serta memberikan tingkat kepercayaan yang tinggi dalam kesimpulan yang diambil, sehingga hasil dari penelitian dapat digeneralisasi dan dipercaya. **84 128** Indikator dalam

penelitian berjumlah 16, sehingga sampel yang digunakan berjumlah 160 responden. **25**

84 124 3.4 Teknik Pengumpulan Data Peneliti mempergunakan data primer serta data sekunder dalam penelitian. Sugiyono (2019) memaparkan bahwasanya data primer merupakan sumber yang memberikan data langsung kepada pengumpulnya, seperti kuesioner yang disebarakan kepada responden atau wawancara. Sementara itu, data sekunder berasal dari sumber yang tidak memberikan data langsung, seperti informasi dari situs web, artikel, jurnal, atau publikasi lainnya. Peneliti mengumpulkan data primer dari responden melalui kuesioner yang disebarakan secara online . Data primer tersebut diukur dengan skala Likert 1 hingga 5 yang menunjukkan tingkat ketidaksetujuan hingga kesetujuan. Tabel 3.1 Kategori Skala Likert 1 2 3 4 5 Sangat Tidak Setuju Tidak Setuju Netral Setuju Sangat Setuju Sumber: Berdasarkan beberapa penelitian, (2024) 3.5 Definisi Operasional Definisi operasional memiliki peran penting terutama untuk merumuskan penjelasan mengenai variabel penelitian berdasarkan karakteristik yang diidentifikasi, diamati, atau diukur secara cermat. Pendekatan ini memudahkan dalam mengamati dan mengukur objek dengan

lebih akurat dan teliti (Sugiyono, 2019). Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel Variabel & Definisi Indikator Sumber Work life balance (X) Work life balance merupakan kemampuan karyawan untuk mengatur waktu antara tuntutan pekerjaan dan kebutuhan pribadi mereka, dimana mereka melakukan tugas tanpa harus mengabaikan kehidupan pribadi

. 1. Time balance, 2. Involvement balance, 3. Satisfaction

balance. McDonald dan Bradley (dalam Komitmen Karyawan (Y) Komitmen karyawan 1. Kesetiaan Karyawan. 2. Keterlibatan Karyawan. 3. Kebanggaan pada Lincoln & Kalleberg (dalam Puryana & Ramdani, 2022) (Lumunon et al., 2019) Kurniawan & Prasetyo, 2022) merupakan merupakan suatu ikatan emosional antara karyawan dan organisasi. Ikatan ini berkembang dari rasa percaya dan kemauan untuk mencapai tujuan bersama, serta keinginan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi organisasi.

Kepuasan Kerja (Z1) Kepuasan kerja adalah persepsi individu dalam mencapai kepuasan dalam pekerjaannya dan sejauh mana individu mampu menerima nilai-nilai aspek dalam pekerjaan . 1. Work Itself, 2.

Pay, 3. Promotion, 4. Supervision, 5. Co - Workers. Robbin & Judge (dalam Cinta terhadap Pekerjaan (Z2) Cinta terhadap pekerjaan merupakan hubungan emosional timbal balik yang positif antara pekerja dan pekerjaannya, yang 1. Antusiasme. 2. Partisipasi. 3. Inisiatif.

4. Kreatif 5. Loyalitas Purwanto (dalam (Suhardi et al., 2021) Zahrudin et al., 2023) (Pranindhita & Wibowo, 2020) Adha, 2022)

artinya seseorang yang bekerja karena rasa cinta terhadap pekerjaannya akan cenderung bersemangat, dan ikhlas saat mengerjakan pekerjaannya .

2 Sumber:

Berdasarkan beberapa penelitian, (2024) 3.6 Teknik Analisis Data

Penelitian ini dianalisis dengan Structural Equation Modeling atau yang dikenal dengan SEM yang merupakan metode statistik membangun dan menguji model sebab dan akibat. Dalam teknik SEM menggabungkan teknik analisis regresi, faktor, maupun jalur untuk menganalisis hubungan antar variabel laten, nilai-nilai dari loading indikator, serta model jalur.

Secara umum, SEM adalah teknik multivariat yang menghubungkan kausal

dalam bentuk diagram jalur . 2 92 SEM memungkinkan analisis pola hubungan antara konstruk laten dan indikator-indikatornya, antar konstruk laten, serta pada kesalahan pengukuran secara langsung. 2 69 111 Teknik SEM memungkinkan untuk menganalisis secara simultan hubungan variabel dependen dan independen. 2 Alasan menggunakannya: 1. SEM mengestimasi hubungan antar variabel bersifat kompleks dan saling terkait, terstruktur dalam model hubungan antara konstruk dependent dan independent. 2 2. SEM juga dapat menggambarkan pola hubungan konstruk laten dan variabel manifes ataupun indikatornya. Merujuk pada , langkah proses analisis menggunakan metode SEM: 1. Pengembangan Model Teoritis (Perwira et al., 2021) (Putlely et al., 2021) Putlely et al. (2021) Proses merancang kerangka konseptual yang menggambarkan hubungan antar variabel, baik yang bersifat laten maupun observasi. 7 2. Pengembangan Diagram Jalur (Path Diagram) Diagram jalur merupakan alat visual yang memberi gambaran model teoritis untuk mempermudah pemahaman hubungan kausal yang sedang diuji. Hubungan antara konstruk dalam diagram ini diperlihatkan melalui panah. Panah yang lurus menandakan hubungan kausal yang langsung, sementara garis melengkung dengan panah di kedua ujungnya mengindikasikan korelasi antar konstruk. a. Konstruk eksogen (Exogenous Construc) , diprediksi oleh variabel lain dalam model. 31 52 66 Ini ditunjukkan oleh garis dengan satu ujung panah. b. Konstruk endogen (Endogenous Construc) , dapat ditentukan oleh satu atau banyak konstruk lainnya. 2 7 31 45 108 Konstruk endogen mampu menentukan konstruk endogen lain, tetapi konstruk eksogen hanya berhubungan kausal terhadap konstruk endogen. Gambar 3.1 Diagram Jalur Kerangka Pemikiran Teori Sumber: Data yang sudah diolah AMOS, 2024 3. 129 Konversi Diagram Jalur ke dalam Persamaan Struktural dan Model Pengukuran 4. Memilih Matriks Input lalu Estimasi Model yang terdiri dari: a. Model Pengukuran atau Measurement Model , b. Model Persamaan Struktural (Structure Equation Model) . 5. Kemungkinan Masalah Identifikasi Masalah muncul ketika model tidak dapat menghasilkan estimasi yang unik. Jika masalah ini sering terjadi, model harus dipertimbangkan dengan hati-hati

dan beberapa variabel perlu diubah. Identifikasi masalah dapat ditentukan jika beberapa faktor, seperti berikut ini: a. Adanya standar error yang cukup besar untuk satu ataupun beberapa koefisien. b. Ketidakmampuan program untuk menghasilkan matrik informasi yang diungkapkan. c. Hasil pengamatan dengan nilai ekstrem yang memperlihatkan karakteristik yang tidak biasa. d. **52** Ada nilai korelasi yang besar antar koefisien estimasi. 6. Evaluasi Kriteria Goodness of Fit Melibatkan pengujian kesesuaian model dari berbagai kriteria GoF. **52** 7. Interpretasi Hasil Pengujian dan Modifikasi Model Peneliti pada tahap interpretasi dan modifikasi menginterpretasikan model serta melakukan modifikasi pada model tidak lolos syarat. Proses pengujian menggunakan SEM yang diimplementasikan melalui perangkat lunak AMOS 26.0 (Analysis of Moment Structure). **113** AMOS adalah perangkat lunak statistik yang dirancang khusus untuk menganalisis data multivariat. Fungsinya yang utamanya untuk mempermudah melakukan perhitungan dan analisis data, terutama dalam analisis multivariat. Mengacu pada Arbuckle dan Bacon (dalam , AMOS memiliki keunggulan, antara lain: a. AMOS dapat memperhitungkan koefisien tidak dikenali dalam persamaan linier struktural. b. AMOS mendukung model penelitian yang melibatkan variabel laten. c. AMOS mengakomodasi kesalahan pengukuran yang melibatkan variabel dependen dan independen. Nababan, 2019) d. AMOS mampu menangani hubungan feedback , hubungan simultan, maupun hubungan yang bergantung antar variabel.

3.6.1 Analisis Data Sugiyono (2022) menjelaskan bahwa analisis data merupakan tahapan yang dilaksanakan setelah proses pengumpulan data dari berbagai sumber, termasuk responden. Aktivitas ini mencakup beberapa tahapan sistematis, dimulai dari pengorganisasian data berdasarkan kategori variabel dan karakteristik responden, dilanjutkan dengan tabulasi data sesuai dengan variabel yang sedang diteliti, hingga penyajian data untuk masing-masing variabel. Proses analisis data juga melibatkan berbagai perhitungan statistik yang ditujukan untuk menemukan jawaban atas rumusan masalah dan melakukan pengujian terhadap hipotesis

penelitian. Dalam konteks penelitian ini, metode analisis data dilakukan untuk memproses seluruh informasi yang telah dikumpulkan, dengan tujuan agar data tersebut dapat diolah dan diinterpretasikan menjadi informasi yang bermakna dan bermanfaat.

3.6.2 Analisis Statistik Deskriptif

Analisis deskriptif merupakan suatu pendekatan yang digunakan untuk mengevaluasi data dengan mendeskripsikan keadaan dan karakteristik respons dari para responden terhadap setiap variabel yang diteliti, tanpa menggeneralisasi kesimpulan. Hasil analisis ini mencakup beberapa elemen, seperti distribusi frekuensi, pola kecenderungan jawaban yang berkaitan dengan konstruk atau variabel penelitian, serta pengukuran variabilitas. Tujuan dari metode ini adalah untuk memahami distribusi frekuensi dari jawaban yang diberikan dalam kuesioner, yang mencerminkan sejauh mana responden menanggapi variabel yang diteliti. Data yang digunakan dalam analisis ini diambil dari respons terhadap item-item kuesioner yang telah disebarluaskan sebelumnya. Pada tahapan analisis statistik deskriptif diolah menggunakan aplikasi SPSS. Aplikasi SPSS merupakan perangkat lunak yang kuat untuk digunakan pada tahap persiapan dan eksplorasi data dan memiliki beberapa kemudahan sebagai salah satu sarana dalam analisis data. Hal (Junaidi, 2021) ini memungkinkan para pengguna SPSS dapat dengan mudah menganalisis data yang diperoleh tanpa harus menggunakan perhitungan rumus-rumus yang dirasa menyulitkan.

3.7 Uji Measurement Model (Outer Model) Metode analisis statistik

yang memfokuskan hubungan antara variabel laten dan variabel teramati (indikator), yang bertujuan untuk menyelidiki unidimensionalitas (memastikan bahwasanya indikator yang dipergunakan benar-benar mengukur satu dimensi atau konsep yang sama) yang membentuk variabel laten.

3.7.1 Model Pengukuran Konstruk

Model pengukuran konstruk adalah bagian dari model struktural dalam analisis SEM (Structural Equation Modeling), yang menggambarkan hubungan antara konstruk (variabel laten) dan indikator yang digunakan untuk mengukurnya. Dalam model pengukuran, setiap konstruk diwakili oleh beberapa indikator dan hubungan antara konstruk

dan indikator diuji untuk memastikan bahwa indikator tersebut benar-benar mengukur konstruk yang dimaksud . 3.7.2 Uji Validitas Menguji validitas alat ukur penelitian merupakan langkah krusial untuk memastikan keakuratan dan keandalan instrumen tersebut dan mengevaluasi sejauh mana suatu indikator mampu mengukur variabel laten dengan tepat. Mengacu pada , variabel dapat dikatakan mempunyai validitas memadai terhadap konstruk laten 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 $\geq 0,50$, yang dapat ditemukan di output AMOS bagian " Standardized Regression Weights: (Group number 1 - Default model) . (Rozak & Hidayati, 2019) (Junaidi, 2021) (Junaidi, 2021) Junaidi (2021) 3.7.3 Uji Reliabilitas Uji reliabilitas dilaksanakan guna menilai ketepatan pengukuran terhadap struktur yang ingin diteliti. Dalam SEM-AMOS, pengujian ini dimaksudkan agar dapat mengukur tingkatan konsistensi variabel manifes yang merefleksikan konstruk laten. Mengacu pada , suatu konstruk dianggap mempunyai reliabilitas yang baik jika memenuhi dua syarat: pertama, nilai Construct Reliability (CR) $\geq 0,7$; dan kedua, nilai Variance Extracted mencapai atau melebihi 0,5. Rumus menghitung Construct Reliability : $CR = \frac{\sum Loading Factor^2}{\sum Loading Factor^2 + \sum Error Variances}$ Rumus menghitung Variance Extracted : $AVE = \frac{\sum Loading Factor^2}{\sum Loading Factor^2 + \sum Error Variances}$ 3.8 Uji Asumsi

i SEM Sebelum melakukan analisis SEM lebih lanjut, ada asumsi dasar yang harus dipenuhi sebelum melakukan pengujian selanjutnya. Dalam , asumsi dasar SEM bisa dijabarkan sebagai berikut: a. Ukuran sampel harus besar.

127 Karena SEM sensitif terhadap ukuran sampel, maka jumlah sampel tidak boleh dalam jumlah kecil. Ukuran sampel dalam penelitian ini adalah 160, didasarkan pada penelitian Byrne dan Hair et al., (dalam yang menyatakan sampel yang perlu terpenuhi jika mempergunakan analisis SEM berkisar antara 100-200 atau minimal lima kali jumlah indikator karena

sampel di bawah 100 tidak akan menghasilkan hasil yang baik jika mempergunakan SEM. b. Distribusi dari variabel yang diamati harus normal multivariat dan tidak ada data outlier. Normalitas univariate dievaluasi melalui nilai critical ratio (C.R.) pada skewness dan kurtosis, dengan batas ketentuan ± 2.58 , dan normalitas multivariat dilihat pada assessment of normality di bagian kanan dan terbawah tabel dengan Junaidi (2021) Junaidi (2021) Junaidi, 2021) batas ketentuan ± 2.58 . Sedangkan evaluasi data outlier dijalankan dengan memperhatikan nilai mahalanobis distance harus lebih kecil dari nilai chi-square kritis dan nilai p_1 dan $p_2 > 0,01$. c. Skala pengukuran variabel harus kontinyu (interval). Menurut Robert, Laughlin dan Wedell (dalam Junaidi, 2021), skor yang diperoleh menggunakan skala Likert merupakan skala interval. Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwasanya skala Likert dianggap kontinyu atau interval.

3.9 Uji Persamaan Structural (Inner Model)

Uji persamaan struktural adalah metode analisis statistik yang digunakan untuk menganalisis hubungan kompleks antar variabel, baik yang bersifat teramati (observed variables) maupun yang bersifat laten (latent variables) menjadi satu metode statistik yang komprehensif.

3.9.1 Uji Kelayakan Model (Goodness of Fit)

Jika asumsi sudah dipenuhi, model bisa diuji dengan berbagai metode.

31 Berikut yakni beberapa indeks keselarasan serta cut-off value sebagai penentu apakah model bisa diterima atau ditolak:

a. Uji Chi-square (χ^2) Pengujian ini menguji hubungan antara kovarians dan populasi sampel. Kecilnya nilai χ^2 , model menjadi makin sesuai karena memperoleh nilai probabilitas yang lebih tinggi dari tingkat signifikansi $p \geq 0,05$.

b. 132 CMIN/DF yakni nilai chi-square dibagi degree of freedom. CMIN/DF yakni nilai statistik chi-square. Penilaian dari kecocokan antara model serta data yakni jika nilainya kurang dari 2,0 atau 3,0.

c. GFI (Goodness of Fit Index) GFI yakni ukuran non-statistik yang mengukur seberapa baik model menjelaskan varians dalam data. Nilainya berkisar dari (tidak sesuai)

hingga 1 (sangat sesuai), dengan target minimal 0,90, nilai 0,80 dikatakan marginal fit. d. AGFI (Adjusted Goodness of Fit Index) (Junaidi, 2021) Junaidi 2021) AGFI yakni pengembangan dari GFI yang memiliki tingkat penerimaan apabila AGFI bernilai minimal 0,90. 45 66 85 Nilai 0,95 menunjukkan kesesuaian model sangat baik, namun 0,80 dikatakan marginal fit. e. RMSEA (The Root Mean Square Error of Approximation) RMSEA mengukur kesesuaian model dengan populasi. Nilai $\leq 0,08$ menunjukkan model yang bisa diterima, nilai RMSEA antara 0,08 sampai 0,10 menunjukkan marginal fit, serta nilai RMSEA $> 0,10$ dikatakan poor fit. f. TLI atau Tucker Lewis Index TLI membandingkan model diujikan dengan baseline model. Nilai $\geq 0,90$ menunjukkan model dapat diterima dan nilai yang mendekati 1 menunjukkan kecocokan yang sangat baik, sedangkan nilai 0,80 yakni marginal fit. g. IFI atau Incremental Fit Index IFI adalah indeks yang digunakan untuk mengevaluasi kecocokan model secara keseluruhan, dengan mempertimbangkan ukuran sampel. Nilai IFI berada dalam rentang 0 hingga 1, dan suatu model dianggap memiliki kecocokan yang baik jika nilai IFI $\geq 0,90$. h. CFI atau Comparative Fit Index CFI , bersama dengan TLI, dianjurkan untuk digunakan dalam evaluasi model karena indeks ini cenderung kurang dipengaruhi oleh ukuran sampel dan lebih tahan terhadap kompleksitas model. Nilai CFI berada dalam rentang hingga 1, dan suatu model dianggap baik jika nilai CFI mencapai 0,90 atau lebih. Indeks-indeks yang dipergunakan sebagai uji kelayakan sebuah model diantaranya sebagai berikut: Tabel 3.3 Goodness of Fit Index Goodness of Fit Index Cut Off Values Chi-Square Significance Probability CMIN/DF Diharapkan kecil, $< df \geq 0,05 \leq 3$, 00 GFI AGFI RMSEA TLI IFI CFI $\geq 0,90 \geq 0,90 \leq 0,08 \geq 0,90 \geq 0,90 \geq 0,90$ Sumber: 3.9

39 71 2 Analisis Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Tujuan dari analisa pengaruh langsung dan tidak langsung yakni mengukur kekuatan pengaruh antar konstruk, termasuk pengaruh langsung, tidak langsung, serta totalnya.

39 Menurut Haryono (dalam , pengaruh langsung diartikan koefisien

dari semua jalur yang memiliki anak panah satu ujung. Di sisi lain, pengaruh tidak langsung merupakan pengaruh terjadi lewat perantara, sementara pengaruh total mencakup pengaruh berbagai hubungan yang ada. 3.9.3 Uji Hipotesis dan Uji Mediasi Hipotesis yakni jawaban sementara atas pertanyaan dalam perumusan permasalahan. 114 Proses pengujian hipotesis menghasilkan keputusan apakah hipotesis yang diajukan diterima atau ditolak.

116 Hasil pengujian ini dapat menghasilkan keputusan untuk menolak atau menerima (Sugiyono, 2022). Hipotesis yang diajukan dipertimbangkan dengan melihat parameter dari populasi yang diambil melalui sampel.

Uji hipotesis atau yang dikenal juga sebagai uji-t, memiliki peran penting dalam penelitian ini. Tujuannya yakni guna mengidentifikasi adanya pengaruh antar variabel. Hubungan tiap variabel dinyatakan signifikan jika t hitung atau C.R. (Critical Ratio) $> 1,96$ dan P (probabilitas) kurang dari tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$ yang bisa ditemukan pada output AMOS “ Regression Weights: (Group number 1 - Default model) . Sebuah kekurangan AMOS dibandingkan pada SEM yang lain yakni tidak bisa diketahuinya signifikan atau tidak signifikannya peranan tak langsung (indirect effect). Meskipun prediksi bisa diketahui, namun hasil peranannya bisa jadi tidak signifikan. Untuk uji hipotesis variabel mediasi dalam AMOS membutuhkan alat tambahan, yakni bisa mempergunakan uji (Putlely et al., 2021) Himawati & Firdaus, 2021) sobel calculator yang tersedia secara online atau bisa juga dijalankan secara manual mempergunakan rumus .

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

Keterangan: a : Koefisien regresi dari variabel independen (X) ke variabel mediator (M). b : Koefisien regresi dari variabel mediator (M) ke variabel dependen (Y). Sa : Standar error dari koefisien a . Sb : Standar error dari koefisien b . Hipotesis: $H_1 =$ Hubungan antara Work life balance dengan Komitmen Kerja Karyawan



REPORT #24277981

n H = Work life balance tidak mempengaruhi Komitmen Kerja Karyawan
n H a = Work life balance dapat mempengaruhi Komitmen Kerja Karyawan
H 2 = Hubungan antara Work life balance dengan Kepuasan Kerja
H 0 = Work life balance tidak mempengaruhi Kepuasan Kerja
H a = Work life balance dapat mempengaruhi Kepuasan Kerja
H 3 = Hubungan antara Work life balance dengan Cinta Terhadap Pekerjaan
H = Work life balance tidak mempengaruhi Cinta Terhadap Pekerjaan
H a = Work life balance dapat mempengaruhi Cinta Terhadap Pekerjaan
n (Darwin & Umam, 2020)
H 4 = Hubungan antara Kepuasan Kerja dengan Komitmen Kerja Karyawan
H = Kepuasan Kerja tidak mempengaruhi Komitmen Kerja Karyawan
H a = Kepuasan Kerja dapat mempengaruhi Komitmen Kerja Karyawan
H 5 = Hubungan antara Cinta Terhadap Pekerjaan dengan Komitmen Kerja Karyawan
H = Cinta Terhadap Pekerjaan tidak mempengaruhi Komitmen Kerja Karyawan
H a = Cinta Terhadap Pekerjaan dapat mempengaruhi Komitmen Kerja Karyawan
H 6 = Hubungan antara Work life balance, Komitmen Kerja Karyawan, dan Kepuasan Kerja
H = Kepuasan Kerja tidak menghubungkan pengaruh antara Work life balance dan Komitmen Kerja Karyawan
H a = Kepuasan Kerja menghubungkan pengaruh antara Work life balance dan Komitmen Kerja Karyawan
H 7 = Hubungan antara Work life balance, Komitmen Kerja Karyawan, dan Cinta Terhadap Pekerjaan
H = Cinta Terhadap Pekerjaan tidak menghubungkan pengaruh antara Work life balance dan Komitmen Kerja Karyawan
H a = Cinta Terhadap Pekerjaan menghubungkan pengaruh antara Work life balance dan Komitmen Kerja Karyawan

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 disebar 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 disebar menggunakan 7 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

No	Tahun Lahir	Jumlah	Persenta
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.

75 ▶ 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 27 ▶ 2 Jenis Kelamin

Tabel 4.2 Data Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
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	Jumlah	Persentase
1	SMA/	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 Presentasi 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. **41** 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. **41**

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. **83** 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

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

Sumber: Data yang sudah diolah SPSS,

REPORT #24277981

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

Item	Minim	um	Maxim	um	Mean	Std. Deviasi	on
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		

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

Item	Minim	um	Maxim	um	Mean	Std. Deviasi	on
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 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

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	WLB 1	WLB 2
1.00				1.00	
1.29					1.29

REPORT #24277981

9,108 12,073 *** WLB 3 <--- - WL B 1,106 ,095 11,6

44 *** 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 Estim ate WL B 1 <--- - WL B ,776 WLB <---

WL ,940 Estim ate 2 - B WLB 3 <--- - WL B ,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 Lif

e 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 Relia bel 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: Da

ta 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 Estim ate S.E. C.R. P

K 1 <--- - K 1,00 K 2 <--- - K 1,00 3 ,11 7 8,59 6 ***

K 3 <--- - K 1,24 9 ,14 2 8,76 9 *** K 4 <--- - K 1,04

6 ,12 9 8,13 7 *** K 5 <--- - K 1,02 7 ,12 8 8,03 6

*** 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

REPORT #24277981

probability (P) < 0,05 atau terdapat tanda *** yang menyatakan probability < 0,001. Tabel 4.14 Hasil Estimasi Standardized Variabel Kepuasan Kerja Estim ate K 1 <--- - K ,675 K 2 <--- - K ,702 K 3 <--- - K ,866 K 4 <--- - K ,770 K 5 <--- - 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 Indikasi Loading Error CR VE Hasil Indikator Loading Factor 2 r Kepuasan Kerja K1 0.675 0.456 0.44 6 0.89 9 0.64 2 Reliabel K2 0.702 0.493 0.38 6 K3 0.866 0.750 0.19 5 K4 0.770 0.593 0.28 1 K5 0.759 0.576 0.29 1 $\Sigma = 3.772$ 2.867 1.59 9 $\Sigma 2 = 14.22 8$ 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 Estim ate S.E. C.R. P CTP 1 <--- - CTP 1,00 CTP 2 <--- - CTP ,995 ,09 8 10,1 80 *** CTP 3 <--- - CTP ,627 ,09 2 6,80 8 *** CTP 4 <--- - CTP ,491 ,07 9 6,19 7 *** CTP 5 <--- - CTP 1,16 5 ,09 9 11,7 15 *** 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

REPORT #24277981

Cinta Terhadap Pekerjaan Estim ate CTP 1 <--- - CT P ,790 CTP
 2 <--- - CT P ,779 CTP 3 <--- - CT P ,666 CTP 4 <--- -
 CT P ,509 CTP 5 <--- - CT P ,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 l Indika tor Loadi ng Facto r Loadi ng Facto r 2 Erro
 r CR VE Hasil Cinta Terhada p Pekerja an CTP1 0.790 0.624 0.37
 5 0.88 5 0.61 4 Relia bel CTP2 0.779 0.607 0.39 9 CTP3 0.666
 0.444 0.30 7 CTP4 0.509 0.259 0.43 1 CTP5 0.896 0.803 0.20 8
 $\Sigma = 3.640$ 2.736 1.72 $\Sigma 2 = 13.25$ Sumber: Data yang sudah diolah Pe
 neliti, 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 Estim ate S.E. C.R. P KK 1 <--- - K K
 1,00 KK 2 <--- - K K ,814 ,10 2 8,00 8 *** KK 3 <--- -
 K K ,769 ,09 4 8,20 4 *** 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 Estim ate KK 1 <--- - K K
 ,862 KK 2 <--- - K K ,706 KK 3 <--- - K K ,739 Sumber:
 Data yang sudah diolah AMOS, 2024 Sebagaimana tabel 4.20, bisa
 dilihat bahwasanya hasil validitas semua indikator dengan pengujian

REPORT #24277981

nilai Estimate (loading factor) dikatakan valid karena semua memiliki nilai $\geq 0,5$. Tabel 4.21 Hasil Reliabilitas Variabel Komitmen Kerja Variabel Indikator Loading Factor Loading Factor 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 0.65 $\Sigma 2 = 5.322$ 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.	kurto	sis	c.r.
KK3	1,00	5,00	-,38	5	-1,98	7,690	1,78
KK2	1,00	5,00	-,36	6	-1,88	8	-,12
KK1	1,00	5,00	-,34	2	-1,76	4,563	1,45
CTP5	1,00	5,00	-,19	-,979	-,60	9	-1,57
CTP4	1,00	5,00	-,01	8	-,091	,103	,265
CTP3	1,00	5,00	,23	8	1,23	,307	,793
CTP2	1,00	5,00	-,24	2	-1,24	8	-,25
CTP1	1,00	5,00	-,41	3	-2,13	4	-,36
K5	1,00	5,00	-,47	4	-2,44	6	-,18
K4	1,00	5,00	-,48	2	-2,49	-,24	9
K3	1,00	5,00	-,38	3	-1,97	7	-,76
K2	1,00	5,00	-,47	5	-2,45	2	-,37
K1	1,00	5,00	-,10	4	-,536	-,81	1
WLB3	1,00	5,00	,23	2	1,19	6	-,25
WLB2	1,00	5,00	,06	7	,347	-,28	-,723
WLB1	1,00	5,00	-,13	6	-,705	,050	,129

Multivari ate 9,46 9 2,49 5 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 $= \text{CHIINV}(0,01;16) = 31,9999$

3. Analisa data ada atau tidaknya multivariate outliers dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Observation number	Mahalanobis d-squared	p_1	p_2
36	31,922	,01	,80
7	30,129	,01	,76
106	29,454	,02	,65
7	29,223	,02	,48
5	26,795	,04	,4
4	26,620	,04	,6
74	25,927	,05	,5
81	25,871	,05	,6
6	25,734	,05	,8
3	25,603	,06	,49
14	25,342	,06	,4
44	25,301	,06	,5
34	145
145	14,301	,57	,12

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 M M.I. Par Change e17 <--> e18 15,25 6
,166 e16 <--> e17 5,943 -,059 e15 <--> e18 4,764 ,086 e14 <-->
e17 4,447 ,054 e12 <--> WLB 8,639 ,114 e12 <--> e19 17,81 4
,111 e12 <--> e16 5,400 ,059 e11 <--> e19 29,90 1 ,135 e11
<--> e15 18,12 9 ,117 e11 <--> e14 4,198 ,052 e11 <--> e13
18,00 6 -,134 e11 <--> e12 32,29 1 ,179 e10 <--> e19 11,64 1
,104 e10 <--> e14 4,193 -,065 e10 <--> e13 17,80 8 ,164 e10
<--> e12 18,77 2 -,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

REPORT #24277981

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 Peneliti an Keterangan Chi-square Probability CMIN

/DF GFI AGFI RMSEA TLI IFI Diharapkan kecil, $DF = 93 \geq 0,05$

$\leq 3,00 \geq 0,90 \geq 0,90 \leq 0,08 \geq 0,90 \geq 0,90$ 177,496 0,000 1,909

0,884 0,830 0,076 0.923 0,941 Marginal Fit Marginal Fit Fit Marginal

Fit Marginal CFI $\geq 0,90$ 0,940 Fit Fit Fit Fit Fit Sumber: Dat

a 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 Regressio

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

(Group number 1 - Default model) 7 7 7 Estim ate S.E. C.R. P

WLB 1 ← Work Life Balance 1.00 WLB 2 ← Work Life Balance 1.2

7 9 0.10 3 12.4 03 *** WLB 3 ← Work Life Balance 1.11 4 0.0

9 4 11.8 10 *** K1 ← Kepuasan Kerja 1.00 K2 ← Kepuasan Kerja 0

.98 2 0.11 2 8.73 6 *** K3 ← Kepuasan Kerja 1.20 1 0.13

2 9.10 *** K4 ← Kepuasan Kerja 1.02 4 0.12 2 8.40 9 *** K

5 ← Kepuasan Kerja 1.00 6 0.12 1 8.30 2 *** CTP 1 ← Ci

nta Terhadap Pekerjaan 1.00 CTP ← Cinta Terhadap 1.02 0.10 9.60 **

* 2 Pekerjaan 2 6 2 CTP 3 ← Cinta Terhadap Pekerjaan 0.76

3 0.09 3 8.16 3 *** CTP 4 ← Cinta Terhadap Pekerjaan 0.57

1 0.08 4 6.82 7 *** CTP 5 ← Cinta Terhadap Pekerjaan 1.19

REPORT #24277981

2 0.10 6 11.2 45 *** KK1 ← Komitmen Kerja 1.00 KK2 ← Komitmen Ke
rja 0.92 4 0.10 2 9.09 6 *** KK3 ← Komitmen Kerja 0.84 6 0.0
9 2 9.24 6 *** 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) 777 Estimate WLB1 ← Wor
k Life Balance 0.779 WLB2 ← Work Life Balance 0.929 WLB3 ← Work L
ife Balance 0.862 K1 ← Kepuasan Kerja 0.693 K2 ← Kepuasan Kerja 0.
705 K3 ← Kepuasan Kerja 0.853 K4 ← Kepuasan Kerja 0.773 K5 ← Kep
uasan Kerja 0.762 CTP1 ← Cinta Terhadap Pekerjaan 0.758 CTP2 ← Ci
nta Terhadap Pekerjaan 0.768 CTP3 ← Cinta Terhadap Pekerjaan 0.790 CTP
4 ← Cinta Terhadap Pekerjaan 0.567 CTP5 ← Cinta Terhadap Pekerjaan 0.
879 KK1 ← Komitmen Kerja 0.798 KK2 ← Komitmen Kerja 0.739 KK3 ← Kom
itmen 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 untu
k 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 Error CR VE
Hasil Work Life Balance WLB1 0.779 0.607 0.33 5 0,90 5 0,76 2
Reliabel WLB2 0.929 0.863 0.13 5 WLB3 0.862 0.743 0.22 1 $\Sigma = 2.$
570 2.213 0.69 1 $\Sigma 2 = 6.605$ Kepuasan Kerja K1 0.693 0.480 0
.42 6 0,90 0,64 5 Reliabel K2 0.705 0.497 0.38 3 K3 0.853
0.728 0.21 1 K4 0.773 0.598 0.27 8 K5 0.762 0.581 0.28 7
 $\Sigma = 3.786$ 2.883 1.58 5 $\Sigma 2 = 14.33$ 4 Cinta Terhadap Pekerja
an CTP1 0.758 0.575 0.42 6 0,89 4 0,63 2 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 0.24 $\Sigma = 3.762$ 2.883 1.68 $\Sigma 2 = 14.153$ Ko
 mitmen Kerja KK1 0.798 0.637 0.205 0,889 0,727 Relia bel
 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, 2
 024 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 Direct Indirect Total Work Life Balance → Kepuasan Kerja 0,464 0,464 Work Life Balance → Cinta Terhadap Pekerjaan 0,201 0,201 Work Life Balance → Komitmen Kerja 0,325 0,192 0.517 Kepuasan Kerja → Komitmen Kerja 0,176 0,176 Cinta Terhadap Pekerjaan → Komitmen Kerja 0,549 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). **16** 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 n 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) 77 Estim ate S.E. C.R. P Work Life Balance → Kepuasan Kerja 0.405 0.08 3 4.89 *** Work Life Balance → Cinta Terhadap Pekerjaan 0.212 0.08 7 2.42 1 0.01 5 Work Life Balance → Komitmen Kerja 0.271 0.07 3.84 7 *** Kepuasan Kerja → Komitmen Kerja 0.168 0.07 9 2.13 7 0.03 3 Cinta Terhadap Pekerjaan → Komitmen Kerja 0.435 0.06 4 6.78 1 **

* 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: $Z = \frac{ab}{\sqrt{b^2 S_a^2 + a^2 S_b^2}}$ Jumlah koefisien regresi dan standar error dapat dilihat dari output AMOS “ Regression Weights: (Group number 1 - Default model) . Uji variabel Kepuasan Kerja (Z1) dalam

REPORT #24277981

memediasi pengaruh Work Life Balance (X) terhadap Komitmen Kerja (Y)

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

$$Z = 0.06804 \sqrt{0.000194435 + 0.00102368} = 0.06804 \sqrt{0.001218115}$$

$Z = 1.949486045$ 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

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

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

$$Z = 0.09222 \sqrt{0.001616335} = 2.293820747$$

Be rikut 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 Hipote

sis (H) Pernyataan Hipotesis T- hitung P Keterangan H1 Work Life

Balance (X) memiliki pengaruh terhadap Komitmen Kerja (Y) 3.847 ***

Signifikan H2 Work Life Balance (X) memiliki pengaruh terhadap

Kepuasan Kerja (Z1) 4.890 *** Signifikan H3 Work Life Balance (X)

memiliki pengaruh terhadap Cinta Terhadap Pekerjaan (Z2) 2.421 0.01 5

Signifikan H4 Kepuasan Kerja (Z1) memiliki pengaruh terhadap Komitmen

Kerja (Y) 2.137 0.03 3 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 Hipote sis (H) Pernyataan Hipotesis Z P

Keterangan H6 Work Life Balance (X) memiliki pengaruh terhadap

Komitmen Kerja (Y) melalui Kepuasan Kerja (Z1) 1.950 0.05 1 Tidak

Signifikan H7 Work Life Balance (X) memiliki pengaruh terhadap

Komitmen Kerja (Y) melalui Cinta Terhadap Pekerjaan (Z2) 2.294 0.02

REPORT #24277981

2 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. **3 6 8 16 30**

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. **3**

6 8 16 21 26 30 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. **6 8**

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.

24 56 58 Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwasannya 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 bahwasannya 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 H_6 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 H_7 diterima. Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwasanya cinta terhadap pekerjaan memediasi pengaruh work life balance terhadap komitmen kerja. **118** 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. **19** **24**

80 Penelitian ini menunjukkan bahwa semakin positif keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, maka semakin tinggi tingkat komitmen kerja yang ditunjukkan oleh karyawan. **19** 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. **23**

34 **47** **48** **96** Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh dan 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 Rahmadina & Setyaningrum (2023) Ardiansyah & Surjanti (2020) 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. **12** 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 (H₀) dan penerimaan hipotesis alternatif (H_a) yang menyatakan bahwa work life balance mempengaruhi tingkat kepuasan kerja. **14 34 36** Hasil ini didukung oleh penelitian , , dan 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 Rachmawati & Susanto (2021) Chaeria (2024) Atthohiri & Wijayati (2021) 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. 10 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) dan penerimaan hipotesis alternatif (H a) yang menyatakan bahwa work life balance

mempengaruhi tingkat cinta terhadap pekerjaan. Hasil ini didukung oleh penelitian dan yang menyimpulkan bahwa karyawan yang memiliki keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi yang baik cenderung merasa lebih merasa terlibat dan bersemangat serta mencintai Bygrave (2020) Akdemir (2021) 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. 51 60 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 (H₀) dan penerimaan hipotesis alternatif (H_a) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja mempengaruhi tingkat komitmen kerja. 23 36 48 91 Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh dan 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. Arfinasari & Prabowo (2022) Ramadhan & Marinda (2019) 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.

67 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 (H₀) 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 dan 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 Perwira et al. (2021) Aulia & Adiono (2021) 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. **33** 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. **28** 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.

12 89

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 (H₀). Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh 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 Harianto & Herachwati (2023) 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. 33 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. 11 14

32 40 BAB V KESIMPULAN DAN SARAN 5.1 Kesimpulan Berdasarkan analisis dan pembahasan data, peneliti menarik kesimpulan mengenai pengaruh work life balance terhadap komitmen kerja, dengan peran kepuasan kerja dan cinta terhadap pekerjaan sebagai variabel mediasi, pada pekerja generasi Z di Kota Tangerang Selatan yang bekerja di perusahaan startup. Kesimpulan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut: 1. 4 5 18 20 Work life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen kerja generasi Z di Kota Tangerang Selatan yang bekerja di perusahaan startup. 3 4 5 18 2. Work life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja generasi Z di Kota Tangerang Selatan yang bekerja di perusahaan startup. 3. Work life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap cinta terhadap pekerjaan generasi Z di Kota Tangerang Selatan yang bekerja di perusahaan startup. 3 4 20 4. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen kerja generasi Z di Kota Tangerang Selatan yang bekerja di perusahaan startup. 4 20 5. Cinta terhadap pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen kerja generasi Z di Kota Tangerang Selatan yang bekerja di perusahaan startup. 6. Kepuasan kerja tidak memediasi hubungan antara work life balance terhadap komitmen kerja generasi Z di Kota Tangerang Selatan yang bekerja di perusahaan startup. 7. Cinta terhadap pekerjaan memediasi hubungan antara work life balance terhadap komitmen kerja generasi Z di Kota Tangerang Selatan yang bekerja di perusahaan startup. 13 49 72 98 5.2

Saran Berdasarkan kesimpulan di atas, terdapat beberapa saran yang dapat diberikan oleh peneliti, antara lain sebagai berikut: 5.2 1 Bagi Perusahaan Berdasarkan tanggapan responden pada variabel work life balance pernyataan dengan kategori terkecil yaitu "Saya percaya bahwa keseimbangan antara kepuasan kerja dan kepuasan hidup pribadi saya

sangat penting” menunjukkan bahwasanya karyawan merasa keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka kurang tercapai atau kurang dihargai oleh perusahaan. Karyawan mungkin merasa cenderung tertekan oleh tuntutan pekerjaan yang mengganggu waktu pribadi mereka, maka peneliti menyarankan perusahaan startup menyediakan penawaran opsi kerja fleksibel atau kerja jarak jauh untuk memungkinkan karyawan mengatur waktu mereka lebih baik, peneliti juga menyarankan perusahaan untuk melakukan kebijakan cuti untuk keperluan pribadi atau keluarga dengan memastikan karyawan yang cuti tidak membawa pekerjaan ke rumah. Upaya ini penting untuk membantu karyawan menjaga keseimbangan kehidupan pekerja dan pribadi mereka serta menghormati waktu di luar jam kerja. Berdasarkan tanggapan responden pada variabel kepuasan kerja pernyataan dengan kategori terkecil yaitu ”Saya merasa pekerjaan yang saya lakukan memberikan kesempatan saya untuk belajar dan mengembangkan keterampilan baru” menunjukkan bahwasanya karyawan merasa pekerjaan mereka tidak memberikan kesempatan untuk pengembangan diri atau peningkatan keterampilan, yang dapat menyebabkan rasa tidak puas terhadap pekerjaan dan perkembangan karir mereka. Maka peneliti menyarankan perusahaan startup memberikan pelatihan dan kesempatan untuk berkembang, seperti kursus keterampilan baru atau workshop yang relevan dengan pekerjaan mereka, serta menyediakan program mentoring dengan rekan kerja yang lebih berpengalaman untuk membantu karyawan mengembangkan keterampilan baru. Upaya ini penting untuk membantu karyawan menjaga kepuasan kerja karyawan yang berdampak langsung terhadap perkembangan perusahaan. Berdasarkan tanggapan responden pada variabel cinta terhadap pekerjaan pernyataan dengan kategori terkecil yaitu ”Saya secara sukarela terlibat dalam proyek-proyek atau kegiatan tambahan di tempat kerja” dan ”Saya akan terus mendukung perusahaan, bahkan dalam situasi sulit” yang mengindikasikan bahwasanya karyawan mungkin tidak merasa cukup terlibat atau merasa kurang memiliki rasa tanggung jawab terhadap perusahaan. Mereka juga mungkin kurang berkomitmen untuk berkontribusi secara

sukarela di luar tugas utama mereka atau mendukung perusahaan dalam kondisi sulit. Hal ini dapat mencerminkan kurangnya rasa cinta terhadap pekerjaan atau perusahaan. Maka peneliti menyarankan perusahaan startup memberikan kesempatan bagi karyawan untuk terlibat dalam proyek-proyek yang tidak hanya relevan dengan pekerjaan mereka tetapi juga memberi mereka kesempatan untuk belajar dan berkembang, memberikan penghargaan atau insentif bagi karyawan yang terlibat secara sukarela dalam proyek atau kegiatan tambahan, yang bisa berupa pengakuan publik, bonus, atau bahkan peluang pengembangan karir serta mengutamakan komunikasi yang terbuka tentang visi dan misi perusahaan, serta pentingnya kontribusi mereka dalam mendukung perusahaan, terutama saat menghadapi tantangan. Upaya ini penting untuk membantu karyawan menjaga rasa tanggung jawab mereka terhadap pekerjaan sehingga menimbulkan perasaan positif yang akan meningkatkan loyalitas terhadap perusahaan. Berdasarkan tanggapan responden pada variabel komitmen kerja pernyataan dengan kategori terkecil yaitu "Saya berencana untuk tetap bekerja di perusahaan ini dalam jangka panjang" yang mengindikasikan bahwasanya karyawan merasa kurang yakin atau tidak berencana untuk tetap bekerja di perusahaan dalam jangka panjang. Hal ini mungkin disebabkan oleh kurangnya peluang karir, ketidakpuasan terhadap lingkungan kerja, atau ketidakjelasan prospek jangka panjang di perusahaan. Maka peneliti menyarankan perusahaan startup memberikan jalur karir yang jelas dengan tujuan pengembangan jangka panjang bagi karyawan, termasuk kemungkinan promosi atau rotasi pekerjaan, serta mengimplementasikan program yang berfokus pada retensi karyawan, seperti memberikan bonus loyalitas atau penghargaan bagi mereka yang berkomitmen jangka panjang. Dengan memahami faktor tersebut, perusahaan dapat mengidentifikasi area yang memerlukan perhatian lebih dan mengambil langkah tepat untuk meningkatkan kesejahteraan, keterlibatan, dan komitmen karyawan.

5.2.2 Bagi Peneliti

Selanjutnya Peneliti selanjutnya dapat memperluas dan memperdalam pemahaman mengenai variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian,

REPORT #24277981

dengan tujuan untuk meningkatkan dan menyempurnakan pengetahuan yang diperoleh dari studi sebelumnya. Selain itu, peneliti berikutnya juga dapat memperluas cakupan penelitian dengan memasukkan variabel- variabel lain yang berpotensi memengaruhi komitmen kerja, seperti budaya organisasi, gaya kepemimpinan, atau motivasi karyawan. Penambahan beberapa variabel ini akan memberi perspektif secara komprehensif dan mendalam mengenai beberapa faktor yang berpotensi memperkuat ataupun melemahkan kecendrungan karyawan untuk berkomitmen.



REPORT #24277981

Results

Sources that matched your submitted document.

● IDENTICAL ● CHANGED TEXT

INTERNET SOURCE		
1.	0.73% repository.upnjatim.ac.id https://repository.upnjatim.ac.id/8141/49/SKRIPSI%20HANI%20COVER.pdf	● ●
INTERNET SOURCE		
2.	0.59% jurnal.uns.ac.id https://jurnal.uns.ac.id/ijas/article/download/45784/31888	●
INTERNET SOURCE		
3.	0.5% journals.upi-yai.ac.id https://journals.upi-yai.ac.id/index.php/IKRAITH-EKONOMIKA/article/download/..	●
INTERNET SOURCE		
4.	0.46% repository.unhas.ac.id http://repository.unhas.ac.id/6031/2/A012191050_tesis%201-2.pdf	●
INTERNET SOURCE		
5.	0.4% ejournal.stieppi.ac.id https://ejournal.stieppi.ac.id/index.php/jin/article/download/122/132/506	●
INTERNET SOURCE		
6.	0.4% openjournal.unpam.ac.id https://openjournal.unpam.ac.id/index.php/Jaras/article/download/31323/1607..	●
INTERNET SOURCE		
7.	0.37% ejournal3.undip.ac.id https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/gaussian/article/download/27814/24207	●
INTERNET SOURCE		
8.	0.35% repository.stei.ac.id http://repository.stei.ac.id/6240/3/BAB%202.pdf	●
INTERNET SOURCE		
9.	0.35% repository.upnvj.ac.id https://repository.upnvj.ac.id/17130/12/AWAL%20.pdf	●



REPORT #24277981

INTERNET SOURCE		
10. 0.35%	journal.yrpipku.com https://journal.yrpipku.com/index.php/msej/article/download/5672/3166/30028	●
INTERNET SOURCE		
11. 0.35%	repository.uinjkt.ac.id https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/52163/1/ALIM%20K...	●
INTERNET SOURCE		
12. 0.34%	ejournal.upi.edu https://ejournal.upi.edu/index.php/JER/article/download/73299/28118	●
INTERNET SOURCE		
13. 0.33%	eprints.iain-surakarta.ac.id https://eprints.iain-surakarta.ac.id/8846/1/SKRIPSI_Elisa%20Eka%20Rahmadan...	● ●
INTERNET SOURCE		
14. 0.31%	eprints.upnyk.ac.id http://eprints.upnyk.ac.id/32407/1/TRININGTYAS%20AFRIANA_%20141190127.p...	●
INTERNET SOURCE		
15. 0.3%	eprints3.upgris.ac.id https://eprints3.upgris.ac.id/3189/1/AYUNDA%20OKTAVERINA%2018810187.pdf	●
INTERNET SOURCE		
16. 0.29%	jurnal.stebikhas.ac.id https://jurnal.stebikhas.ac.id/index.php/uba/article/download/14/8/39	●
INTERNET SOURCE		
17. 0.29%	journal.paramadina.ac.id https://journal.paramadina.ac.id/index.php/madani/article/view/967/404	●
INTERNET SOURCE		
18. 0.28%	repository.binadarma.ac.id http://repository.binadarma.ac.id/8563/1/0.pdf	●
INTERNET SOURCE		
19. 0.27%	ejournal2.undip.ac.id https://ejournal2.undip.ac.id/index.php/jdbk/article/download/23878/11488	●
INTERNET SOURCE		
20. 0.27%	repository.uinjkt.ac.id https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/51634/2/Jurnal%20...	●



REPORT #24277981

INTERNET SOURCE		
21.	0.27% digilib.unila.ac.id http://digilib.unila.ac.id/75910/3/3.%20SKRIPSI%20TANPA%20PEMBAHASAN.pdf	●
INTERNET SOURCE		
22.	0.26% www.academia.edu https://www.academia.edu/Documents/in/Kinerja?f_loswp=71553657	●
INTERNET SOURCE		
23.	0.26% eprints.iain-surakarta.ac.id http://eprints.iain-surakarta.ac.id/9045/1/Arif%20Cahyo%20Nugroho_Skirpsi_19..	●
INTERNET SOURCE		
24.	0.26% brida.medan.go.id https://brida.medan.go.id/storage/berita/files/Skripsi%20Putri%20Retno%20An...	●
INTERNET SOURCE		
25.	0.25% repository.upi.edu http://repository.upi.edu/81298/4/S_EKI_1807615_Chapter%203.pdf	●
INTERNET SOURCE		
26.	0.25% download.garuda.kemdikbud.go.id http://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=1586232&val=493...	●
INTERNET SOURCE		
27.	0.24% repository.widyatama.ac.id https://repository.widyatama.ac.id/server/api/core/bitstreams/6872edde-bf51-4..	●
INTERNET SOURCE		
28.	0.24% ejurnal.kampusakademik.co.id https://ejurnal.kampusakademik.co.id/index.php/jmia/article/download/2420/2...	●
INTERNET SOURCE		
29.	0.24% repository.uinjkt.ac.id https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/78670/1/NAYLA%20...	●
INTERNET SOURCE		
30.	0.23% e-journal.nalanda.ac.id https://e-journal.nalanda.ac.id/index.php/SAMMAJIVA/article/download/1234/1...	●
INTERNET SOURCE		
31.	0.23% repositori.unsil.ac.id http://repositori.unsil.ac.id/9018/13/13.%20BAB%20III%20METODOLOGI%20PEN..	●



REPORT #24277981

INTERNET SOURCE		
32.	0.22% repository.unwidha.com:880 http://repository.unwidha.com:880/3890/1/Riska%20Fix.pdf	● ●
INTERNET SOURCE		
33.	0.21% www.talenta.co https://www.talenta.co/blog/loyalitas-karyawan/	●
INTERNET SOURCE		
34.	0.21% eprints.iain-surakarta.ac.id https://eprints.iain-surakarta.ac.id/6104/1/%28SAH%29%20SKRIPSI_ANGGUN%...	● ●
INTERNET SOURCE		
35.	0.2% www.academia.edu https://www.academia.edu/118027431/Pengaruh_Likuiditas_Dan_Leverage_Te...	●
INTERNET SOURCE		
36.	0.2% repository.stei.ac.id http://repository.stei.ac.id/8994/3/BAB%202.pdf	●
INTERNET SOURCE		
37.	0.2% eprints.upj.ac.id https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/7332/10/Bab%203.pdf	●
INTERNET SOURCE		
38.	0.2% ejournal.papanda.org https://ejournal.papanda.org/index.php/jimab/article/download/371/236	●
INTERNET SOURCE		
39.	0.2% eprints.umk.ac.id https://eprints.umk.ac.id/13457/6/5.%20Bab%205.pdf	●
INTERNET SOURCE		
40.	0.2% repositori.stiamak.ac.id http://repositori.stiamak.ac.id/id/eprint/169/7/SKRPSI.CHOYRUL%20HUDHA.151..	●
INTERNET SOURCE		
41.	0.2% www.mes-bogor.com https://www.mes-bogor.com/journal/index.php/mrj/article/download/211/206/...	●
INTERNET SOURCE		
42.	0.19% repo.stie-pembangunan.ac.id https://repo.stie-pembangunan.ac.id/765/1/18612296.pdf	● ●



REPORT #24277981

INTERNET SOURCE		
43.	0.18% journal.unesa.ac.id https://journal.unesa.ac.id/index.php/jim/article/download/22945/9467/80211	●
INTERNET SOURCE		
44.	0.18% ejurnal.esaunggul.ac.id https://ejurnal.esaunggul.ac.id/index.php/johm/article/download/4369/3095	●
INTERNET SOURCE		
45.	0.18% repository.unwira.ac.id http://repository.unwira.ac.id/1228/4/4.%20Bab%20III%20Marissa.pdf	●
INTERNET SOURCE		
46.	0.18% ifrelresearch.org https://ifrelresearch.org/index.php/jrim-widyakarya/article/download/4043/426...	●
INTERNET SOURCE		
47.	0.18% bussman.gapenas-publisher.org https://bussman.gapenas-publisher.org/index.php/home/article/download/246...	●
INTERNET SOURCE		
48.	0.18% stealwashliyahsibolga.ac.id https://stealwashliyahsibolga.ac.id/jurnal/index.php/jesya/article/download/62..	●
INTERNET SOURCE		
49.	0.18% repositori.uma.ac.id https://repositori.uma.ac.id/jspui/bitstream/123456789/21251/2/198600142%20...	●
INTERNET SOURCE		
50.	0.17% repositori.unsil.ac.id http://repositori.unsil.ac.id/9153/8/BAB%202.pdf	●
INTERNET SOURCE		
51.	0.16% www.academia.edu https://www.academia.edu/47530916/Pengaruh_Faktor_Kepuasan_Kerja_terha...	●
INTERNET SOURCE		
52.	0.16% eprints.undip.ac.id http://eprints.undip.ac.id/15207/1/Muhadi.pdf	●
INTERNET SOURCE		
53.	0.16% journal.univpancasila.ac.id https://journal.univpancasila.ac.id/index.php/ekobisman/article/download/183...	●



REPORT #24277981

INTERNET SOURCE		
54.	0.16% jurnal.umsu.ac.id https://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO/article/download/21422/12026	●
INTERNET SOURCE		
55.	0.15% www.academia.edu https://www.academia.edu/105310081/Pengaruh_Lingkungan_Kerja_Motivasi_d..	●
INTERNET SOURCE		
56.	0.15% ejournal.upnvj.ac.id https://ejournal.upnvj.ac.id/jye/article/view/8792/3058	●
INTERNET SOURCE		
57.	0.15% media.neliti.com https://media.neliti.com/media/publications/54768-ID-pengaruh-employee-eng...	●
INTERNET SOURCE		
58.	0.15% jurnal.unigal.ac.id https://jurnal.unigal.ac.id/bmej/article/viewFile/3596/3250	●
INTERNET SOURCE		
59.	0.15% eprints.umm.ac.id https://eprints.umm.ac.id/7372/1/SKRIPSI.pdf.pdf	●
INTERNET SOURCE		
60.	0.15% repository.mediapenerbitindonesia.com http://repository.mediapenerbitindonesia.com/295/1/%28%2BISBN%29T%2031..	●
INTERNET SOURCE		
61.	0.14% www.researchgate.net https://www.researchgate.net/publication/339796716_The_Influence_of_Produ...	●
INTERNET SOURCE		
62.	0.14% www.academia.edu https://www.academia.edu/117003697/Pengaruh_Gaya_Kepemimpinan_Dan_K...	●
INTERNET SOURCE		
63.	0.14% ojs3.unpatti.ac.id https://ojs3.unpatti.ac.id/index.php/manis/article/download/5374/3837/	●
INTERNET SOURCE		
64.	0.14% indonesia.go.id https://indonesia.go.id/kategori/editorial/7162/memenuhi-layanan-digital-hingg..	●



REPORT #24277981

INTERNET SOURCE		
65.	0.14% repository.uinjkt.ac.id https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/54762/1/Dwi%20%2..	●
INTERNET SOURCE		
66.	0.13% dspace.uui.ac.id https://dspace.uui.ac.id/bitstream/handle/123456789/1715/05.3%20bab%203.pd..	●
INTERNET SOURCE		
67.	0.12% vm36.upi.edu https://vm36.upi.edu/index.php/image/article/download/67480/pdf	●
INTERNET SOURCE		
68.	0.12% binus.ac.id https://binus.ac.id/malang/2018/10/stakeholder-dan-tanggung-jawab-sosial-pe...	●
INTERNET SOURCE		
69.	0.12% repository.stei.ac.id http://repository.stei.ac.id/8736/4/BAB%20III.pdf	●
INTERNET SOURCE		
70.	0.12% journal-laaroiba.com https://journal-laaroiba.com/ojs/index.php/elmal/article/download/2069/1844	●
INTERNET SOURCE		
71.	0.12% repository.iainkudus.ac.id http://repository.iainkudus.ac.id/11049/7/8.%20BAB%20IV.pdf	●
INTERNET SOURCE		
72.	0.12% eprints.unpak.ac.id https://eprints.unpak.ac.id/8108/1/Revisi%20Skripsi%20setelah%20sidang%20-...	●
INTERNET SOURCE		
73.	0.11% www.academia.edu https://www.academia.edu/108971601/Employee_Engagement_Memediasi_Pen..	●
INTERNET SOURCE		
74.	0.11% repositori.uma.ac.id https://repositori.uma.ac.id/bitstream/123456789/1574/5/138600269_file5.pdf	●
INTERNET SOURCE		
75.	0.11% www.liputan6.com https://www.liputan6.com/hot/read/5511482/gen-z-age-berkisar-antara-12-hing..	●



REPORT #24277981

INTERNET SOURCE		
76.	0.11% manajemen.umsida.ac.id https://manajemen.umsida.ac.id/penelitian-ungkap-faktor-kepuasan-karyawan...	●
INTERNET SOURCE		
77.	0.11% online-journal.unja.ac.id https://online-journal.unja.ac.id/mankeu/article/download/12520/10912/34657	●
INTERNET SOURCE		
78.	0.11% journal.universitaspahlawan.ac.id https://journal.universitaspahlawan.ac.id/index.php/jrpp/article/download/3246..	●
INTERNET SOURCE		
79.	0.1% www.academia.edu https://www.academia.edu/35847519/Pengaruh_Gaya_Kepemimpinan_Situasio..	●
INTERNET SOURCE		
80.	0.1% www.academia.edu https://www.academia.edu/39921103/Keseimbangan_Kehidupan_Kerja_Ditinja...	●
INTERNET SOURCE		
81.	0.1% scholarhub.ui.ac.id https://scholarhub.ui.ac.id/cgi/viewcontent.cgi?article=1015&context=jsht	●
INTERNET SOURCE		
82.	0.1% blog.id.jobplanet.com https://blog.id.jobplanet.com/tingkat-kesetiaan-karyawan-dari-berbagai-genera..	●
INTERNET SOURCE		
83.	0.1% repository.penerbitwidina.com https://repository.penerbitwidina.com/media/publications/567988-metode-pen...	●
INTERNET SOURCE		
84.	0.1% repository.unpas.ac.id http://repository.unpas.ac.id/27743/6/BAB%20III%3Dedit.pdf	●
INTERNET SOURCE		
85.	0.1% repository.fe.unj.ac.id http://repository.fe.unj.ac.id/9435/5/Chapter3.pdf	●
INTERNET SOURCE		
86.	0.1% tech.indozone.id https://tech.indozone.id/gadget/921042431/jumlah-pengguna-internet-di-indon...	●



REPORT #24277981

INTERNET SOURCE		
87. 0.1%	repository.uir.ac.id https://repository.uir.ac.id/10787/1/175210087.pdf	● ●
INTERNET SOURCE		
88. 0.09%	www.researchgate.net https://www.researchgate.net/publication/370144041_Effect_of_Workload_and...	●
INTERNET SOURCE		
89. 0.09%	dinastirev.org https://dinastirev.org/JIMT/article/download/2677/1469	●
INTERNET SOURCE		
90. 0.09%	journal.untar.ac.id https://journal.untar.ac.id/index.php/JMDK/article/download/13155/8041	●
INTERNET SOURCE		
91. 0.09%	repository.ub.ac.id http://repository.ub.ac.id/165987/1/Diah%20Lailatul%20Qodrizana.pdf	●
INTERNET SOURCE		
92. 0.09%	ejournal.uigm.ac.id https://ejournal.uigm.ac.id/index.php/IG/article/download/1941/1469	●
INTERNET SOURCE		
93. 0.08%	dspace.uii.ac.id https://dspace.uii.ac.id/bitstream/handle/123456789/12706/05.4%20Bab%204.p..	●
INTERNET SOURCE		
94. 0.08%	repository.stei.ac.id http://repository.stei.ac.id/8240/3/BAB%20II.pdf	●
INTERNET SOURCE		
95. 0.08%	journal.pubmedia.id https://journal.pubmedia.id/index.php/par/article/download/2440/2551/4343	●
INTERNET SOURCE		
96. 0.08%	repository.stei.ac.id http://repository.stei.ac.id/8303/3/BAB%202.pdf	●
INTERNET SOURCE		
97. 0.08%	jurnal.polinema.ac.id https://jurnal.polinema.ac.id/index.php/adbis/article/download/1803/1373	●



REPORT #24277981

INTERNET SOURCE

98. **0.08%** repository.unja.ac.id

<https://repository.unja.ac.id/60802/7/SKRIPSI%20TETYKA.pdf>



INTERNET SOURCE

99. **0.08%** lppipublishing.com

<https://lppipublishing.com/index.php/alacrity/article/download/23/22/70>



100.

INTERNET SOURCE

0.07% www.academia.edu

https://www.academia.edu/56298393/Gaya_Kepimpinan_Penyertaan_Tanggap...



101.

INTERNET SOURCE

0.07% dspace.uii.ac.id

<https://dspace.uii.ac.id/bitstream/handle/123456789/13600/BAB%202.pdf?sequ...>



102.

INTERNET SOURCE

0.07% repository.stiemahardhika.ac.id

<http://repository.stiemahardhika.ac.id/3754/2/BAB%20I%20-%20AYU%20DWI%...>



103.

INTERNET SOURCE

0.07% repo.stie-pembangunan.ac.id

<https://repo.stie-pembangunan.ac.id/734/1/17612107.pdf>



104.

INTERNET SOURCE

0.07% repository.umy.ac.id

<https://repository.umy.ac.id/bitstream/handle/123456789/23958/BAB%20II.pdf?..>



105.

INTERNET SOURCE

0.07% online-journal.unja.ac.id

<https://online-journal.unja.ac.id/mankeu/article/download/18365/15846/75957>



106.

INTERNET SOURCE

0.07% djs.kemendik.go.id





107.

INTERNET SOURCE

0.07% repo.uinsyahada.ac.id

<http://repo.uinsyahada.ac.id/945/6/Metode%20Penelitian.pdf>

109.

INTERNET SOURCE

0.07% repository.uin-suska.ac.id

<http://repository.uin-suska.ac.id/84319/1/FINAL%20SKRIPSI%20AYUNDA%20LU...>
https://repository.ung.ac.id/get/karyailmiah/2450/Rizan_Machmud___Buku_K...

110.

INTERNET SOURCE

0.06% www.researchgate.net

https://www.researchgate.net/publication/279742508_The_Impact_of_Work-Lif...

111.

INTERNET SOURCE

0.06% www.researchgate.net

https://www.researchgate.net/publication/364812853_Agency_theory_A_critica...

112.

INTERNET SOURCE

0.06% repository.umy.ac.id

<http://repository.umy.ac.id/bitstream/handle/123456789/26017/8.%20BAB%20I...>

113.

INTERNET SOURCE

0.06% educativa.id

<https://educativa.id/2023/10/31/cara-olah-data-sem-amos-penjelasan-lengkap-...>

114.

INTERNET SOURCE

0.06% repository.unja.ac.id

<https://repository.unja.ac.id/59912/3/BAB%20III.pdf>

115.

INTERNET SOURCE

0.06% journal.universitaspahlawan.ac.id

<https://journal.universitaspahlawan.ac.id/index.php/jrpp/article/download/2468..>

116.

INTERNET SOURCE

0.06% www.slideshare.net

<https://www.slideshare.net/slideshow/prosedur-pengujian-hipotesis/245558478>

117.

INTERNET SOURCE

0.06% www.recruitfirst.co.id

<https://www.recruitfirst.co.id/id/blog/contoh-loyalitas-dalam-pekerjaan/>



PLAGIARISM
CHECK.ORG



REPORT #24277981

118.

INTERNET SOURCE

120.
0.08% eprints.upj.ac.id

INTERNET SOURCE

<https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/2841/11/11.%20BAB%20IV.pdf>

0.05% www.researchgate.net

https://www.researchgate.net/publication/360898792_PENGARUH_KEMATANGA..



119.

INTERNET SOURCE

121.
0.08% journal.yrpiiku.com

INTERNET SOURCE

<https://journal.yrpiiku.com/index.php/msej/article/download/6299/3470/33209>

0.05% www.academia.edu

https://www.academia.edu/102140476/Pengaruh_Work_Life_Balance_Terhadap..



122.

INTERNET SOURCE

0.05% www.researchgate.net

https://www.researchgate.net/publication/379252725_Work-Life_Balance_Take...



123.

INTERNET SOURCE

0.05% www.academia.edu

https://www.academia.edu/84118957/Representasi_Fatherhood_dalam_Majala...



124.

INTERNET SOURCE

0.05% repository.fe.unj.ac.id

<http://repository.fe.unj.ac.id/9339/5/Chapter3.pdf>



125.

INTERNET SOURCE

0.05% lib.stie-yai.ac.id

<https://lib.stie-yai.ac.id/index.php?p=fstream-pdf&fid=238&bid=6282>



126.

INTERNET SOURCE

0.05% repository.radenfatah.ac.id

<https://repository.radenfatah.ac.id/17816/2/BAB%20II.pdf>



127.

INTERNET SOURCE

0.05% media.neliti.com

<https://media.neliti.com/media/publications/98528-ID-none.pdf>



128.

INTERNET SOURCE

0.05% scholar.ummetro.ac.id



PLAGIARISM
CHECK.ORG



<https://scholar.ummetro.ac.id/index.php/diversifikasi/article/download/611/378>

REPORT #24277981

129.

INTERNET SOURCE

0.04% download.garuda.kemdikbud.go.id



<http://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=3402306&val=298...>

0.04% repository.uinjkt.ac.id



<https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/65375/1/Literasi%2...>

130.

INTERNET SOURCE

0.04% goodstats.id



<https://goodstats.id/article/daftar-5-operator-seluler-favorit-masyarakat-2022-s...>

0.03% www.statistikolahdata.com



<http://www.statistikolahdata.com/2021/06/>

133.

INTERNET SOURCE

0.01% repo.darmajaya.ac.id



<http://repo.darmajaya.ac.id/7501/4/BAB%20III.pdf>

134.

INTERNET SOURCE

0.01% repository.unissula.ac.id



http://repository.unissula.ac.id/35023/1/Magister%20Manajemen_20402300002...