

**PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE*, LINGKUNGAN KERJA DAN  
KOMPENSASI TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN DENGAN  
KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING*  
(Studi pada Karyawan Divisi Live Streaming di Shopee Solo Technopark)**



**SKRIPSI**

Diajukan Kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Prof. KH.  
Saifuddin Zuhri Purwokerto Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna  
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E.)

**Oleh:**

**PUTRI KHOIRUNNISA AZAHRA  
NIM. 214110201257**

**PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH  
JURUSAN EKONOMI DAN KEUANGAN SYARIAH  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)  
PROF. K. H. SAIFUDDIN ZUHRI PURWOKERTO  
2025**

## PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Putri Khoirunnisa Azahra  
NIM : 214110201257  
Jenjang : S-1  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam  
Jurusan : Ekonomi dan Keuangan Syariah  
Judul Skripsi : Pengaruh *Work-Life Balance* , Lingkungan Kerja, dan Kompensasi terhadap Loyalitas Karyawan (Studi pada Karyawan Divisi *Live Streaming* di Shopee Solo Technopark)

Menyatakan bahwa Naskah Skripsi ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Purwokerto, 26 Maret 2025  
Saya yang menyatakan,



Putri Khoirunnisa Azahra  
NIM. 214110201257



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA**  
**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI**  
**PROFESOR KIAI HAJI SAIFUDDIN ZUHRI PURWOKERTO**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**  
Jalan Jenderal Ahmad Yani No. 54 Purwokerto 53126  
Telp. 0281-635624, Fax: 0281-636553; Website: febl.uinsalzu.ac.id

**LEMBAR PENGESAHAN**

Skripsi Berjudul

**PENGARUH KEMUDAHAN DAN KEAMANAN TERHADAP  
KEPUTUSAN MENABUNG PADA BANK DIGITAL DENGAN  
RELIGIUSITAS SEBAGAI VARIABEL MODERATING (STUDI KASUS  
MAHASISWA UIN PROF. K.H. SAIFUDDIN ZUHRI PURWOKERTO)**

Yang disusun oleh Saudara **Amelia Kartika NIM 214110202081** Program Studi **S-1 Perbankan Syariah** Jurusan Ekonomi dan Keuangan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto, telah diujikan pada hari **Rabu, 7 Mei 2025** dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk memperoleh gelar **Sarjana Ekonomi (S.E.)** oleh Sidang Dewan Penguji Skripsi.

Ketua Sidang/Penguji

Dr. H. Akhmad Faozan, Lc., M.Ag.  
NIP. 19741217 200312 1 006

Sekretaris Sidang/Penguji

Ryan Fahmi Hikmat, S.E., M.M.  
NIP. 19920328 202012 1 005

Pembimbing/Penguji

Dr. Hj. Rahmini Hadi, S.E., M.Si.  
NIP. 19701224 200501 2 001

Purwokerto, 12 Mei 2025

Mengesahkan  
Dekan,



**Prof. Dr. H. Jamal Abdul Aziz, M.Ag.**  
NIP. 19730921 200212 1 004

## NOTA DINAS PEMBIMBING

Kepada

Yth. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto

di-Purwokerto

*Assalamu'alaikum Wr. Wb*

Setelah melakukan bimbingan, telaah, arahan, dan koreksi terhadap penulisan skripsi dari Saudari Putri Khoirunnisa Azahra NIM 214110201257 yang berjudul:

**Pengaruh *Work-Life Balance*, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi terhadap Loyalitas Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel *Intervening* (Studi pada Karyawan Divisi Live Streaming di Shopee Solo Technopark)**

Saya yang berpendapat bahwa skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto untuk diujikan dalam rangka memperoleh gelar Sarjana dalam ilmu Ekonomi Syariah (S.E).

*Wassalamu'alaikum Wr. Wb*

Purwokerto, 26 Maret 2025  
Pembimbing,



**Ryan Fahmi Hikmat, S.E., M.M.**  
NIP. 19920328 202012 1 005

## **MOTTO**

*“Dengan keyakinan, usaha, dan doa tidak ada yang mustahil. Yakinlah bahwa kegagalan adalah pelajaran dan keberhasilan adalah tujuan kita.”*



## PERSEMBAHAN

Segala Puji dan syukur kepada Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya, penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh *Work-Life Balance*, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi terhadap Loyalitas Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel *Intervening* (Studi pada Karyawan Divisi Live Streaming di Shopee Solo Technopark)” dengan penuh rasa syukur atas rahmat dan karunia Allah SWT, penulis persembahkan kepada:

1. Allah SWT yang telah memberikan kesehatan, rahmat, hidayah, serta rezeki kepada saya, sehingga skripsi ini dapat dibuat dan selesai sesuai harapan. Puji syukur yang tak terhingga pada Allah SWT.
2. Kedua orang tuaku, Bapak Wartono dan Ibu Siti Nurohmah serta Kakak-kakak dan Adikku terimakasih telah memberikan semangat, do'a, dan motivasi yang tiada henti hingga penulis menyelesaikan studinya sampai sarjana.
3. Semua dosen terkhusus dosen pembimbing saya Bapak Ryan Fahmi Hikmat, S. E., M.M. yang telah meluangkan waktu dengan sabar memberikan bimbingan, arahan, dan saran selama penyusunan skripsi.
4. Bapak H. Ubaidillah, S.E., M.E.I. selaku dosen serta paman saya yang sedari awal rela meluangkan waktunya untuk mendengarkan keluh kesah saya selama proses pembuatan skripsi ini. Terimakasih banyak, semoga Allah membalas semua kebaikan om.
5. Ali Akbar Attoyibi, sebagai kakak kandung sekaligus pembimbing terbaik yang sudah banyak membantu proses pembuatan skripsi ini sedari awal hingga akhirnya mendapatkan gelar. Terimakasih banyak, semoga segera mendapatkan jodoh terbaik dari Allah SWT, dan tercapai semua harapan serta cita-citanya.
6. Rifqi Hairani Ahmad seseorang yang sudah menjadi partner di setiap moment hidup saya baik itu suka maupun duka. Semoga Allah lancarkan kita untuk menggapai cita-cita dan niat baik kita.
7. Semua yang turut mendukung dan membantu dalam mengerjakan skripsi ini. Terimakasih semoga skripsi ini dapat memberi manfaat.

**THE EFFECT OF WORK-LIFE BALANCE, WORK ENVIRONMENT  
AND COMPENSATION ON EMPLOYEE LOYALTY WITH JOB  
SATISFACTION AS AN INTERVENING VARIABLE**  
(Study on Live Streaming Division Employees at Shopee Solo Technopark)

**Putri Khoirunnisa Azahra**  
**NIM. 214110201257**

E-mail: [putrikhoirunnisazahra205@gmail.com](mailto:putrikhoirunnisazahra205@gmail.com)

Sharia Economics Study Program, Faculty of Islamic Economics and Business  
State Islamic University (UIN) Prof. K.H. Saifuddi Zuhri Purwokerto

**ABSTRACT**

*The high unemployment rate among fresh graduates has led many of them to choose to work at companies with strong employee branding, such as Shopee Solo Technopark. One of its divisions, live streaming, supports marketing activities with operations running 24 hours. This division faces high work demands and complex responsibilities, which may affect work-life balance, psychological conditions in the work environment, and dissatisfaction with compensation. Therefore, this study aims to analyze the influence of work-life balance, work environment, and compensation on employee loyalty with job satisfaction as an intervening variable.*

*This is a quantitative study using primary data obtained through questionnaires and interviews. The sample consists of 200 employees, with a saturated sampling method. The data analysis techniques used are multiple linear regression, bootstrapping, hypothesis testing (t-test), coefficient of determination (R<sup>2</sup>), and hypothesis testing for normality, multicollinearity, and heteroscedasticity.*

*The results show that work-life balance, work environment, and compensation have a partial effect on employee loyalty and job satisfaction. Based on multiple linear regression testing with bootstrapping mediation, the results indicate that job satisfaction mediates the effect of work-life balance, work environment, and compensation on employee loyalty in the live streaming division at Shopee Solo Technopark.*

**Keywords: Work-life Balance, Work Environment, Compensation,  
Employee Loyalty, Job satisfaction.**

**PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE*, LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING***  
(Studi pada Karyawan Divisi Live Streaming di Shopee Solo Technopark)

**Putri Khoirunnisa Azahra**  
**NIM. 214110201257**

E-mail: [putrikhoirunnisazahra205@gmail.com](mailto:putrikhoirunnisazahra205@gmail.com)

Program Studi Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
Universitas Islam Negeri (UIN) Prof. KH. Saifuddin Zuhri Purwokerto

**ABSTRAK**

Tingginya tingkat pengangguran pada *fresh graduate* membuat banyak dari mereka memilih bekerja di perusahaan dengan *employee branding* yang kuat, seperti Shopee Solo Technopark. Salah satu divisinya, yaitu live streaming, mendukung aktivitas pemasaran dengan operasional yang berjalan 24 jam. Divisi ini memiliki tuntutan kerja yang cukup tinggi dan tanggung jawab yang kompleks, sehingga berisiko mempengaruhi *work-life balance*, kondisi psikologis dalam lingkungan kerja, serta ketidakpuasan terhadap kompensasi. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh *work-life balance*, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap loyalitas karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang menggunakan data primer berupa kuesioner dan wawancara. Sampel penelitian ini berjumlah 200 karyawan, dengan metode *sampling* jenuh. Teknik analisis data yang digunakan adalah metode regresi linear berganda, metode *bootstrapping*, uji hipotesis (uji t), uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) dan pengujian hipotesis normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial *work-life balance*, lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap loyalitas karyawan dan kepuasan kerja. Berdasarkan uji regresi linear berganda dengan uji mediasi *bootstrapping* menunjukkan hasil bahwa kepuasan kerja dapat memediasi *work-life balance*, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap loyalitas karyawan divisi *live streaming* di Shopee Solo Technopark.

**Kata Kunci:** *Work-life Balance*, Lingkungan Kerja, Kompensasi, Loyalitas Karyawan, Kepuasan Kerja.

## PEDOMAN TRANSLITERASI BAHASA ARAB-INDONESIA

Transliterasi kata-kata yang dipakai dalam penelitian skripsi ini berpedoman pada surat pada Surat Keputusan Bersama antara Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI. Nomor: 0543b/U/1987.

### 1. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	alif	tidak dilambangkan	tidak dilambangkan
ب	ba'	b	be
ت	ta'	t	te
ث	sa	s	es (dengan titik diatas)
ج	jim	j	je
ح	h	<u>h</u>	ha (dengan garis di bawah)
خ	kha'	kh	ka dan ha
د	dal	d	de
ذ	zal	z	ze (dengan titik di atas)
ر	ra	r	er
ز	zai	z	zet
س	sin	s	es
ش	syin	sy	es dan ye
ص	sad	<u>s</u>	es (dengan garis di bawah)
ض	d'ad	<u>d</u>	de (dengan garis di bawah)
ط	ta	<u>t</u>	te (dengan garis di bawah)
ظ	za	<u>z</u>	zet (dengan garis di bawah)
ع	'ain	'	Koma terbalik di atas
غ	gain	g	ge
ف	fa'	f	ef
ق	qaf	q	qi
ك	kaf	k	ka
ل	lam	l	'el
م	mim	m	'em
ن	nun	n	'en
و	waw	w	w
ه	ha'	h	ha
ء	hamzah	'	apostrof
ي	ya'	y	ye

### 2. Konsonan Rangkap karena syaddah ditulis rangkap.

عدة	Ditulis	'iddah
-----	---------	--------

### 3. Ta' marbutoh di akhir kata bila dimatikan ditulis h.

حكمة	Ditulis	Hikmah	جزية	Ditulis	Jizyah
------	---------	--------	------	---------	--------

(ketentuan ini tidak diperlukan pada kata-kata Arab yang sudah terserap ke dalam Bahasa Indonesia, seperti zakat, shalat dan sebagainya, kecuali bila dikehendaki lafal aslinya)

- a. Bila diikuti dengan sandang "al" serta bacaan kedua itu terpisah, maka ditulis dengan h.

كرامة الاولياء	Ditulis	Karamah al-auliya'
----------------	---------	--------------------

- b. Bila ta' marbutah hidup atau dengan kata harakat, *fathah* atau *kasrah* atau *dammah* ditulis dengan t.

زكاة الفطر	Ditulis	Zakat al-fitr
------------	---------	---------------

### 4. Vokal Pendek

أ	Fathah	Ditulis	a
إ	Kasrah	Ditulis	i
أ	Dammah	Ditulis	u

### 5. Vokal Panjang

1	Fathah + alif	Ditulis	ā
	جاهلية	Ditulis	Jāhiliyah
2	Fathah + ya' mati	Ditulis	ā
	تنسى	Ditulis	Tansā
3	Kasrah + ya' mati	Ditulis	ī
	كريم	Ditulis	Karīm
4	D'ammah + wāwu mati	Ditulis	ū
	فروض	Ditulis	Furūd

### 6. Vokal Rangkap

1	Fathah + ya' mati	Ditulis	Ai
	بينكم	Ditulis	Bainakum
2	Fathah + wāwu mati	Ditulis	Au
	قول	Ditulis	Qaul

### 7. Vokal pendek yang berurutan dalam satu kata dipisahkan apostrof

انتم	Ditulis	a'antum
اعدت	Ditulis	u'iddat

## 8. Kata Sandang Alif + Lam

a. Bila diikuti huruf *Qomariyyah*

القران	Ditulis	<i>Al-Qur'ān</i>
القياس	Ditulis	<i>Al-Qiyās</i>

b. Bila diikuti huruf *Syamsiyyah* ditulis dengan menggunakan huruf *syamsiyyah* yang mengikutinya, serta menghilangkan huruf l (el) nya.

السماء	Ditulis	<i>As-Samā'</i>
الشمش	Ditulis	<i>Asy-Syams</i>

## 9. Penulisan kata-kata dalam rangkaian kalimat

Ditulis menurut bunyi pengucapannya

ذوي الفروض	Ditulis	<i>Zawī al-Furūd</i>
اهل السنة	Ditulis	<i>Ahl as-Sunnah</i>

## KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Allah SWT, Rabb semesta alam yang telah memberikan taufiq dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Shalawat serta Salam semoga selalu tercurah kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW, kepada keluarga, sahabat, dan para pengikut jejaknya hingga hari perhitungan nanti, semoga Allah SWT mengagungkan perjuangan mereka.

Atas nikmat Allah SWT penulis dapat menyelesaikan skripsi berjudul “Pengaruh *Work-Life Balance*, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi terhadap Loyalitas Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel *Intervening* (Studi pada Karyawan Divisi Live Streaming di Shopee Solo Technopark)” dimana dalam pengerjaannya penulis senantiasa diberikan kemudahan oleh-Nya.

Skripsi ini disusun dengan bekal ilmu pengetahuan yang sangat terbatas dan amat jauh dari kesempurnaan, sehingga tanpa bantuan, bimbingan, motivasi dan petunjuk dari berbagai pihak, maka sulit bagi peneliti untuk menyelesaikannya. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati dan penuh rasa syukur, peneliti berterima kasih kepada:

1. Prof. Dr. H. Ridwan, M.Ag., selaku Rektor Universitas Islam Negeri Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto
2. Prof. Dr. H. Suwito, M.Ag., selaku Wakil Rektor I Universitas Islam Negeri Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
3. Prof. Dr. H. Sulkhan Chakim, M.M., selaku Wakil Rektor II Universitas Islam Negeri Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
4. Prof. Dr. H. Sunhaji, M.Ag., selaku Wakil Rektor III Universitas Islam Negeri Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
5. Prof. Dr. H. Jamal Abdul Aziz, M.Ag., Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
6. Dr. H. Akhmad Faozan, Lc., M.Ag. selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.

7. Prof. Dr. Hj. Tutuk Ningsih, M.Pd. selaku Wakil Dekan II Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
8. Dr. H. Chandra Warsito, M.Si. selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
9. Dr. H. Sochimim, Lc., M.Si. selaku Koordinator Program Studi Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
10. Bapak Ryan Fahmi Hikmat, S.E., M.M. selaku Dosen Pembimbing Skripsi. Terima kasih karena telah meluangkan waktu, tenaga, dan pikirannya untuk memberikan bimbingan dalam penyusunan skripsi ini.
11. Segenap Dosen dan Staff Administrasi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
12. Orang tua tercinta dan saudara yang selalu memberi semangat dan motivasi bagi penulis.
13. Teman-teman angkatan 2021 dan semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah memberi kontribusi memberikan dukungan dalam penyusunan skripsi ini.
14. Terimakasih untuk diri sendiri yang sudah kuat bertahan dan berjalan hingga titik ini, sehingga mampu menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa penelitian ini masih memiliki keterbatasan dan jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran guna membenarkan yang lebih baik di masa mendatang.

Purwokerto, 26 Maret 2025

Putri Khoirunnisa Azahra

## DAFTAR ISI

<b>PERNYATAAN KEASLIAN</b> .....	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	<b>iii</b>
<b>NOTA DINAS PEMBIMBING</b> .....	<b>iv</b>
<b>MOTTO</b> .....	<b>v</b>
<b>PERSEMBAHAN</b> .....	<b>vi</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>vii</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>viii</b>
<b>PEDOMAN TRANSLITERASI BAHASA ARAB-INDONESIA</b> .....	<b>ix</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>xii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xvi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xvii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>xviii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	6
C. Tujuan Penelitian.....	7
D. Manfaat Penelitian.....	7
E. Sistematika Pembahasan.....	8
<b>BAB II LANDASAN TEORI</b> .....	<b>10</b>
A. <i>Theory of Planned Behavior</i> .....	10
B. <i>Work-Life Balance</i> .....	12
C. Lingkungan Kerja.....	14
D. Kompensasi.....	15
E. Loyalitas Karyawan.....	18
F. Kepuasan Kerja.....	19
G. Landasan Teologis.....	21
H. Kajian Pustaka.....	24
I. Model Penelitian.....	30

J. Hipotesis Penelitian.....	30
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>37</b>
A. Jenis Penelitian.....	37
B. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	37
C. Populasi dan Sampel Penelitian .....	38
D. Variabel dan Indikator Penelitian .....	39
E. Pengumpulan Data Penelitian .....	41
F. Teknik Analisis Data .....	42
<b>BAB IV PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN.....</b>	<b>47</b>
A. Gambaran Umum Objek Penelitian .....	47
B. Gambaran Umum Responden .....	49
C. Hasil Penelitian .....	52
D. Pembahasan Hasil Penelitian .....	77
<b>BAB V PENUTUP .....</b>	<b>89</b>
A. Kesimpulan .....	89
B. Saran.....	91
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>93</b>
<b>LAMPIRAN-LAMPIRAN</b>	

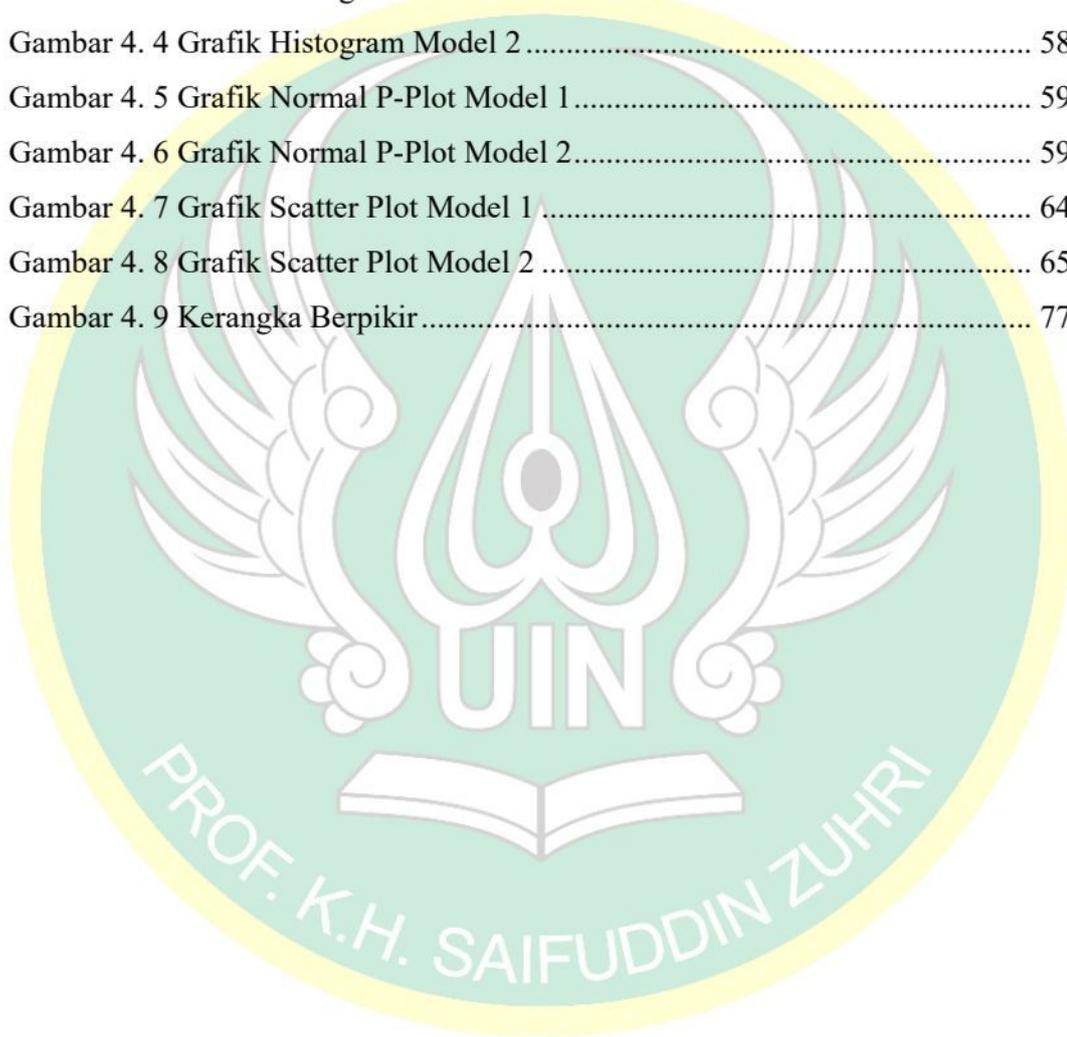


## DAFTAR TABEL

Tabel 4. 1 Jadwal <i>Shifting</i> Karyawan Divisi Live Streaming .....	49
Tabel 4. 2 Distribusi Responden Berdasarkan Usia .....	50
Tabel 4. 3 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	50
Tabel 4. 4 Distribusi Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	51
Tabel 4. 5 Distribusi Responden Berdasarkan <i>Shift</i> Kerja .....	51
Tabel 4. 6 Hasil Uji Validitas .....	53
Tabel 4. 7 Hasil Uji Reliabilitas .....	56
Tabel 4. 8 Hasil Uji Multikolinearitas Model 1 .....	60
Tabel 4. 9 Hasil Uji Multikolinearitas Model 2 .....	61
Tabel 4. 10 Hasil Uji Glejser Model 1 .....	62
Tabel 4. 11 Hasil Uji Glejser Model 2.....	63
Tabel 4. 12 Hasil Uji Regresi Linear Berganda Model 1 .....	66
Tabel 4. 13 Hasil Uji Regresi Linear Berganda Model 2 .....	67
Tabel 4. 14 Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Model 1 .....	69
Tabel 4. 15 Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Model 2 .....	70
Tabel 4. 16 Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) Model 1 .....	72
Tabel 4. 17 Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) Model 2 .....	72
Tabel 4. 18 Hasil Uji Mediasi <i>Bootstrapping</i> .....	73

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 Tingkat Pengangguran.....	1
Gambar 1. 2 Data Survei <i>E-Commerce</i> .....	2
Gambar 4. 1 Gedung Operasional Shopee Solo Technopark.....	47
Gambar 4. 2 Lingkungan Ruang Kerja.....	48
Gambar 4. 3 Grafik Histogram Model 1.....	58
Gambar 4. 4 Grafik Histogram Model 2.....	58
Gambar 4. 5 Grafik Normal P-Plot Model 1.....	59
Gambar 4. 6 Grafik Normal P-Plot Model 2.....	59
Gambar 4. 7 Grafik Scatter Plot Model 1.....	64
Gambar 4. 8 Grafik Scatter Plot Model 2.....	65
Gambar 4. 9 Kerangka Berpikir.....	77



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Kuesioner Penelitian
Lampiran 2	Tabulasi Data Kuesioner Penelitian
Lampiran 3	Tabulasi Data Transformasi Interval
Lampiran 4	Hasil Wawancara
Lampiran 5	Hasil Uji Validitas
Lampiran 6	Hasil Uji Reliabilitas
Lampiran 7	Hasil Uji Normalitas
Lampiran 8	Hasil Uji Multikolinearitas
Lampiran 9	Hasil Uji Heterokedastisitas
Lampiran 10	Hasil Uji Regresi Linear Berganda
Lampiran 11	Hasil Uji Hipotesis (Uji t)
Lampiran 12	Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )
Lampiran 13	Hasil Uji Mediasi ( <i>Bootstrapping</i> )
Lampiran 14	Bukti Hasil Uji Regresi Linear ke Arah Positif
Lampiran 15	Dokumentasi Peneliti
Lampiran 16	Riwayat Hidup

## BAB I PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Dalam beberapa tahun terakhir, jumlah *fresh graduate* yang tidak bekerja mengalami peningkatan yang terus meningkat. Menurut data Badan Pusat Statistik (BPS), angka pengangguran terbuka di kalangan lulusan perguruan tinggi mencapai 871.860 *fresh graduate* pada tahun 2024. Berikut data tingkat pengangguran terbuka berdasarkan tingkat pendidikan periode 2022-2024.

**Gambar 1. 1**  
**Tingkat Pengangguran**  
**Terbuka berdasarkan Tingkat Pendidikan 2022-2024**

No.	Pendidikan Tertinggi Yang Ditamatkan	2022	2023	2024
1	Tidak/belum pernah sekolah	15.206	29.148	13.598
2	Tidak/belum tamat SD	663.125	344.881	394.364
3	SD	1.274.153	979.668	857.486
4	SLTP	1.500.807	1.246.932	1.154.255
5	SLTA Umum/SMU	2.478.173	2.514.481	2.107.781
6	SLTA Kejuruan/SMK	1.661.492	1.780.095	1.621.672
7	Akademi/Diploma	159.490	171.897	173.846
8	Universitas	673.485	787.973	871.860

Sumber : Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas)

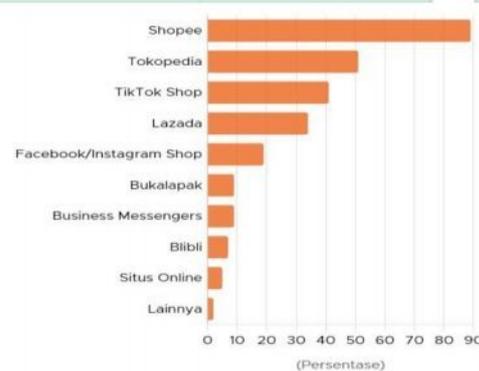
Tingginya tingkat pengangguran *fresh graduate* di Indonesia menjadi permasalahan serius. Hidayatullah (2018) berpendapat bahwa hal ini disebabkan oleh perencanaan pendidikan yang tidak sebanding dengan pertumbuhan lapangan kerja (Pratama & Setyowati, 2022). Selain itu, *fresh graduate* sering mengalami kecemasan bukan saat menganggur, tetapi ketika harus mencari pekerjaan, yaitu biasa disebut sebagai kecemasan menghadapi dunia kerja (Vira Zwagery, 2020). Tuntutan kualifikasi baik dari perusahaan itu sendiri maupun dari calon karyawannya (*fresh graduate*), seperti pengalaman kerja dan kesejahteraan setelah bekerja, juga menjadi faktor yang memicu kecemasan ini (Nurjanah, 2020).

*Fresh graduate* umumnya tertarik pada perusahaan yang memiliki *employer branding* yang kuat, contohnya perusahaan Google, Unilever,

BUMN, serta *e-commerce* besar seperti Shopee, karena menawarkan reputasi baik, peluang karir, dan inovasi (Prasetyaningtyas et al., 2022).

Shopee sebagai aplikasi *e-commerce* nomor satu di Indonesia dalam volume transaksi dan jumlah pengguna aktif, Shopee termasuk paling unggul dibandingkan dengan kompetitornya seperti Lazada dan Tokopedia serta situs bisnis online lainnya. Berdasarkan survei YouGov (2024), 89% warga Indonesia memilih Shopee sebagai platform utama untuk berbelanja online.

**Gambar 1. 2**  
**Data Survei E-commerce Belanja Online 2024**



Sumber : YouGov.com, 2024

Dalam platform, Shopee menyediakan berbagai layanan inovatif, salah satunya seperti fitur Shopee Live yang digunakan untuk berinteraksi langsung antara penjual dan pembeli. Fitur *live streaming* ini tidak sepenuhnya berjalan otomatis, melainkan terdapat tim dari pihak perusahaan yang mengawasi dan mengelolanya, yaitu melalui divisi *live streaming* di Perusahaan Shopee Solo Technopark, yang merupakan pusat inovasi dan teknologi di Solo. Karyawan di divisi ini bertanggung jawab memastikan produk yang ditampilkan sesuai kebijakan perusahaan, mengawasi aktivitas siaran langsung, serta memastikan host menyampaikan informasi produk dengan akurat.

Namun, pekerjaan di divisi *live streaming* menuntut beban kerja yang tinggi karena beroperasi selama 24 jam dan bertanggung jawab terhadap tugas pekerjaan mereka yang lebih kompleks daripada divisi

lainnya. Dalam Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara No. 06 Tahun 2005 menetapkan pedoman dan kebijakan dalam pengelolaan sumber daya manusia di instansi pemerintah, seperti keadilan dalam pembagian tugas dan ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan serta dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menetapkan bahwa durasi kerja maksimal adalah 7 jam per hari untuk sistem kerja 6 hari dalam seminggu, atau 8 jam per hari untuk sistem kerja 5 hari dalam seminggu, dengan total akumulasi 40 jam per minggu (Ratih et al., 2020).

Namun faktanya, berdasarkan keterangan saudara Akbar sebagai karyawan divisi *live streaming* ini, mengungkapkan bahwa mereka bekerja dengan sistem *shift* 4 kali sehari dengan total 45 jam per minggu yakni *shift* 7 (07.00-16.00), *shift* 13 (13.00-22.00), *shift* 16 (16.00-01.00), dan *shift* 22 (22.00-07.00) dengan setiap *shift* memiliki waktu kerja selama 9 jam kerja. *Shift* yang berlangsung pada malam hingga dini hari (22.00-07.00) memberikan tantangan tersendiri, terutama dalam hal kelelahan fisik dan mental. Meskipun perusahaan memberikan kompensasi berupa insentif tambahan sebesar Rp16.000 – Rp25.000 per *shift* malam, jumlah ini masih dianggap belum sebanding dengan beban kerja yang dihadapi. Karena beban kerja yang dimiliki oleh karyawan divisi *live streaming* ini lebih berat dari pada divisi lainnya yang menerapkan sistem kerja *shifting* juga.

Divisi *live streaming* memiliki tanggung jawab yang besar dan kompleks yaitu memantau jalannya sesi *live streaming* secara *real-time*. Karyawan di divisi ini tidak hanya bertugas menilai apakah suatu tindakan tersebut melanggar aturan atau tidak, tetapi juga harus mempertimbangkan konteks dan dampaknya. Sebagai contoh, apabila terdapat host yang terlihat memejamkan mata selama siaran berlangsung, karyawan harus mampu mengevaluasi apakah tindakan tersebut termasuk pelanggaran sesuai ketentuan perusahaan atau hanya kesan visual semata.

Tanggung jawab yang tinggi dan tekanan dalam pengambilan keputusan secara cepat dapat menjadikan pekerjaan di divisi *live streaming* lebih menantang dibandingkan divisi lainnya. Situasi ini berpotensi

menimbulkan tekanan psikologis serta berdampak terhadap *work-life balance*, lingkungan kerja non fisik, dan ketidakpuasan terhadap kompensasi yang diberikan.

Kondisi ini menunjukkan bahwa *work-life balance*, lingkungan kerja, serta kompensasi memiliki peran penting dalam menciptakan kepuasan kerja karyawan. Ketika *work-life balance* terganggu dan lingkungan kerja tidak mendukung, serta kompensasi yang diberikan tidak sebanding dengan beban kerja, maka dapat menimbulkan tingkat kepuasan kerja yang menurun, yang pada akhirnya dapat berdampak pada loyalitas karyawan (Maghfyra & Larassati, 2024).

Loyalitas karyawan merupakan sikap setia karyawan terhadap perusahaan dengan menunjukkan sikap peduli, menjaga komitmen, dan berkontribusi sebaik-baiknya serta tetap bertahan dalam keadaan baik maupun sulit (Dian Pratiwi & Fauzan, 2024). Sikap loyalitas ini dipengaruhi oleh *work-life balance*, lingkungan kerja, dan kompensasi, yang berperan dalam meningkatkan kepuasan kerja.

*Work-life balance* adalah ketika seseorang bisa menjalankan pekerjaannya dengan baik tanpa mengorbankan kesehatan, waktu istirahat, keluarga, ibadah, hiburan, atau kehidupan sosialnya. Dalam sistem kerja *shifting* di divisi *live streaming* pada perusahaan Shopee Solo Technopark, menjaga *work-life balance* menjadi tantangan tersendiri. Jam kerja di luar jam kerja biasanya dapat mengganggu keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan karyawan, sehingga berpotensi menurunkan kepuasan kerja (Emilly, 2023). Dalam konteks ini, *work-life balance* yang baik sangat penting untuk membantu mengurangi stres dan meningkatkan kepuasan kerja. Kotler (2002) menyatakan bahwa kepuasan kerja meningkat ketika ekspektasi terhadap hasil kerja, penghargaan, dan lingkungan kerja terpenuhi dan selaras (Kusumastuti et al., 2024).

Selain beban kerja yang tinggi, di perusahaan Shopee Solo Technopark ini memiliki lingkungan kerja yang mendukung, khususnya pada karyawan divisi *live streaming*. Mereka disediakan berbagai fasilitas

digital dan tempat kerja yang nyaman dan profesional. Kondisi lingkungan tersebut dapat berperan penting dalam menciptakan kenyamanan dan motivasi kerja (Giovanni & Ie, 2022). Lingkungan kerja fisik mencakup fasilitas seperti kursi, meja, dan pencahayaan, sedangkan lingkungan kerja non-fisik melibatkan hubungan interpersonal dengan atasan atau rekan kerja (Faozan & Sikin, 2024).

Kompensasi yang adil dan kompetitif juga menjadi faktor kunci dalam mempertahankan loyalitas karyawan. Penghargaan yang sebanding dengan beban kerja dapat meningkatkan motivasi, sementara kompensasi yang tidak sebanding dengan beban kerja, maka dapat berisiko menurunkan keterikatan karyawan terhadap perusahaan (Marhalinda & Supiandini, 2022). Oleh karena itu, menjaga keseimbangan antara *work-life balance*, lingkungan kerja yang mendukung, dan kompensasi yang layak menjadi langkah penting dalam menciptakan loyalitas karyawan di lingkungan kerja dengan sistem *shifting*.

Penelitian yang membahas mengenai hubungan antara faktor-faktor tersebut dengan loyalitas karyawan sebenarnya sudah banyak dilakukan, namun melihat hasil penelitian terdahulu masih ada yang menunjukkan hasil yang *inkonsistent*. Pada penelitian yang dilakukan oleh (Kembuan et al., 2021) menunjukkan bahwa *work-life balance* tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan, sedangkan (Marhalinda & Supiandini, 2022) menunjukkan jika *work-life balance* memiliki pengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan. Penelitian (Dihni, 2022) menyatakan bahwa kondisi tempat kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan, sementara (Sasti, 2023), mengemukakan bahwa variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas karyawan. Perbedaan hasil juga terjadi dalam studi kompensasi, di mana (Pradasa et al., 2020) menyatakan tidak ada pengaruh signifikan, sedangkan (Karneli et al., 2023) menyatakan hasil yang berpengaruh secara signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Ketidakkonsistenan ini menunjukkan adanya *research gap* yang perlu dikaji lebih dalam. Berdasarkan fenomena dan *research gap* dari hasil penelitian terdahulu, maka peneliti tertarik untuk menganalisis lebih dalam dengan penambahan variabel *intervening* dengan judul “**Pengaruh *Work-Life Balance*, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi terhadap Loyalitas Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel *Intervening* (Studi pada Karyawan Divisi Live Streaming di Shopee Solo Technopark)**”

#### **B. Rumusan Masalah**

Merujuk pada latar belakang di atas, penelitian ini akan merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh *Work-Life Balance* secara parsial terhadap Loyalitas Karyawan Divisi Live Streaming di Shopee Solo Technopark?
2. Bagaimana pengaruh Lingkungan Kerja secara parsial terhadap Loyalitas Karyawan Divisi Live Streaming di Shopee Solo Technopark?
3. Bagaimana pengaruh Kompensasi secara parsial terhadap Loyalitas Karyawan Divisi Live Streaming di Shopee Solo Technopark?
4. Bagaimana pengaruh *Work-life Balance* secara parsial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Divisi *Live Streaming* di Shopee Solo Technopark?
5. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Divisi Live Streaming di Shopee Solo Technopark?
6. Bagaimana pengaruh kompensasi secara parsial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Divisi Live Streaming di Shopee Solo Technopark?
7. Bagaimana pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan Divisi Live Streaming di Shopee Solo Technopark?
8. Apakah Kepuasan Kerja memediasi hubungan antara *Work-Life Balance*, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi terhadap Loyalitas Karyawan Divisi Live Streaming di Shopee Solo Technopark?

### C. Tujuan Penelitian

Mengacu pada latar belakang masalah, penelitian ini bertujuan sebagai berikut:

1. Menganalisis pengaruh *Work-Life Balance* terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Divisi Live Streaming Kantor Shopee Solo Technopark secara parsial.
2. Menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Divisi Live Streaming Kantor Shopee Solo Technopark secara parsial.
3. Menganalisis pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Divisi Live Streaming Kantor Shopee Solo Technopark secara parsial.
4. Menganalisis pengaruh *Work-Life Balance* terhadap Loyalitas Karyawan Divisi Live Streaming Kantor Shopee Solo Technopark secara parsial.
5. Menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan Divisi Live Streaming Kantor Shopee Solo Technopark secara parsial.
6. Menganalisis pengaruh Kompensasi terhadap Loyalitas Karyawan Divisi Live Streaming Kantor Shopee Solo Technopark secara parsial.
7. Menganalisis pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan Divisi Live Streaming Kantor Shopee Solo Technopark secara parsial.
8. Menganalisis peran Kepuasan Kerja dalam memediasi pengaruh *Work-Life Balance*, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi terhadap Loyalitas Karyawan Divisi Live Streaming Kantor Shopee Solo Technopark.

### D. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan bagi perusahaan atau organisasi yang diteliti mampu untuk semua pihak yang terkait di dalamnya adalah:

### 1. Manfaat secara Teoritis

Studi penelitian ini diharapkan dapat memperluas literatur di bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait pengaruh *work-life balance*, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap loyalitas dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*.

### 2. Manfaat secara Praktis

Manfaat praktis studi penelitian ini dimaksudkan sebagai informasi dan pengertian sebagai berikut:

- a. Manfaat untuk Kantor Shopee Solo Technopark, hasil penelitian ini diharapkan bisa menjadi masukan dalam rangka mempertahankan dan meningkatkan loyalitas karyawan dengan memperhatikan *work-life balance*, lingkungan kerja, dan kompensasi serta kepuasan kerja.
- b. Bagi akademik, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang manajemen SDM. Selain itu, penelitian ini dapat memberikan gambaran nyata bagi mahasiswa dan lulusan baru mengenai tantangan yang mungkin dihadapi di dunia kerja, sehingga dapat menjadi bekal untuk lebih siap secara mental dan psikologis sebelum memasuki dunia profesional yang dinamis.
- c. Bagi para peneliti selanjutnya, agar temuan penelitian ini dapat menjadi bahan rujukan dan pembandingan sehingga penelitian selanjutnya dapat mengembangkan dan melihat variabel lain yang berbeda dengan organisasi yang berkaitan dengan loyalitas karyawan.

### E. Sistematika Pembahasan

Sistematika penulisan dibuat untuk mempermudah pembaca dalam melihat bagian-bagian tertentu dengan lebih detail. Peneliti membagi sistematika penulisan ini menjadi lima bab sebagai berikut :

**1. Bab I Pendahuluan**

Bab ini mencakup penjelasan mengenai latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

**2. Bab II Landasan Teori**

Bab ini menjelaskan mengenai teori yang dijadikan landasan dan digunakan sebagai contoh untuk melakukan analisis terhadap permasalahan yang ada.

**3. Bab III Metode Penelitian**

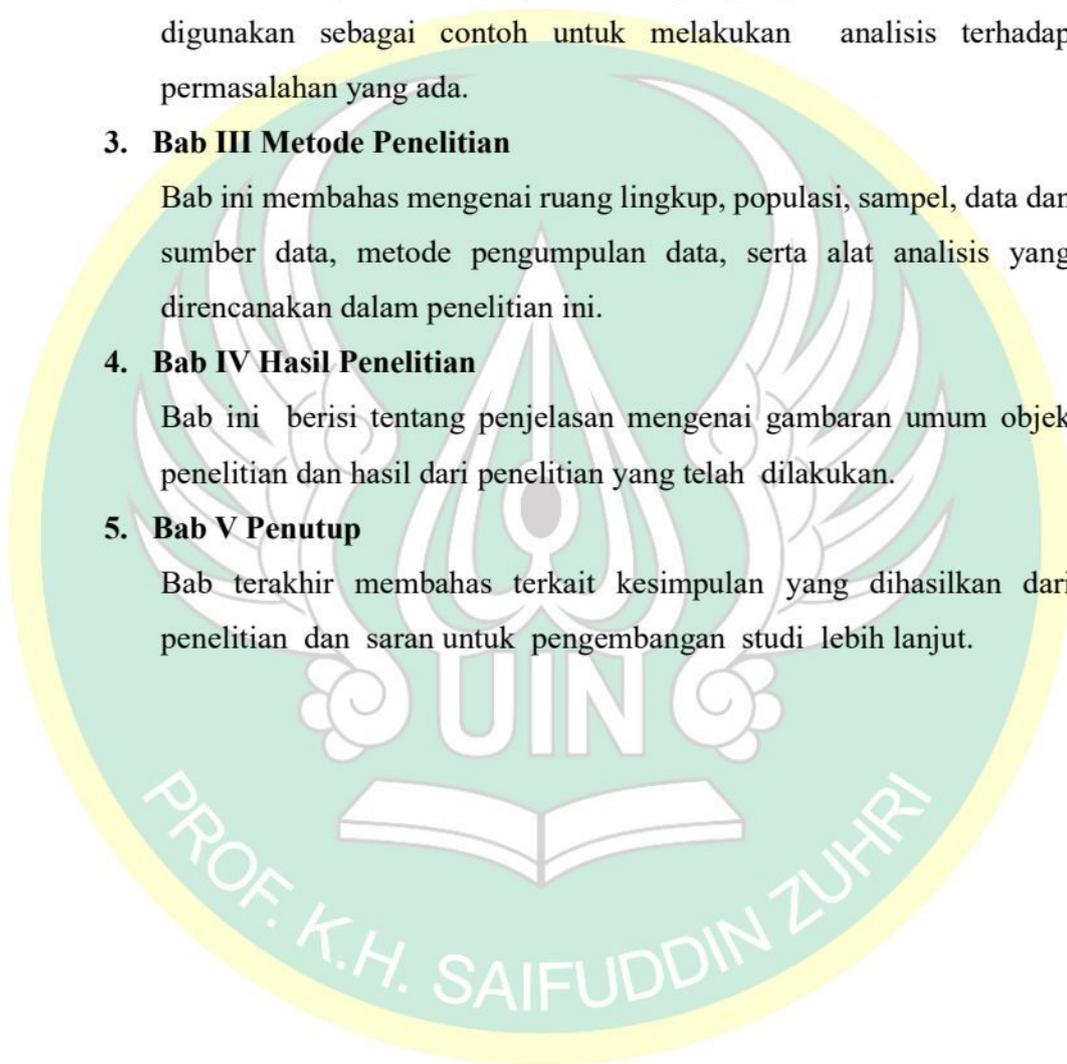
Bab ini membahas mengenai ruang lingkup, populasi, sampel, data dan sumber data, metode pengumpulan data, serta alat analisis yang direncanakan dalam penelitian ini.

**4. Bab IV Hasil Penelitian**

Bab ini berisi tentang penjelasan mengenai gambaran umum objek penelitian dan hasil dari penelitian yang telah dilakukan.

**5. Bab V Penutup**

Bab terakhir membahas terkait kesimpulan yang dihasilkan dari penelitian dan saran untuk pengembangan studi lebih lanjut.



## BAB II LANDASAN TEORI

### ***A. Theory of Planned Behavior***

*Theory of Planned Behavior* (TPB) yang diusulkan oleh Icek Ajzen tahun 1980-an adalah lanjutan dari *Theory of Reasoned Action* (TRA). Awalnya, TRA menjelaskan bahwa perilaku individu dipengaruhi oleh dua faktor utama, yaitu sikap terhadap perilaku dan norma subjektif. Ajzen kemudian menambahkan kontrol perilaku persepsi (*perceived behavioral control*), yang menjadikan teori ini lebih mampu menjelaskan perilaku yang tidak sepenuhnya berada dalam kendali individu. TPB merupakan teori dalam psikologi sosial yang bertujuan untuk memahami dan memprediksi perilaku manusia yang didasari oleh niat atau keputusan sadar (Ajzen, 1991). Teori ini mengaitkan antara keyakinan (*belief*), sikap (*attitude*), niat (*intention*), dan perilaku (*behavior*) (Juniarini & Prihandani, 2019).

Dalam TPB, faktor pertama yaitu sikap terhadap perilaku (*attitude toward behavior*) menjelaskan sejauh mana individu menilai suatu tindakan sebagai hal yang menguntungkan atau merugikan. Sikap ini terbentuk dari keyakinan individu terhadap hasil dari suatu tindakan. Jika seseorang yakin bahwa suatu tindakan akan membawa manfaat, maka ia akan memiliki sikap positif dan niat untuk melakukannya. Dalam konteks penelitian ini, loyalitas karyawan merupakan hasil dari keputusan sadar yang dibentuk melalui proses evaluasi terhadap faktor-faktor seperti *work-life balance*, lingkungan kerja, dan kompensasi. Ketika karyawan merasa ketiga faktor tersebut mendukung kenyamanan dan kebutuhan hidup mereka, maka terbentuklah sikap positif yang mendorong kepuasan kerja. Kepuasan inilah yang memperkuat niat karyawan untuk tetap bertahan dan loyal terhadap perusahaan. Hal ini membuktikan bahwa *work-life balance*, lingkungan kerja, dan kompensasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap loyalitas karyawan.

Selanjutnya, elemen kedua dalam teori ini adalah norma subjektif. Menurut definisi oleh Tan dan Thomson (2000), norma subjektif merujuk pada pengaruh sosial terhadap perilaku individu. Ketika seseorang dipengaruhi oleh orang-orang di sekitarnya, ia merasakan keinginan untuk melakukan suatu tindakan dan percaya bahwa orang-orang atau lingkungannya akan mendukung tindakan tersebut. Dalam penelitian ini, ketika mayoritas karyawan merasa bahwa sistem kerja *shifting* tetap memungkinkan mereka menjaga *work-life balance* dan lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan mereka, maka individu lain dalam lingkungan tersebut cenderung mengikuti persepsi yang sama. Begitu pula, jika rekan kerja dan atasan menunjukkan kepuasan dan loyalitas terhadap perusahaan, maka karyawan lain dapat merasa terdorong untuk memiliki sikap yang serupa (Felya & Budiono, 2020). Artinya, norma sosial turut memperkuat niat untuk tetap loyal terhadap perusahaan.

Kemudian persepsi kontrol diri (*perceived behavioral control*) menggambarkan keyakinan individu terhadap kemampuan dalam mengendalikan suatu tindakan. Dalam penelitian ini, jika karyawan merasa mampu menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadi, beradaptasi dengan lingkungan kerja, serta mendapat kompensasi yang layak, maka mereka akan lebih percaya diri dan termotivasi untuk bertahan (Ajzen, 2002). Hal ini menunjukkan bahwa kontrol diri juga memperkuat hubungan antara kondisi kerja dengan loyalitas.

Dengan demikian, ketiga komponen TPB yaitu sikap, norma subjektif, dan persepsi kontrol diri saling berinteraksi dan memperkuat niat untuk loyal. Dan kepuasan kerja bertindak sebagai variabel mediasi yang menjembatani hubungan antara *work-life balance*, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap loyalitas karyawan.

Oleh karena itu, TPB tidak hanya mendukung pengaruh langsung, tetapi juga pengaruh tidak langsung melalui kepuasan kerja, menjadikannya teori yang relevan dan kuat sebagai dasar penyusunan hipotesis dalam penelitian ini.

## **B. *Work-Life Balance***

### **1. Pengertian *Work-Life Balance***

Greenhaus dan Allen (2011) mendefinisikan *work-life balance* sebagai tingkat di mana seorang individu secara setara terlibat dan secara setara merasa puas dalam peran kerja dan peran kehidupannya. Dengan kata lain, seseorang dikatakan memiliki keseimbangan kerja dan kehidupan jika merasa puas dalam menjalankan perannya di tempat kerja maupun dalam kehidupan pribadi (Greenhaus & Allen, 2011). Hal ini juga mencakup adanya harmoni dan dukungan timbal balik antara peran kerja dan keluarga (Frone, 2003)

Sedangkan, Fisher, Bulger, dan Smith (2009) menjelaskan bahwa *work-life balance* merupakan upaya individu dalam menyeimbangkan berbagai peran yang dijalankan dalam kehidupannya. Keseimbangan Kerja-Hidup sebagai situasi di mana pertentangan antara tuntutan profesional dan dalam keluarga dapat ditangani dengan efektif (Harahap, 2023).

Berdasarkan beberapa pendapat ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa *work-life balance* merupakan kondisi ketika individu mampu menjalankan dan merasa puas terhadap peran dalam pekerjaan dan kehidupan pribadinya secara seimbang. Keseimbangan ini ditandai dengan minimnya konflik antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi, serta adanya harmoni dan dukungan timbal balik di antara keduanya.

### **2. Faktor-Faktor *Work-Life Balance***

Menurut Greenhaus & Beutell (1985) faktor-faktor yang mempengaruhi *work-life balance* antara lain (A. Rahmawati et al., 2022) :

#### **a) Tuntutan Pekerjaan**

Beban kerja yang tinggi dan jadwal kerja yang padat dapat menghambat individu dalam mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

b) Tanggung Jawab Keluarga

Peran dalam keluarga seperti mengurus anak, pasangan, atau orang tua dapat mempengaruhi tingkat keseimbangan seseorang.

c) Dukungan Sosial

Dukungan dari keluarga, teman, dan rekan kerja sangat membantu individu dalam mengelola kehidupan kerja dan pribadi dengan lebih baik.

d) Kebijakan Perusahaan

Kebijakan seperti fleksibilitas kerja, cuti, dan budaya kerja yang sehat dapat berpengaruh terhadap *work-life balance*.

e) Teknologi dan Batasan Komunikasi

Perkembangan teknologi yang memungkinkan pekerjaan dilakukan dari mana saja dapat memperburuk *work-life balance* jika tidak ada batasan yang jelas antara jam kerja dan waktu pribadi.

### 3. Indikator *Work-Life Balance*

Adapun indikator-indikator yang ada pada *work-life balance* menurut Greenhaus dan Beutell (1985) adalah sebagai berikut :

a) *Time balance* / Keseimbangan Waktu

Dengan memperhatikan secara baik-baik bagaimana pekerjaan dan waktu senggang dimanfaatkan dengan baik. Penyeimbangan waktu adalah teknik yang dapat digunakan untuk menyeimbangkan waktu secara efisien atau jumlah waktu yang dihabiskan untuk bekerja dan bersantai.

b) *Balance of Engagement* / Keseimbangan partisipasi

Memperhatikan secara baik-baik keselarasan antara keterlibatan psikologis dalam pekerjaan dan tanggung jawab di luar pekerjaan sehingga pekerja dapat mengambil bagian dalam kegiatan waktu luang pada kegiatan sosial secara fisik dan emosionalnya.

c) *Satisfaction Balance* / Keseimbangan Kepuasan

Memperhatikan seberapa puas seseorang di tempat kerja dan di luar tempat kerjanya. Akan ada rasa senang jika seseorang berhasil

menyesuaikan diri dengan pekerjaan dan tuntutan di luar pekerjaan. Masalah ini ditemukan dalam situasi keluarga, interaksi di tempat kerja, dan kualitas dan kuantitas pekerjaan.

Indikator-indikator di atas menunjukkan bahwa *work-life balance* tidak hanya berkaitan dengan pembagian waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, tetapi juga melibatkan aspek keterlibatan dan kepuasan individu dalam kedua bidang tersebut.

## C. Lingkungan Kerja

### 1. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2001) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar tempat bekerja, metode kerja, serta pengaturannya baik sebagai individu maupun kelompok dalam bekerja. Nitisemito (2000) berpendapat bahwa lingkungan kerja yang baik akan memberikan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Jauharani & Sumardjo, 2022). Kemudian Suyuti (1994) dalam Mangkunegara (2009) menyatakan lingkungan kerja itu keseluruhan fasilitas dan kondisi di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi pekerjaan, seperti ruangan, pencahayaan, kebersihan, dan hubungan antar karyawan (Larasati et al., 2024).

Berdasarkan pendapat para ahli, lingkungan kerja merupakan keseluruhan kondisi fisik maupun non-fisik yang dapat mempengaruhi kenyamanan dan produktivitas karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

### 2. Jenis-jenis dan Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2001), lingkungan kerja dibedakan menjadi dua jenis (Tryana, 2020) :

#### 1) Lingkungan Kerja Fisik

*Physical work environment* atau lingkungan kerja fisik adalah segala kondisi nyata yang terdapat di wilayah tempat kerja bisa

membawa pengaruh terhadap karyawan. Kondisi fisik yang baik yang terdapat di tempat kerja, sebagai berikut:

- a. Pencahayaan dalam ruangan.
- b. Suhu udara dan ventilasi.
- c. Kebisingan.
- d. Kebersihan dan tata ruang kantor.
- e. Keamanan kerja.

## 2) Lingkungan Kerja non Fisik

Robbins & Judge, (2015) menyatakan bahwa *Non-physical work environment* atau lingkungan kerja non fisik merupakan kondisi psikologis dan sosial di tempat kerja yang mencakup hubungan antar karyawan, komunikasi dengan atasan, budaya kerja, susana kerja, tekanan pekerjaan, hingga rasa aman dan kenyamanan secara emosional (Prasodjo, 2023).

Dengan demikian, lingkungan kerja fisik dan non-fisik saling melengkapi dalam menciptakan kondisi kerja yang optimal. Perusahaan yang mengelola keduanya dengan baik cenderung memiliki karyawan yang lebih loyal.

## D. Kompensasi

### 1. Pengertian Kompensasi

Setiap perusahaan memberikan kompensasi sebagai imbalan atas kontribusi karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. Nawawi (2015), mendefinisikan kompensasi sebagai penghargaan bagi pekerja atas kontribusi mereka melalui kegiatan bekerja (Karneli et al., 2023). Hasibuan (2019) menambahkan bahwa kompensasi mencakup pendapatan dalam bentuk uang maupun barang, baik langsung maupun tidak langsung, sebagai balasan atas kinerja karyawan (Syardiانشah, 2022). Mathis dan Jackson (2000) membaginya menjadi kompensasi langsung (gaji dan upah) serta tidak langsung (tunjangan seperti asuransi dan pensiun). Dengan demikian, kompensasi mencakup semua

bentuk imbalan atas tenaga, waktu, dan pencapaian karyawan. Dalam penelitian ini kompensasi menjadi perhatian karena karyawan merasa bahwa beban kerja yang tinggi tidak selalu diimbangi dengan penghargaan yang sesuai. Kompensasi yang layak dapat meningkatkan kepuasan kerja dan pada akhirnya berdampak pada loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

## 2. Dimensi dan Indikator Kompensasi

Setiap perusahaan menerapkan berbagai standar dalam menentukan proses pentuan imbalan kepada pegawai. Simamora (2004), mengemukakan dua dimensi yang relevan dalam hal ini (Rangkuti, 2020), yaitu :

### a. Kompensasi finansial secara langsung

Kompensasi finansial secara langsung adalah bentuk kompensasi yang diberikan secara langsung kepada karyawan dalam bentuk uang atau imbalan finansial lainnya. Bentuk kompensasi ini sering kali menjadi faktor utama dalam memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka. Berikut indikator kompensasi langsung:

- 1) Gaji merupakan imbalan berupa uang yang diterima oleh karyawan sebagai hasil dari perannya sebagai pekerja yang memberikan kontribusi tenaga dan pemikiran untuk mencapai target perusahaan.
- 2) Bonus adalah pembayaran sekali waktu yang diberikan sebagai penghargaan atas pencapaian target kinerja atau sebagai imbalan atas pekerjaan yang telah dilakukan ketika hasilnya melampaui target yang ditetapkan.
- 3) Insentif adalah variasi dari upah langsung yang terpisah dari gaji dan upah tetap, dan umumnya dikenal sebagai kompensasi berbasis kinerja (*pay for performance plan*).
- 4) Tunjangan merupakan kompensasi tambahan di luar gaji pokok yang diberikan untuk memenuhi kebutuhan karyawan.

Contohnya meliputi tunjangan transportasi, tunjangan makan, tunjangan kehadiran, atau tunjangan keluarga.

5) Pesangon merupakan kompensasi yang diberikan kepada karyawan ketika mereka diberhentikan dari pekerjaan karena alasan tertentu seperti PHK atau pensiun. Pesangon berfungsi sebagai bentuk jaminan finansial bagi karyawan yang kehilangan pekerjaan.

b. Kompensasi Tidak Langsung (*Fringe Benefi*)

Kompensasi tidak langsung atau yang sering disebut sebagai *fringe benefit*, adalah bentuk tambahan dari kompensasi yang diberikan oleh perusahaan berdasarkan kebijakan tertentu, dengan tujuan untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan. Berikut indikator kompensasi tidak langsung:

- 1) Promosi Jabatan : Karyawan diberikan kenaikan jabatan sebagai bentuk penghargaan atas prestasi kerja dan loyalitasnya. Promosi jabatan umumnya disertai dengan peningkatan tanggung jawab dan kenaikan gaji atau tunjangan.
- 2) Kesehatan : Merupakan perlindungan kesehatan bagi karyawan, termasuk asuransi kesehatan, BPJS Kesehatan, atau tunjangan pengobatan. Jaminan kesehatan bertujuan untuk memberikan rasa aman kepada karyawan dalam menghadapi risiko kesehatan.
- 3) Keselamatan Kerja : Perusahaan menyediakan lingkungan kerja yang aman dan perlindungan dari risiko kecelakaan kerja. Bentuknya bisa berupa perlengkapan keselamatan kerja, pelatihan keselamatan, atau jaminan asuransi kecelakaan kerja.
- 4) Kesempatan Belajar : Karyawan diberikan kesempatan untuk mengembangkan diri melalui pelatihan, seminar, atau beasiswa pendidikan. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan kompetensi karyawan agar dapat memberikan kontribusi yang lebih besar kepada perusahaan.

- 5) Pujian dan Penghargaan : Penghargaan dalam bentuk non-finansial seperti sertifikat, plakat, atau pengakuan dari pimpinan kepada karyawan yang berprestasi.

## **E. Loyalitas Karyawan**

### **1. Pengertian Loyalitas Karyawan**

Loyalitas karyawan mencerminkan kesetiaan dan keterikatan mereka terhadap perusahaan. Hirschman, Jansson, dan Wiklund (2019) menyatakan bahwa loyalitas tercermin dalam rasa keterikatan karyawan untuk terus bekerja dan memberikan kontribusi terbaik terhadap perusahaan, yang mendorong mereka bekerja dengan tekun dan memberikan ulasan positif (Jansson & Wiklund, 2019).

Dian Pratiwi & Fauzan (2024) menegaskan bahwa loyalitas meliputi kesediaan mencurahkan kemampuan, bekerja dengan tanggung jawab, mematuhi aturan, serta memberikan kontribusi terbaik bagi perusahaan. Hal ini mendorong seseorang untuk rela berkorban demi kepuasan pihak lain atau masyarakat (Sumiatik et al., 2021).

Berdasarkan pendapat para ahli tentang definisi loyalitas yang dijelaskan di atas, loyalitas merupakan sikap setia dan teguh dalam menjaga komitmen terhadap perusahaan dengan menciptakan hubungan kerja yang stabil dan berkelanjutan. Dalam konteks ini loyalitas menjadi salah satu tujuan utama perusahaan terutama dalam menghadapi tantangan sistem kerja dan beban kerja yang cukup kompleks di divisi *live streaming*.

### **2. Faktor yang Mempengaruhi Loyalitas**

Loyalitas kepada perusahaan sebagai sebuah organisasi ini tidak terbentuk dengan instan. Namun, melalui proses yang berlangsung secara bertahap. Almasdi (2012) mengemukakan bahwa loyalitas karyawan dapat dipengaruhi faktor-faktor, antara lain:

- 1) Faktor rasional yang digambarkan secara logika seperti, upah, bonus, promosi jabatan, dan adanya fasilitas.

- 2) Faktor emosional mencakup penghargaan perusahaan dan budaya kerja yang positif, yang berperan dalam membentuk keteritakatan emosional karyawan.
- 3) Faktor kepribadian yakni sifat dan karakter karyawan yang mempengaruhi motivasi dan kepuasan kerja. Karyawan yang kepribadiannya sesuai dengan tuntutan pekerjaan cenderung lebih puas dan lebih termotivasi dalam bekerja.

### 3. Indikator Loyalitas Karyawan

Setiap indikator loyalitas karyawan mencerminkan sikap dan perilaku yang menunjukkan loyalitasnya. Menurut Saydam, (2000) yang sebagaimana dikutip oleh (Wilianto, 2019), terdapat empat indikator loyalitas karyawan:

- 1) Kepatuhan : Tingkat kepatuhan karyawan mengacu pada kemampuan karyawan untuk mematuhi peraturan terkait, memenuhi tugas yang diberikan atasan, dan menghindari pelanggaran terhadap larangan yang sudah ditetapkan.
- 2) Tanggung jawab: Tanggung jawab karyawan mencakup kemampuan mereka guna membereskan pekerjaan dengan benar dalam jangka waktu yang ditentukan.
- 3) Dedikasi : Dedikasi karyawan merupakan sumbangsih ide dan tenaga yang tulus kepada perusahaan.
- 4) Integritas : Integritas seorang karyawan mengacu pada sejauh mana karyawan memiliki kejujuran, etika kerja yang kuat dan kesesuaian antara tindakan mereka dengan nilai-nilai perusahaan.

## F. Kepuasan Kerja

### 1. Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Robbins & Judge (2015) kepuasan kerja adalah perasaan positif atau negatif yang dialami karyawan terhadap pekerjaannya, yang muncul dari perbandingan antara harapan dan kenyataan yang mereka alami. Kepuasan kerja mencerminkan pandangan yang positif apabila

karyawan merasa senang terhadap pekerjaannya, dan sebaliknya (Manurung et al., 2022).

Kotler (2002) menyatakan bahwa kepuasan kerja muncul ketika hasil yang diterima karyawan sesuai atau melebihi harapan mereka (Aziz, 2015). Faktor-faktor seperti gaji, lingkungan kerja, hubungan dengan rekan kerja, serta kondisi kerja berpengaruh terhadap tingkat kepuasan (Said, 2020).

Secara keseluruhan, kepuasan kerja berperan penting dalam meningkatkan loyalitas dan produktivitas karyawan. Jika ekspektasi terhadap pekerjaan terpenuhi, karyawan cenderung lebih puas dan termotivasi.

## **2. Indikator Kepuasan Kerja**

Dalam teori ini, Edward Lawler, (1968) pada penelitian (Lestari, 2022) dimensi dan indikator terbagi menjadi tiga, diantaranya :

### **a. Perasaan senang**

Perasaan karyawan yang dimaksudkan yaitu sebagai kondisi emosional positif yang dirasakan ketika individu merasa nyaman dan bahagia dalam menjalankan pekerjaannya.

### **b. Kesesuaian antara harapan dan kenyataan**

Kesesuaian ini mengacu pada sejauh mana harapan karyawan terhadap pekerjaan, seperti fasilitas, lingkungan kerja, dan sistem penghargaan, terpenuhi oleh kenyataan yang ada.

### **c. Kenyamanan dalam bekerja**

Kenyamanan bekerja merujuk pada kondisi di mana karyawan merasa aman, tenang, dan tidak terbebani secara berlebihan dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

### **d. Perasaan dihargai**

Perasaan dihargai berarti karyawan merasakan adanya pengakuan, apresiasi, dan penghormatan atas kontribusi yang telah mereka berikan kepada perusahaan.

### **e. Keinginan untuk tetap bekerja**

Keinginan untuk tetap bekerja menunjukkan sejauh mana karyawan memiliki niat untuk terus bertahan dan melanjutkan kariernya di perusahaan dalam jangka panjang.

## G. Landasan Teologis

### 1. *Work-life Balance* Menurut Islam

Bagi seorang pekerja, ruang lingkup antara dunia kerja dan kebutuhan pribadi sangat rumit dan memiliki banyak tuntutan dari beberapa sisi, mulai dari pekerjaan, keluarga, sosial, hingga kebutuhan pribadi, yang semuanya memerlukan keseimbangan.

Dalam Islam, konsep “keseimbangan” telah dijelaskan dalam Al-Qur’an, sebagaimana firman Allah SWT pada surat Al-Mulk ayat 3:

الَّذِي خَلَقَ سَبْعَ سَمَاوَاتٍ طِبَاقًا ۚ مَا تَرَىٰ فِي خَلْقِ الرَّحْمَنِ مِن تَفَوتٍ ۚ فَارْجِعِ الْبَصَرَ هَلْ تَرَىٰ مِن فُطُورٍ

Artinya :

“Yang menciptakan tujuh langit berlapis-lapis. Tidak akan kamu lihat sesuatu yang tidak seimbang pada ciptaan Tuhan yang Maha Pengasih. Maka lihatlah sekali lagi, adakah kamu lihat sesuatu yang cacat?” (Q.S. Al-Mulk: 3).

Ayat ini menjelaskan bahwa Islam mengajarkan umatnya untuk menjaga keseimbangan dalam berbagai aspek kehidupan, baik dalam pekerjaan, keluarga, sosial, maupun rohani. Dalam konteks *work-life balance*, Islam mengajarkan umatnya untuk tidak berlebihan dalam bekerja hingga melalaikan kebutuhan pribadi, keluarga, atau ibadah, sehingga tercipta keseimbangan yang membawa kebaikan dunia dan akhirat.

### 2. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang islami menurut ajaran agama Islam adalah lingkungan kerja di mana keberadaan manusia dengan lingkungannya ditujukan untuk saling membangun, melengkapi antara karyawan satu dengan karyawan lainnya berdasarkan kebutuhan masing-masing (Hartadi, 2023) .

Sebagaimana firman Allah SWT dalam Al-Qur'an surat Al-Hujurat ayat 11:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا يَسْخَرْ قَوْمٌ مِّن قَوْمٍ عَسَىٰ أَن يَكُونُوا خَيْرًا مِّنْهُمْ وَلَا نِسَاءٌ مِّن نِّسَاءٍ عَسَىٰ أَن يَكُنَّ خَيْرًا مِّنْهُنَّ وَلَا تَلْمِزُوا أَنفُسَكُمْ وَلَا تَنَابَزُوا بِالْأَلْقَابِ بِئْسَ لِسْمِ الْفُسُوقِ بَعْدَ الْإِيمَانِ وَمَن لَّمْ يَتُبْ فَأُولَٰئِكَ هُمُ الظَّالِمُونَ

Artinya:

"Wahai orang-orang yang beriman, janganlah suatu kaum mengolok-olok kaum yang lain (karena) boleh jadi mereka (yang diolok-olokkan itu) lebih baik daripada mereka (yang mengolok-olok), dan jangan pula perempuan-perempuan (mengolok-olok) perempuan lain (karena) boleh jadi perempuan (yang diolok-olok itu) lebih baik daripada perempuan (yang mengolok-olok)..."

Dalam konteks penelitian, ayat di atas menjelaskan bahwa lingkungan kerja yang islami, yang menekankan saling membangun dan menghargai sesama tanpa merendahkan, dapat menciptakan rasa aman dan nyaman secara psikologis. Lingkungan kerja yang kondusif secara sosial dapat meningkatkan kepuasan kerja yang pada akhirnya berdampak pada loyalitas karyawan.

### 3. Kompensasi

Kompensasi yang baik adalah kompensasi yang di dapat dari pekerjaan yang baik dan halal. Atasan idealnya memahami bahwa setiap karyawan memiliki kebutuhan yang harus dipenuhi dan memiliki hak atas hasil kerjanya, sehingga pemberian kompensasi sebaiknya dilakukan secara adil dan tepat waktu. Seperti sabda Rasulullah SAW dalam riwayat Ibnu Majah:

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرَقُهُ

Artinya :

“Berikan kepada seorang pekerja upahnya sebelum keringatnya kering.” (HR. Ibnu Majah)

Berdasarkan hadis tersebut, dapat dipahami bahwa islam mendorong pemberian kompensasi secara cepat dan layak sebagai bentuk penghargaan terhadap kerja keras karyawan. Dalam konteks penelitian

ini, kompensasi yang adil dan tepat waktu dapat meningkatkan kepuasan kerja dan mendorong loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

#### 4. Loyalitas Karyawan

Loyalitas karyawan menurut Islam sangat erat kaitannya dengan hubungan karyawan dengan atasannya. Dalam Islam, kesempurnaan hubungan antara sesama manusia hanya akan lahir setelah manusia tersebut menyempurnakan hubungannya dengan Allah SWT (*hablum minallah*). Pengabaian terhadap hubungan kemanusiaan dan persaudaraan akan mengundang kemurkaan Allah SWT, sebagaimana firman-Nya dalam Q.S Ali Imran ayat 112:

ذُلُّوا أَيْنَمَا تُقِفُوا إِلَّا حِيَّةً مِّنَ اللَّهِ وَحِيَّةً مِّنَ النَّاسِ وَفَاءٌ لِّمَا قَالُوا وَمَسَكَنُهُمْ حَمْدًا فَفَحَفَ بِهِ وَمَا يَحْتَرِمُوا فِي  
"مَا فَاحَ فِيهِ مِّنْ تَعْدِهِمْ"

Artinya:

“Mereka diliputi kehinaan di mana saja mereka berada, kecuali jika mereka berpegang kepada tali (agama) Allah dan tali (perjanjian) dengan manusia, dan mereka kembali mendapat kemurkaan dari Allah dan mereka diliputi kerendahan. Yang demikian itu karena mereka kafir kepada ayat-ayat Allah dan membunuh para nabi tanpa alasan yang benar. Yang demikian itu disebabkan mereka durhaka dan melampaui batas.” (Q.S Ali Imran: 112).

Dalam Islam, loyalitas karyawan dapat terwujud ketika terdapat rasa saling percaya dan penghormatan antara karyawan dan pimpinannya. Dalam konteks penelitian, kedua belah pihak baiknya menjalankan hak dan kewajiban sesuai kesepakatan, maka akan terbentuk ikatan emosional dan komitmen yang kuat terhadap perusahaan.

#### 5. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja dalam pandangan Islam, kepuasan kerja dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan, di mana karyawan merasa puas dengan kondisi, peraturan, dan berbagai hal yang diberikan oleh perusahaan. Sebagaimana firman Allah SWT dalam surat At-Taubah ayat 105:

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya:

“Dan Katakanlah, ‘Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.’” (Q.S. At-Taubah: 105)

Ayat ini menjelaskan bahwa ketika karyawan merasa puas dengan pekerjaannya dan memberikan kinerja yang baik kepada perusahaannya, maka Allah akan memberikan balasan yang setimpal sesuai dengan usaha yang telah dilakukan. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak hanya berdampak pada hubungan antara karyawan dan perusahaan, tetapi juga memiliki nilai ibadah di hadapan Allah SWT.

#### H. Kajian Pustaka

Tujuan dari kajian pustaka ini yaitu untuk menyajikan teori-teori yang relevan dengan topik yang sedang dibahas. Baik dari segi komposisi maupun bahan yang digunakan. Dalam situasi ini, penulis melakukan tinjauan studi sebelumnya tentang pengaruh Pengaruh *Work-life Balance*, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi terhadap Loyalitas Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel *Intervening* di antaranya yaitu:

**Tabel 2. 1**  
**Kajian Pustaka**

No	Nama dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Sumiatik et al., (2021). Analisis Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Lingkungan Kerja, Kepemimpinan	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi, motivasi, lingkungan kerja, dan kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen	Membahas pengaruh variabel independen kompensasi dan lingkungan kerja terhadap	Dalam studi penelitian sebelumnya faktor pada variabel independen berupa motivasi dan kepemimpinan serta

	Terhadap Loyalitas Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening.	organisasional dan kinerja karyawan. Semakin baik faktor-faktor tersebut, semakin tinggi komitmen dan kinerja karyawan. Komitmen organisasional juga berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.	loyalitas karyawan.	menggunakan variabel komitmen sebagai variabel <i>intervening</i> , sedangkan temuan yang akan dilaksanakan variabel independennya berupa <i>work life balance</i> , lingkungan kerja dan kompensasi terhadap loyalitas karyawan dengan menggunakan variabel <i>intervening</i> berupa kepuasan kerja.
2.	Marhalinda, M., & Supiandini, A. (2022). Pengaruh <i>Work Life Balance</i> , Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Rumah Sakit Khusus Daerah (RSKD) Duren Sawit.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa <i>Work-Life Balance</i> , Lingkungan Kerja, dan Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan di RSKD Duren Sawit. Hasil tersebut membuktikan bahwa <i>Work-Life Balance</i> , Lingkungan Kerja, dan Kompensasi memiliki peran krusial dalam meningkatkan loyalitas karyawan, di mana pengelolaan yang baik terhadap ketiga aspek tersebut dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung,	Membahas tentang pengaruh variabel independen yang sama terhadap loyalitas karyawan pada suatu lokasi penelitian.	Dalam penelitian sebelumnya terdapat variabel independen yang sama, namun tidak menggunakan variabel <i>intervening</i> , dan tempat yang berbeda. Sedangkan penelitian yang akan dilaksanakan menggunakan variabel <i>intervening</i> .

		meningkatkan kesejahteraan karyawan, serta mendorong komitmen mereka terhadap perusahaan.		
3.	Kurniasari, (2022) Pengaruh <i>Work Life Balance</i> , Stres Kerja dan Etika Kerja Islam terhadap Kinerja Karyawan Milenial di Masa Pandemic Covid 19 dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening di Bank BTN Syariah KC Solo.	Hasil penelitian ini disimpulkan bahwa <i>Work-Life Balance</i> dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Grand Inna Medan, baik secara individu maupun simultan. Hasil penelitian di atas menunjukkan bahwa <i>Work-Life Balance</i> dan Lingkungan Kerja merupakan elemen penting yang berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan kinerja dan loyalitas karyawan.	Sama-sama menggunakan kepuasan kerja sebagai variabel intervening, serta melibatkan variabel <i>work-life balance</i> .	Penelitian terdahulu fokus meneliti karyawan milenial di masa pandemi covid-19, kemudian menggunakan variabel stres kerja dan etika kerja islam pada x2 dan x3 nya, serta berfokus untuk meneliti kinerja karyawan. Sedangkan penelitian ini, meneliti karyawan yang kategorinya generasi Z dan di pasca pandemi sehingga konteks tantangannya berbeda, kemudian menggunakan variabel lingkungan kerja dan kompensasi untuk variabel x2 dan x3 nya. Serta fokus penelitiannya yaitu pada loyalitas karyawan.
4.	Rachel Nelly & Rezi Erdiansyah, (2022).	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja	Membahas tentang pengaruh variabel independen	Objek penelitian terdahulu yaitu karyawan PT Pakar Anugerah Gemilang,

	<p>Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap loyalitas karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Karyawan PT. Pakar Anugerah Gemilang).</p>	<p>berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Karyawan di PT Pakar Anugerah Gemilang. Selain itu, keempat variabel Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Namun, Kepuasan Kerja tidak mampu memediasi pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan karena pengaruh langsungnya lebih besar.</p>	<p>berupa lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervensi pada perusahaan PT.</p>	<p>kemudian untuk variabel x1 dan x3 nya menggunakan budaya organisasi dan motivasi kerja, alat analisis yang digunakan yaitu <i>path analysis</i> (analisis jalur). Sedangkan penelitian ini, objeknya adalah karyawan divisi live streaming, menggunakan <i>work-life balance</i> dan kompensasi pada variabel x1 dan x3 nya, serta menggunakan alat analisis regresi berganda dan <i>bootstrapping</i> sebagai uji mediasi.</p>
5.	<p>G. Rahmawati et al., (2024) Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. (studi pada karyawan PT Jayamandiri Gemasejati)</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan di PT Jayamandiri Gemasejati Bogor, baik secara langsung maupun melalui kepuasan kerja sebagai variabel <i>intervening</i>. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa kompensasi yang adil serta lingkungan kerja yang kondusif</p>	<p>Kedua penelitian sama-sama meneliti pengaruh lingkungan kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan. Kedua penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif</p>	<p>Pada penelitian sebelumnya, fokus pada karyawan PT Jayamandiri Gemasejati Bogor, sedangkan penelitian sekarang fokus pada karyawan divisi live streaming di Shopee Solo Technopark. Selain itu penelitian terdahulu hanya meneliti kompensasi dan lingkungan kerja sebagai variabel</p>

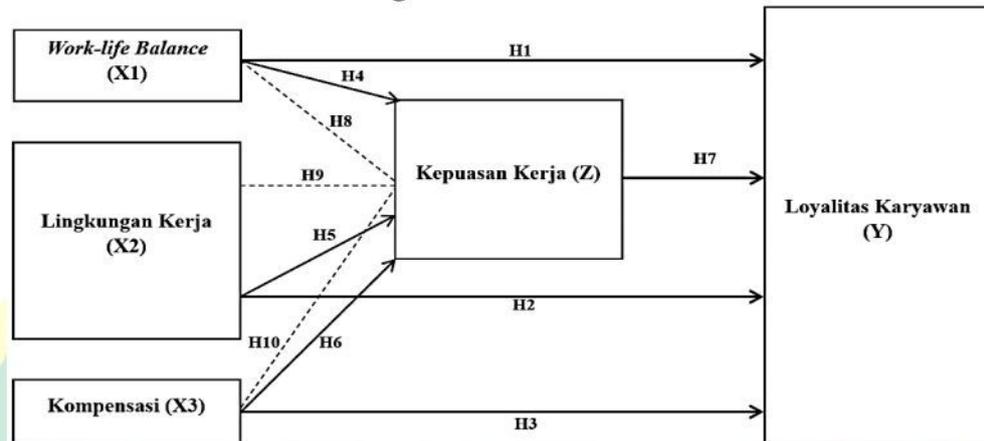
		berperan penting dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan loyalitas mereka terhadap perusahaan.	dengan teknik analisis regresi untuk mengetahui hubungan antar variabel.	independen, sedangkan penelitian sekarang selain meneliti lingkungan kerja dan kompensasi, juga meneliti <i>work life balance</i> sebagai variabel independen.
6.	(Ma'ruf, 2021) Pengaruh Kompensasi dan <i>Work-Life Balance</i> terhadap Loyalitas Karyawan PT X Kabupaten Kutai Kartanegara.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa bahwa kompensasi dan <i>work-life balance</i> memiliki pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas karyawan di PT X Kabupaten Kutai Kartanegara. Hal tersebut membuktikan bahwa semakin baik kompensasi yang diberikan serta semakin seimbang kehidupan kerja dan pribadi karyawan, maka loyalitas mereka terhadap perusahaan juga meningkat	Kedua penelitian sama-sama meneliti kompensasi, <i>work-life balance</i> , dan loyalitas karyawan. Kemudian sama-sama bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan di perusahaan serta sama menggunakan pendekatan kuantitatif dengan analisis hubungan antar variabel.	Dalam penelitian terdahulu Berfokus pada karyawan PT X di Kabupaten Kutai Kartanegara. Kemudian hanya meneliti kompensasi dan <i>work-life balance</i> sebagai faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan. Sedangkan penelitian sekarang berfokus pada karyawan divisi livestreaming di Shopee Solo Technopark. Serta meneliti kompensasi, <i>work-life balance</i> , dan lingkungan kerja, serta menggunakan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.
7.	(Safrida et al., 2023)	Hasil penelitian ini disimpulkan bahwa	Membahas pengaruh	Dalam penelitian sebelumnya hanya

	<p>Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan PT. BSI KC Medan Parman dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening.</p>	<p>lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan dan loyalitas karyawan, sedangkan kompensasi tidak berpengaruh secara langsung terhadap kepuasan maupun loyalitas karyawan. Selain itu, penelitian ini juga menemukan bahwa kepuasan kerja berperan penting dalam meningkatkan loyalitas karyawan. Namun, kompensasi dan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap loyalitas karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening.</p>	<p>kompensasi dan lingkungan kerja pada loyalitas karyawan dengan kepuasan kerja sebagai <i>intervening</i>.</p>	<p>menggunakan dua variabel independen berupa variabel kompensasi dan lingkungan kerja pada loyalitas karyawan perusahaan keuangan di PT. BSI KC Medan. Sedangkan penelitian yang akan dilaksanakan menggunakan tiga variabel independen berupa <i>work life balance</i>, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap karyawan perusahaan startup yakni Shopee Solo Technopark.</p>
--	---	---	--	--

## I. Model Penelitian

Agar penelitian lebih mudah dipahami, penulis menyajikan kerangka pemikiran seperti berikut:

**Gambar 2. 1**  
**Kerangka Penelitian**



Sumber : data diolah, 2025

Keterangan:

- > : Hubungan Parsial dari Variabel X ke Y
- > : Hubungan Parsial dari Variabel X ke Z
- - - - -> : Hubungan Parsial dari Variabel X melalui Z ke Y

## J. Hipotesis Penelitian

Hipotesis dapat diartikan sebagai suatu proposisi sementara yang dibangun berdasarkan prinsip-prinsip atau aturan yang relevan dengan fenomena atau topik penelitian tertentu, dan akan diuji menggunakan metode atau analisis statistik yang tepat (Yam & Taufik, 2021). Hipotesis ini memiliki ciri khas yang dapat mendukung atau memperkuat teori atau asumsi yang menjadi dasar penelitian, serta melibatkan variabel-variabel tertentu yang diyakini memiliki hubungan tertentu (Heryana, 2020). Berikut beberapa hipotesis yang mungkin untuk penelitian ini berdasarkan kerangka kerja sebelumnya:

1. Pengaruh *Work-Life Balance* terhadap Loyalitas Karyawan

Greenhaus dan Allen (2011) menyatakan bahwa keseimbangan ini terlihat ketika seseorang merasa puas dan terlibat secara seimbang dalam peran kerja maupun kehidupan pribadinya. Ketika karyawan merasa kehidupannya tidak terganggu oleh pekerjaan, maka hal tersebut dapat meningkatkan kenyamanan dan loyalitas terhadap perusahaan.

Berdasarkan *Theory of Planned Behavior* (TPB), penilaian positif individu terhadap suatu perilaku akan mendorong niat dan kecenderungan untuk melakukannya. Oleh karena itu karyawan yang memiliki penilaian positif terhadap *work-life balance* cenderung memiliki loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan. Maka, hipotesis yang diajukan adalah :

**H<sub>0</sub>: *Work-Life Balance* tidak berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan Divisi *Live Streaming* di Shopee Solo Technopark.**

**H<sub>1</sub>: *Work-Life Balance* berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Karyawan Divisi *Live Streaming* di Shopee Solo Technopark.**

2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan

Nitisemito (2000) berpendapat bahwa lingkungan kerja yang baik akan memberikan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat meningkatkan kenyamanan dan rasa memiliki karyawan terhadap perusahaan, sehingga berpotensi menumbuhkan loyalitas.

Menurut *Theory of Planned Behavior* (Ajzen, 1991), sikap seseorang terhadap lingkungan kerjanya akan mempengaruhi niat dan perilaku kerjanya. Jika karyawan menilai lingkungan kerjanya positif, maka mereka akan memiliki sikap dan niat yang mendukung perilaku loyal terhadap perusahaan. Maka, hipotesis yang diajukan adalah :

**H<sub>0</sub>: Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan Divisi *Live Streaming* di Shopee Solo Technopark.**

**H<sub>2</sub>: Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Karyawan Divisi *Live Streaming* di Shopee Solo Technopark.**

3. Pengaruh Kompensasi terhadap Loyalitas Karyawan

Menurut Milkovich & Newman, (2008) dan Hasibuan (2016) memiliki pendapat yang sama yakni dalam konteks kerja, kompensasi yang adil dapat meningkatkan motivasi dan loyalitas karyawan karena mereka merasa dihargai dan memiliki insentif untuk bertahan di perusahaan (Kalbu, 2022).

Berdasarkan *Theory of Planned Behavior* (TPB), persepsi positif terhadap kompensasi akan mempengaruhi sikap dan niat karyawan untuk tetap bertahan dan loyal pada perusahaan. Dengan demikian, kompensasi yang adil dan memadai dapat membentuk sikap positif karyawan terhadap perusahaan dan mendorong loyalitas kerja. Maka, hipotesis yang diajukan adalah :

**H<sub>0</sub>: Kompensasi tidak berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan Divisi *Live Streaming* di Shopee Solo Technopark.**

**H<sub>3</sub>: Kompensai berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Karyawan Divisi *Live Streaming* di Shopee Solo Technopark.**

4. Pengaruh *Work-Life Balance* terhadap Kepuasan Kerja

*Work-life balance* adalah kemampuan individu menyeimbangkan peran kerja dan kehidupan pribadi secara seimbang (Greenhaus & Allen, 2011). Keseimbangan ini membuat karyawan merasa lebih nyaman dan puas dalam menjalankan pekerjaannya.

Menurut *Theory of Planned Behavior* (Ajzen, 1991), sikap positif terhadap keseimbangan hidup akan membentuk sikap dan niat yang meningkatkan kepuasan kerja. Di sisi lain, ketika karyawan merasa memiliki kendali terhadap waktunya dan mampu menyeimbangkan antara tanggung jawab kerja dan kebutuhan pribadi (*perceived behavioral control*), mereka akan lebih tenang , tidak stres, dan akhirnya lebih puas dalam bekerja. Maka, *work-life balance* tidak hanya

mempengaruhi niat loyalitas, tetapi juga menjadi faktor penting dalam meningkatkan kepuasan kerja. Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis yang diajukan adalah :

**H<sub>0</sub>: *Work-life balance* tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Divisi *Live Streaming* di Shopee Solo Technopark.**

**H<sub>4</sub>: *Work-life balance* berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Divisi *Live Streaming* di Shopee Solo Technopark.**

5. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala kondisi di sekitar pekerjaan yang dapat mempengaruhi karyawan dalam menyelesaikan tugasnya (Sedarmayanti, 2001). Lingkungan yang nyaman, bersih, dan mendukung akan menciptakan suasana kerja yang menyenangkan, sehingga meningkatkan kepuasan kerja.

Dalam *Theory of Planned Behavior* (TPB), lingkungan kerja yang nyaman, suportif, dan kondusif tidak hanya membentuk sikap positif karyawan, tetapi juga memberikan dukungan sosial (*subjective norms*) dari rekan kerja dan atasan yang mendorong mereka merasa diterima dan dihargai. Hal ini berkontribusi terhadap kepuasan kerja karyawan. Maka, hipotesis yang diajukan adalah :

**H<sub>0</sub>: Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Divisi *Live Streaming* di Shopee Solo Technopark.**

**H<sub>5</sub>: Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Divisi *Live Streaming* di Shopee Solo Technopark.**

6. Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja

Kompensasi adalah bentuk penghargaan atau imbalan atas kontribusi karyawan, baik dalam bentuk uang maupun non-uang (Hasibuan, 2019).

Berdasarkan *Theory of Planned Behavior* (TPB), ketika karyawan merasa bahwa kompensasi yang mereka terima cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup dan mendukung produktivitas, maka mereka memiliki *perceived behavioral control* yang lebih baik, seperti rasa aman, nyaman, dan termotivasi dalam bekerja. Komponen ini akan memperkuat kepuasan kerja karyawan. Maka, hipotesis yang diajukan adalah :

**H<sub>0</sub>: Kompensasi tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Divisi Live Streaming di Shopee Solo Technopark.**

**H<sub>6</sub>: Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Divisi Live Streaming di Shopee Solo Technopark.**

7. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan

Kepuasan kerja merupakan perasaan positif yang dimiliki karyawan terhadap pekerjaannya sebagai hasil dari evaluasi terhadap kondisi kerja, penghargaan, dan hubungan kerja (Hasibuan, 2017). Karyawan yang merasa puas cenderung memiliki loyalitas yang tinggi karena merasa dihargai dan nyaman bekerja di perusahaan.

Menurut *Theory of Planned Behavior* (Ajzen, 1991), sikap positif yang terbentuk dari kepuasan kerja akan mendorong niat dan perilaku karyawan untuk tetap bertahan dan setia pada perusahaan. Maka, hipotesis yang diajukan adalah:

**H<sub>0</sub>: Kepuasan Kerja tidak berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan Divisi Live Streaming di Shopee Solo Technopark.**

**H<sub>7</sub>: Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Karyawan Divisi Live Streaming di Shopee Solo Technopark.**

8. Pengaruh Kepuasan Kerja dalam memediasi *Work-Life Balance* terhadap Loyalitas Karyawan

*Work-life balance* adalah keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi yang memungkinkan individu merasa

puas baik di tempat kerja maupun dalam kehidupan pribadi mereka (Greenhaus & Allen, 2011).

Menurut *Theory of Planned Behavior* (Ajzen, 1991), persepsi kontrol diri yang tinggi dapat mempengaruhi niat seseorang untuk bertahan di perusahaan. Dalam konteks *work-life balance*, karyawan yang merasa keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi akan lebih puas dengan pekerjaan mereka, yang pada gilirannya meningkatkan loyalitas terhadap perusahaan. Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis yang diajukan adalah:

**H<sub>0</sub> : Tidak ada pengaruh antara *Work-Life Balance* terhadap Loyalitas Karyawan Divisi Live Streaming di Shopee Solo Technopark dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel *Intervening*.**

**H<sub>8</sub> : Terdapat pengaruh signifikan antara *Work-Life Balance* terhadap Loyalitas Karyawan Divisi Live Streaming di Shopee Solo Technopark dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel *Intervening*.**

9. Pengaruh Kepuasan Kerja dalam memediasi Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan.

Lingkungan kerja adalah keseluruhan fasilitas, kondisi, dan hubungan yang ada di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi kinerja dan kepuasan mereka (Sedarmayanti, 2001).

Menurut *Theory of Planned Behavior* (Ajzen, 1991), lingkungan kerja yang kondusif akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan, yang kemudian berpengaruh pada loyalitas mereka terhadap perusahaan. Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis yang diajukan adalah:

**H<sub>0</sub> : Tidak ada pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan Divisi Live Streaming di Shopee Solo Technopark dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel *Intervening*.**

**H<sub>9</sub>: Terdapat pengaruh signifikan antara Lingkungan Kerja dan Loyalitas Karyawan Divisi Live Streaming di Shopee Solo Technopark dengan kepuasan kerja sebagai variabel *Intervening*.**

10. Pengaruh Kepuasan Kerja dalam memediasi Kompensasi terhadap Loyalitas Karyawan.

Kompensasi adalah bentuk imbalan yang diberikan oleh perusahaan atas kontribusi karyawan dalam bentuk gaji, tunjangan, atau fasilitas lainnya (Nawawi, 2015). Kompensasi yang adil dan sesuai dengan harapan karyawan akan memengaruhi persepsi mereka terhadap pekerjaan dan perusahaan.

Menurut *Theory of Planned Behavior* (Ajzen, 1991), keputusan untuk bertahan di perusahaan dipengaruhi oleh sikap positif terhadap pekerjaan yang didasari oleh rasa kepuasan. Kepuasan kerja yang muncul akibat kompensasi yang memadai akan memperkuat niat karyawan untuk tetap bertahan di perusahaan, yang pada akhirnya meningkatkan loyalitas mereka. Dalam hal ini, kompensasi berfungsi sebagai faktor eksternal yang mendorong kepuasan kerja, yang kemudian berkontribusi pada loyalitas karyawan. Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis yang diajukan adalah:

**H<sub>0</sub>: Tidak ada pengaruh yang signifikan antara Kompensasi dan Loyalitas Karyawan Divisi *Live Streaming* di Shopee Solo Technopark dengan kepuasan kerja sebagai variabel *Intervening*.**

**H<sub>10</sub>: Terdapat pengaruh yang signifikan antara Kompensasi dan Loyalitas Karyawan Divisi *Live Streaming* di Shopee Solo Technopark dengan kepuasan kerja sebagai variabel *Intervening*.**

## **BAB III METODE PENELITIAN**

### **A. Jenis Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Menurut Amir, (2009) pendekatan kuantitatif merupakan metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel dengan pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian dan analisis data yang bersifat kuantitatif atau statistik untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Amir et al., 2009). Sehingga, data yang diperoleh berisi angka-angka. Metode survei digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu yang alamiah (bukan buatan), tetapi peneliti melakukan perlakuan dalam pengumpulan data, misalnya dengan mengedarkan kuesioner, wawancara terstruktur, dan sebagainya (Jannah et al., 2023).

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner yang berisi seperangkat pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas, yaitu *work-life balance*, lingkungan kerja, dan kompensasi, terhadap variabel terikat, yaitu loyalitas karyawan, dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*. Studi ini dilakukan pada divisi live streaming di Shopee Solo Technopark dengan menggunakan metode sampel jenuh, di mana seluruh populasi yang berjumlah 200 karyawan dijadikan sampel penelitian.

### **B. Lokasi dan Waktu Penelitian**

#### **1. Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di Perusahaan Shopee Solo Technopark yang tepatnya di Kecamatan Jebres, Kabupaten Surakarta, Jawa Tengah. Shopee Solo Technopark merupakan salah satu kantor operasional Shopee yang besar di wilayah Solo dan memiliki berbagai divisi yang

dapat dipelajari dan diamati, sehingga memberikan wawasan luas mengenai operasional perusahaan berbasis digital.

## 2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini dilaksanakan pada bulan November 2024 hingga Mei 2025.

## C. Populasi dan Sampel Penelitian

### 1. Populasi Penelitian

Syahza, (2021) berpendapat bahwa keseluruhan komponen yang akan digunakan untuk generalisasi adalah populasi (Syahza, 2021). Keseluruhan subjek yang akan diukur atau unit studi adalah elemen populasi (Febriana Sulistya Pratiwi., 2022). Populasi penelitian ini adalah 200 karyawan divisi *live streaming* di Shopee Solo Technopark.

### 2. Sampel Penelitian

Menurut Amir (2009), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Oleh karena itu, penting bahwa sampel yang diambil bersifat representatif, mampu mencerminkan karakteristik populasi secara keseluruhan (Amir et al., 2009).

Dalam penelitian ini, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *sampling jenuh*. Menurut Arikunto (2012), *sampling jenuh* adalah teknik penentuan sampel di mana seluruh anggota populasi dijadikan sampel (Arikunto, 2012). Dalam konteks ini, *sampling jenuh* juga sering disebut sebagai *sensus dalam lingkup kecil*.

Penelitian ini menggunakan teknik *sampling jenuh*, di mana seluruh populasi dijadikan sampel. Populasi dalam penelitian ini adalah 200 karyawan yang bekerja di divisi *live streaming* Shopee Solo Technopark, sehingga seluruhnya dijadikan sampel. Dengan metode ini, penelitian dapat memperoleh data yang lebih menyeluruh dan menghindari kesalahan akibat generalisasi yang mungkin terjadi jika

hanya sebagian kecil populasi yang diambil sebagai sampel (Sugiyono, 2021).

#### D. Variabel dan Indikator Penelitian

Berikut adalah indikator yang terkait dengan variabel-variabel tersebut:

**Tabel 1.1**  
**Variabel dan Indikator**

Variabel Penelitian	Indikator Variabel
<b>Variabel Independen</b>	
<i>Work-life Balance</i>	1. <i>Time balance</i> / Keseimbangan Waktu 2. <i>Balance of Engagement</i> / Keseimbangan partisipasi 3. <i>Satisfaction Balance</i> / Keseimbangan Kepuasan (Greenhaus dan beutell, 1985)
Lingkungan Kerja	1. Lingkungan Kerja Fisik: <ol style="list-style-type: none"> <li>Pencahayaan dalam ruangan.</li> <li>Suhu udara dan ventilasi.</li> <li>Kebisingan.</li> <li>Kebersihan dan tata ruang kantor.</li> <li>Keamanan kerja.</li> </ol> 2. Lingkungan Kerja Non-Fisik: <ol style="list-style-type: none"> <li>Hubungan antar karyawan</li> <li>Komunikasi dengan atasan</li> <li>Budaya kerja</li> <li>Suasana kerja</li> <li>Tekanan pekerjaan</li> <li>Rasa aman dan kenyamanan</li> </ol> (Robbins & Judge, 2015)

<p>Kompensasi</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kompensasi finansial langsung,             <ol style="list-style-type: none"> <li>a. Gaji</li> <li>b. Bonus</li> <li>c. Insentif</li> <li>d. Tunjangan</li> <li>e. Pesangon</li> </ol> </li> <li>2. Kompensasi tidak langsung (<i>fringe benefit</i>)             <ol style="list-style-type: none"> <li>a. Promosi Jabatan</li> <li>b. Kesehatan</li> <li>c. Keselamatan Kerja</li> <li>d. Kesempatan Belajar</li> <li>e. Pujian dan Penghargaan</li> </ol> </li> </ol> <p>(Sinamora, 2004)</p>
<p><b>Variabel Dependen</b></p>	
<p>Loyalitas Karyawan</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Ketaatan atau kepatuhan</li> <li>2. Tanggung jawab</li> <li>3. Dedikasi</li> <li>4. Integritas</li> </ol> <p>(Sydam, 2000)</p>
<p><b>Variabel Intervening</b></p>	
<p>Kepuasan Kerja</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Perasaan senang</li> <li>2. Kesesuaian antara harapan dan kenyataan</li> <li>3. Kenyamanan dalam bekerja</li> <li>4. Perasaan dihargai</li> <li>5. Keinginan untuk tetap bekerja</li> </ol> <p>(Edward Lawler, 1986)</p>

## E. Pengumpulan Data Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode pengumpulan data menggunakan kuisisioner dan melakukan wawancara baik secara online maupun langsung.

### 1. Wawancara

Wawancara adalah aktivitas dialog yang dilakukan dengan narasumber saat peneliti akan melakukan studi penelitian (Winarto, 2018). Metode ini mendukung atau melengkapi metode dokumentasi dan metode kuesioner/angket. Dalam penelitian ini, penulis melakukan wawancara pada pihak Karyawan Divisi *Live Streaming* Shopee Solo Technopark.

### 2. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan sejumlah pertanyaan dan pernyataan terbuka kepada responden secara tertulis untuk diisi (Roimanson, 2017). Proses data dikumpulkan dengan mendistribusikan kuesioner dengan skala Likert untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi karyawan mengenai variabel yang diteliti. Responden diberikan pernyataan yang harus dinilai dalam skala 1 hingga 5, mulai dari "sangat tidak setuju" hingga "sangat setuju" melalui *platform Google Forms*. Berikut tabel nilai tingkat persepsi, dengan pengukuran menggunakan Skala *Likert*.

**Tabel 1.2**  
**Pedoman Skala *Likert***

<b>Pernyataan</b>	<b>Angka</b>
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Cukup Setuju (CS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

## F. Teknik Analisis Data

### 1. Transformasi Data Berskala Ordinal menjadi Interval

Seluruh variabel dalam penelitian ini diukur dengan skala ordinal dan ditransformasikan menjadi skala interval menggunakan metode MSI (*Method of Successive Intervals*). Metode ini sederhana dan sering digunakan untuk meningkatkan skala pengukuran (Nur, 2020). Transformasi data dilakukan melalui langkah-langkah menghitung frekuensi jawaban, proporsi dan proporsi kumulatif, nilai Z, nilai densitas, skala interval, serta nilai transformasi (Lisana & Prabowo, 2024).

### 2. Uji Instrumen Data

Uji instrumen dilakukan untuk menguji layak atau tidak, alat ukur yang digunakan dalam penelitian. Uji instrumen dilakukan melalui uji validitas dan uji reliabilitas.

#### a. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk memastikan bahwa instrumen mengukur variabel yang dimaksud dengan akurat. Uji validitas bertujuan untuk mengevaluasi keabsahan kuesioner dalam penelitian dengan memastikan bahwa kuesioner tersebut benar-benar mengukur hal yang dimaksud.

Menurut (Sugiyono, 2021) proses pengujian validitas juga dapat dilakukan dengan membandingkan korelasi validitas  $r$  hitung dengan nilai  $r$  tabel dari korelasi *product moment*, yang berdasarkan pada derajat kebebasan ( $df = n-2$ ), dengan tingkat signifikansi  $\alpha = 0,05$ . Menurut Ghozali, (2016), penilaian validitas dapat ditentukan berdasarkan kriteria tertentu terkait nilai  $r$ .

- 1) Jika  $r$  hitung  $\geq r$  tabel, maka pertanyaan tersebut dinyatakan valid.
- 2) Jika  $r$  hitung  $\leq r$  tabel, maka pertanyaan tersebut dinyatakan tidak valid.

#### b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas akan menilai sejauh mana instrumen dapat memberikan hasil yang konsisten dalam pengukuran. Uji reliabilitas digunakan untuk menilai sejauh mana suatu kuesioner, sebagai indikator variabel atau konstruk, dapat diandalkan. Metode yang umum digunakan untuk menguji reliabilitas adalah *Cronbach's Alpha*, dengan nilai di atas 0,60 menunjukkan reliabilitas yang memadai. Dalam penelitian ini, uji reliabilitas ini diterapkan pada seluruh variabel penelitian, yaitu variabel independen (*work-life balance*, lingkungan kerja, dan kompensasi), variabel *intervening* (kepuasan kerja), serta variabel dependen (loyalitas karyawan). (Ghozali, 2016).

#### 3. Uji Asumsi Klasik

##### a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah nilai residual model regresi berdistribusi normal. Menurut Sugiyono (2021), data dikatakan berdistribusi normal jika membentuk kurva lonceng simetris.

Field (2013) berpendapat bahwa jika sampel lebih dari 30 ( $n > 30$ ), data cenderung berdistribusi normal berdasarkan Teorema Limit Pusat (Safrida et al., 2023). Gujarati dan Porter (2009) menyatakan bahwa normalitas data dapat dilihat dari visualisasi seperti histogram dan P-P Plot; jika histogram membentuk kurva normal dan titik P-P Plot menyebar di sekitar garis diagonal, distribusi dapat dianggap normal meski hasil uji statistik berbeda (Kembuan et al., 2021). Oleh karena itu, penelitian ini menggunakan histogram dan P-P Plot untuk mengevaluasi normalitas guna menghindari bias interpretasi akibat sensitivitas uji statistik terhadap jumlah sampel yang besar (Artha & Intan, 2021).

##### b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengukur apakah diantara variabel bebas terbentuk korelasi yang kuat atau tidak. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas yaitu dengan mengamati nilai *tolerance* dan VIF. Dikatakan tidak mengandung multikolinearitas jika nilai VIF tidak lebih dari 10. Jika *tolerance*  $> 0,10$  dan  $VIF < 10$  maka tidak ada multikolinearitas (Sugiyono, 2021).

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk memeriksa apakah terdapat *variance* dari residual dalam model regresi dari sisa pengamatan satu ke pengamatan lainnya (Ghozali, 2016). Penelitian ini menggunakan uji *glejser* dengan meregresi nilai absolut residual terhadap variabel independen. Dasar keputusan uji heteroskedastisitas yaitu apabila nilai signifikansi  $> 0,05$  berarti tidak terjadi heteroskedastisitas. Sebaliknya, apabila nilai signifikansi  $< 0,05$  berarti terjadi heteroskedastisitas (Balqis et al., 2023).

4. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah metode analisis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh dua atau lebih variabel independen terhadap satu variabel dependen. Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan perangkat lunak SPSS, sehingga hasil analisis dapat diperoleh secara lebih akurat dan valid (Ghozali, 2016).

Model analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini terdiri dari dua persamaan. Persamaan pertama digunakan untuk menganalisis pengaruh *Work-Life Balance* ( $X_1$ ), Lingkungan Kerja ( $X_2$ ), dan Kompensasi ( $X_3$ ) terhadap Kepuasan Kerja ( $Z$ ). Sedangkan persamaan kedua digunakan untuk menganalisis pengaruh *Work-Life Balance* ( $X_1$ ), Lingkungan Kerja ( $X_2$ ), Kompensasi ( $X_3$ ) dan Kepuasan Kerja ( $Z$ ) terhadap Loyalitas Karyawan ( $Y$ ).

## 5. Uji Hipotesis

### a. Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

Uji signifikansi parsial (uji t) bertujuan untuk mengetahui pengaruh antar masing-masing variabel bebas (X) secara parsial mempengaruhi variabel terikat (Y). pengujian ini dilakukan dengan membandingkan t hitung dengan t tabel atau dengan menelaah signifikansi dari masing-masing t hitung (Asyrori & Andani, 2023). Kriteria pengujinya adalah :

- a) Jika t hitung  $<$  t tabel maka variabel independen secara individual tidak berpengaruh terhadap variabel dependen
- b) Jika t hitung  $>$  t tabel maka variabel independen secara individual berpengaruh terhadap variabel dependen

Berdasarkan signifikan :

- a) Jika signifikan  $>$  0,05 amaka Ho diterima dan Ha ditolak
- b) Jika signifikan  $<$  0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima

### b. Uji Koefisien Determinasi (Uji R<sup>2</sup>)

Koefisien determinasi (*Adjusted R<sup>2</sup>*) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel dependen bebas terhadap variabel terikat. Nilai koefisien determinasi berkisar antara nol hingga satu. Nilai *Adjusted R<sup>2</sup>* yang kecil menunjukkan bahwa kemampuan variabel independen (*Work-Life Balance*, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi) dalam menjelaskan variasi variabel dependen masih terbatas. Sebaliknya, nilai *Adjusted R<sup>2</sup>* yang mendekati satu menunjukkan bahwa variabel independen mampu memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi Loyalitas Karyawan, baik secara langsung maupun melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel *intervening* (Ghozali, 2016).

### c. Uji Mediasi dengan Metode *Bootstrapping*

*Bootstrapping* adalah teknik *resampling* yang dilakukan dengan mengambil sampel ulang secara acak dari data asli untuk

## PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Putri Khoirunnisa Azahra  
NIM : 214110201257  
Jenjang : S-1  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam  
Jurusan : Ekonomi dan Keuangan Syariah  
Judul Skripsi : Pengaruh *Work-Life Balance* , Lingkungan Kerja, dan Kompensasi terhadap Loyalitas Karyawan (Studi pada Karyawan Divisi *Live Streaming* di Shopee Solo Technopark)

Menyatakan bahwa Naskah Skripsi ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Purwokerto, 26 Maret 2025  
Saya yang menyatakan,



Putri Khoirunnisa Azahra  
NIM. 214110201257

memperkirakan distribusi sampel dan menghitung interval kepercayaan (*confidence interval*, CI) terhadap efek mediasi. Dalam penelitian ini metode *bootstrapping* digunakan untuk menguji peran Kepuasan Kerja sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara *Work-Life Balance*, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi terhadap Loyalitas Karyawan.

Dalam penelitian ini, jumlah *resampling* yang digunakan adalah 30.000 *resamples* dengan interval kepercayaan 95%, yang berada dalam rentang optimal 5000 hingga 50.000 *resamples* sebagaimana direkomendasikan dalam penelitian terdahulu oleh (Shrout & Bolger, 2002). Pemilihan jumlah *resampling* ini mempertimbangkan kompleksitas model yang melibatkan lebih dari satu variabel independen serta mengikuti rekomendasi Efron (1979) yang menyatakan bahwa semakin besar jumlah *resampling*, semakin stabil estimasi yang diperoleh (Dunn et al., 2021).

Adapun kriteria Keputusan Uji Mediasi diantaranya sebagai berikut:

- 1) Jika interval kepercayaan (CI) tidak mencakup nol → Efek mediasi signifikan, artinya Kepuasan Kerja memang berperan dalam hubungan antara variabel independen dan dependen.
- 2) Jika interval kepercayaan (CI) mencakup nol → Efek mediasi tidak signifikan, artinya hubungan antara variabel independen dan dependen tidak cukup kuat melalui variabel mediasi.

## **BAB IV**

### **PEMBAHASAN DAN HASIL PENELITIAN**

#### **A. Gambaran Umum Objek Penelitian**

Shopee merupakan *e-commerce* terbesar di Indonesia berdasarkan volume transaksi dan jumlah pengguna aktif. Salah satu fitur unggulannya adalah Shopee Live, yaitu layanan *live streaming* yang memungkinkan penjual berinteraksi langsung dengan pembeli sebagai strategi pemasaran interaktif.

Dalam mendukung kelancaran fitur Shopee Live, terdapat perusahaan Shopee Solo Technopark yang berperan sebagai pusat operasional strategis, Kantor ini resmi dibuka pada 6 Desember 2021, berlokasi di kawasan Solo Technopark, Kota Surakarta, yang dikenal sebagai pusat inovasi dan teknologi. Shopee Solo Technopark menaungi berbagai divisi, termasuk divisi live streaming, yang bertanggung jawab dalam mengawasi dan memastikan kelancaran sesi siaran langsung di platform Shopee secara *real-time*. Kehadiran kantor operasional ini juga menjadi wujud kontribusi Shopee dalam mendukung pengembangan talenta digital lokal serta memperkuat ekosistem ekonomi digital di wilayah Surakarta.

**Gambar 4. 1**  
**Kantor Operasional Shopee Solo Technopark**



*Sumber : Observasi Peneliti, 2025*

Divisi Live Streaming di Shopee Solo Technopark memiliki peran yang sangat penting dalam strategi pemasaran digital Shopee. Karyawan di divisi ini bertugas untuk:

1. Menyeleksi produk yang layak ditampilkan dalam siaran langsung, memastikan produk tersebut sesuai dengan kebijakan perusahaan.
2. Mengawasi aktivitas siaran langsung, memastikan interaksi antara host dan pembeli tetap sesuai dengan standar etika dan norma perusahaan.
3. Memastikan informasi yang disampaikan host jelas, akurat, dan tidak menyesatkan, sehingga tidak menimbulkan kesalahpahaman di kalangan konsumen.
4. Memantau tren pasar dan teknologi, agar strategi *live streaming* tetap relevan dan menarik bagi penggunaan.

Lingkungan kerja di Shopee Solo Technopark didesain modern dan terbuka, dengan deretan meja kerja yang dilengkapi laptop dan perangkat komunikasi. Setiap karyawan difasilitasi dengan laptop, headset, dan perangkat pendukung lainnya, yang mendukung kelancaran tugas di divisi live streaming.

**Gambar 4. 2**  
**Lingkungan Ruang Kerja Karyawan Divisi Live Streaming**



*Sumber : Observasi Peneliti, 2025*

Selain itu, kantor ini memiliki pencahayaan yang terang serta ruang kerja yang luas, menciptakan suasana yang kondusif dan nyaman bagi karyawan. Dengan adanya fasilitas seperti *pantry*, area istirahat, dan koneksi internet yang stabil, lingkungan kerja ini mendukung produktivitas serta keseimbangan kerja bagi para karyawan yang bekerja dalam sistem *shifting* 24 jam.

**Tabel 4. 1**  
**Jadwal *Shifting* Karyawan Divisi Live Streaming**

<i>Shift</i>	Jam Kerja	Durasi	Jumlah Hari Kerja
<i>Shift 7</i>	07.00 – 16.00	9 Jam	5 Hari
<i>Shift 13</i>	13.00 – 22.00	9 Jam	5 Hari
<i>Shift 16</i>	16.00 – 01.00	9 Jam	5 Hari
<i>Shift 22</i>	22.00 – 07.00	9 Jam	5 Hari

*Sumber : Data Primer Diolah, Google Form, 2025*

Dengan sistem kerja *shifting* 24 jam, karyawan di divisi live streaming harus mampu beradaptasi dengan jam kerja yang fleksibel. Setiap *shift* memiliki durasi maksimal 9 jam, yang memungkinkan operasional Shopee Live berjalan terus menerus tanpa henti. Sistem ini menuntut keseimbangan antara *work-life balance* dan kepuasan kerja, yang menjadi salah satu fokus utama dalam penelitian ini.

Lingkungan kerja yang dinamis, tuntutan pekerjaan yang tinggi, serta sistem kerja *shifting* menjadi faktor penting yang akan diteliti dalam kaitannya dengan loyalitas karyawan. Penelitian ini akan mengeksplorasi bagaimana *work-life balance*, lingkungan kerja, dan kompensasi memengaruhi kepuasan dan loyalitas karyawan di Divisi Live Streaming di Shopee Solo Technopark.

## **B. Gambaran Umum Responden**

Responden dalam penelitian ini merupakan karyawan divisi live streaming di Kantor Shopee Solo Technopark. Jumlah total responden yang mengisi kuesioner adalah 200 karyawan, yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner secara online menggunakan *Google Form*. Karakteristik responden

dikategorikan berdasarkan usia, jenis kelamin, lama bekerja, dan pembagian *shift* kerja.

#### 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia Responden

Responden dalam penelitian ini terdiri dari berbagai rentang usia. Mayoritas responden berada dalam rentang usia 20-25 tahun, yaitu sebanyak 144 orang (72%). Selanjutnya, sebanyak 55 responden (27,5%) berusia 26-30 tahun sedangkan hanya 1 responden (0,5%) yang berusia lebih dari 30 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan divisi live streaming Shopee Solo Technopark berasal dari generasi muda yang masih berada dalam awal hingga pertengahan karier mereka.

**Tabel 4. 2**  
**Distribusi Responden berdasarkan Usia**

Usia (Tahun)	Jumlah Responden	Presentase (%)
20 - 25	144	72%
26 - 30	55	27,5%
> 30	1	0,5%
<b>Total</b>	<b>200</b>	<b>100%</b>

*Sumber : Data Primer Diolah, Google Form, 2025*

#### 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin Responden

Berdasarkan jenis kelamin, mayoritas responden dalam penelitian ini adalah laki-laki, yaitu sebanyak 132 orang (66%), sedangkan perempuan sebanyak 68 orang (34%). Hal ini mengindikasikan bahwa divisi live streaming Shopee Solo Technopark lebih banyak diisi oleh karyawan laki-laki dibandingkan perempuan.

**Tabel 4. 3**  
**Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Presentase (%)
Laki-laki	132	66%
Perempuan	68	34%
<b>Total</b>	<b>200</b>	<b>100%</b>

*Sumber : Data Primer Diolah, Google Form, 2025*

### 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Berdasarkan lama bekerja, sebagian besar responden memiliki pengalaman kerja 1–3 tahun, yaitu sebanyak 134 orang (67%). Sementara itu, karyawan yang bekerja kurang dari 1 tahun berjumlah 66 orang (33%). Data ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan divisi live streaming di Shopee Solo Technopark memiliki pengalaman kerja yang relatif masih dalam kategori awal hingga menengah.

**Tabel 4. 4**  
**Distribusi Responden Berdasarkan Lama Bekerja**

Lama Bekerja	Jumlah Responden	Presentase (%)
< 1 tahun	66	33%
1- 3 tahun	134	67%
<b>Total</b>	<b>200</b>	<b>100%</b>

*Sumber : Data Primer Diolah, Google Form, 2025*

### 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Shift Kerja Responden

Sistem kerja di divisi live streaming Shopee Solo Technopark menggunakan sistem *shift* 24 jam yang dibagi menjadi empat kategori. Mayoritas responden bekerja pada *shift* pagi (07.00–16.00) sebanyak 86 orang (43%). Selanjutnya, 50 orang (25%) bekerja pada *shift* sore (16.00–01.00), 40 orang (20%) bekerja pada *shift* malam (22.00–07.00), dan 27 orang (13,5%) bekerja pada *shift* siang (13.00–22.00).

**Tabel 4. 5**  
**Distribusi Responden Berdasarkan Shift Kerja**

Shift Kerja	Jumlah Responden	Presentase (%)
Pagi (07.00 – 16.00)	86	43%
Siang (13.00 – 22)	27	13,5%
Sore (16.00 – 22.00)	50	25%
Malam (22.00 – 07.00)	40	20%
<b>Total</b>	<b>200</b>	<b>100%</b>

*Sumber : Data Primer Diolah, Google Form, 2025*

Berdasarkan data di atas, terlihat bahwa *shift* pagi memiliki jumlah karyawan terbanyak, sedangkan *shift* siang memiliki jumlah karyawan paling sedikit. Pembagian *shift* ini menunjukkan bahwa operasional di divisi live streaming berjalan selama 24 jam penuh untuk memastikan kelancaran layanan *live streaming* Shopee.

### C. Hasil Penelitian

#### 1. Transformasi Data Berskala Ordinal ke Interval

Dalam penelitian ini, variabel *Work-Life Balance*, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi sebagai variabel independen, serta Kepuasan Kerja sebagai variabel *intervening*, diukur menggunakan skala ordinal. Begitu pula dengan variabel dependen, yaitu Loyalitas Karyawan. Oleh karena itu, diperlukan proses konversi data agar tingkat pengukurannya dapat ditingkatkan dari skala ordinal ke skala interval, sebagaimana dijelaskan dalam penelitian.

Transformasi data ini dilakukan dengan menggunakan metode *Method of Successive Interval* (MSI), yang dapat dikerjakan dengan bantuan aplikasi MSI yang terintegrasi dalam Microsoft Excel. Metode ini berfungsi untuk mengubah data ordinal menjadi data interval melalui perhitungan skor interval, sehingga hasil analisis menjadi lebih akurat dan memenuhi persyaratan untuk digunakan dalam analisis statistik yang lebih kompleks, seperti regresi linear berganda yang diterapkan dalam penelitian ini (Malay, 2022).

Hasil konversi data menggunakan MSI telah disertakan dalam lampiran. Proses ini penting untuk memastikan bahwa data yang dianalisis memiliki skala pengukuran yang sesuai, sehingga hasil penelitian mengenai pengaruh *Work-Life Balance*, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi terhadap Loyalitas Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel *Intervening* di Divisi Live Streaming Shopee Solo Technopark lebih valid dan dapat diandalkan.

## 2. Uji Instrumen Penelitian

### a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menilai apakah suatu kuesioner benar-benar dapat mengukur apa yang seharusnya diukur. Sebuah kuesioner dianggap valid apabila setiap pertanyaan di dalamnya mampu menggambarkan konsep yang ingin diukur (Ghozali, 2016).

Pengujian validitas dilakukan dengan membandingkan nilai  $r$  hitung dengan  $r$  tabel berdasarkan *degree of freedom* ( $df$ ) =  $(n-2)$ . Dalam penelitian ini, jumlah sampel sebanyak 200 responden, sehingga  $df$  diperoleh dari  $(200-2) = 198$ . Berdasarkan perhitungan, nilai  $r$  tabel adalah 0,138. Jika nilai  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel dan bernilai positif, maka butir pertanyaan dalam kuesioner dianggap valid (Ghozali, 2016).

Hasil pengujian validitas untuk variabel *Work-Life Balance* (X1), Lingkungan Kerja (X2), Kompensasi (X3), Kepuasan Kerja (Z), dan Loyalitas Karyawan (Y) dapat dilihat pada tabel berikut.

**Tabel 4. 6**  
**Hasil Uji Validitas**

Variabel	Item	R hitung	R tabel	Keterangan
<i>Work-life Balance</i> (X1)	X1.1	0,596	0,138	Valid
	X1.2	0,730	0,138	Valid
	X1.3	0,482	0,138	Valid
	X1.4	0,693	0,138	Valid
	X1.5	0,727	0,138	Valid
Lingkungan Kerja (X2)	X2.1	0,730	0,138	Valid
	X2.2	0,461	0,138	Valid
	X2.3	0,629	0,138	Valid
	X2.4	0,686	0,138	Valid
	X2.5	0,736	0,138	Valid
Kompensasi (X3)	X3.1	0,682	0,138	Valid
	X3.2	0,470	0,138	Valid

	X3.3	0,640	0,138	Valid
	X3.4	0,768	0,138	Valid
	X3.5	0,744	0,138	Valid
Loyalitas (Y)	Y1	0,703	0,138	Valid
	Y2	0,580	0,138	Valid
	Y3	0,697	0,138	Valid
	Y4	0,730	0,138	Valid
	Y5	0,731	0,138	Valid
Kepuasan Kerja (Z)	Z1	0,605	0,138	Valid
	Z2	0,464	0,138	Valid
	Z3	0,650	0,138	Valid
	Z4	0,755	0,138	Valid
	Z5	0,792	0,138	Valid

Sumber : Data primer, diolah SPSS 25, 2025

Tabel 4.6 menampilkan hasil uji validitas untuk variabel dalam penelitian ini. Uji validitas dilakukan untuk memastikan bahwa setiap item dalam kuesioner mampu mengukur konsep yang seharusnya diukur dengan baik. Berikut adalah hasil dan interpretasi dari uji validitas pada masing-masing variabel:

Variabel *Work-Life Balance* (X1) terdiri dari lima item. Nilai r hitung untuk item X1.1 adalah 0,596, X1.2 sebesar 0,730, X1.3 sebesar 0,482, X1.4 sebesar 0,693, dan X1.5 sebesar 0,727. Semua nilai ini lebih besar dari r tabel sebesar 0,138, sehingga seluruh item dalam variabel ini dinyatakan valid.

Variabel Lingkungan Kerja (X2) juga memiliki lima item. Nilai r hitung untuk X2.1 adalah 0,730, X2.2 sebesar 0,461, X2.3 sebesar 0,736, X2.4 sebesar 0,682, dan X2.5 sebesar 0,470. Sama seperti sebelumnya, seluruh nilai r hitung lebih besar dari r tabel, sehingga seluruh item dalam variabel ini dinyatakan valid.

Variabel Kompensasi (X3) terdiri dari lima item dengan nilai r hitung sebagai berikut: X3.1 sebesar 0,640, X3.2 sebesar 0,470, X3.3 sebesar 0,640, X3.4 sebesar

0,768, dan X3.5 sebesar 0,744. Seluruh nilai  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel sebesar 0,138, sehingga semua item dalam variabel ini valid.

Variabel Loyalitas Karyawan (Y) diuji dengan lima item. Nilai  $r$  hitung untuk Y1 adalah 0,703, Y2 sebesar 0,580, Y3 sebesar 0,697, Y4 sebesar 0,730, dan Y5 sebesar 0,731. Semua nilai  $r$  hitung lebih tinggi dari  $r$  tabel, sehingga semua item dalam variabel ini valid.

Variabel Kepuasan Kerja (Z) juga memiliki lima item dengan nilai  $r$  hitung sebagai berikut: Z1 sebesar 0,605, Z2 sebesar 0,464, Z3 sebesar 0,650, Z4 sebesar 0,755, dan Z5 sebesar 0,792. Karena semua nilai  $r$  hitung melebihi  $r$  tabel, seluruh item pada variabel ini dinyatakan valid.

Berdasarkan hasil uji validitas, seluruh item dari kelima variabel yang diuji, yaitu *Work-Life Balance*, Lingkungan Kerja, Kompensasi, Loyalitas Karyawan, dan Kepuasan Kerja, memiliki  $r$  hitung yang lebih besar dari  $r$  tabel sebesar 0,138. Dengan demikian, semua item dalam kuesioner dapat dikatakan valid, sehingga instrumen yang digunakan dalam penelitian ini dapat diandalkan untuk mengukur variabel-variabel yang dimaksud dalam konteks Divisi Live streaming Shopee Solo Technopark.

#### G. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur sejauh mana instrumen penelitian dapat memberikan hasil yang konsisten dalam mengukur variabel yang diteliti. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban responden terhadap pertanyaan dalam kuesioner tetap stabil dari waktu ke waktu. Dalam penelitian ini, uji reliabilitas dilakukan dengan melihat korelasi antar pertanyaan dalam setiap variabel.

Sebuah variabel dianggap reliabel apabila nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60 (Ghozali, 2016). Berdasarkan hasil pengolahan data, uji reliabilitas dilakukan terhadap variabel *Work-Life Balance* (X1), Lingkungan Kerja (X2), Kompensasi (X3), Kepuasan Kerja (Z), dan Loyalitas Karyawan (Y). Hasil pengujian reliabilitas untuk masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

**Tabel 4. 7**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Koefisien Reliabilitas	Keterangan
<i>Work-life Balance</i>	0,635	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,643	0,60	Reliabel
Kompensasi	0,664	0,60	Reliabel
Loyalitas	0,716	0,60	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,644	0,60	Reliabel

Sumber : Data Primen, diolah SPSS 25, 2025

Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang disajikan dalam Tabel 4.7, dapat diketahui bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini memiliki nilai *Cronbach's Alpha* yang lebih besar dari 0,60, sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian ini bersifat reliabel dan dapat digunakan untuk mengukur variabel yang diteliti secara konsisten.

Variabel *Work-Life Balance* (X1) memperoleh nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,635, yang melebihi batas koefisien reliabilitas 0,60. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini memiliki konsistensi internal yang cukup baik dan dapat dipercaya dalam mengukur *Work-Life Balance* karyawan divisi *live streaming* di Shopee Solo Technopark.

Variabel Lingkungan Kerja (X2) menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,643, yang juga lebih besar dari 0,60, menandakan bahwa instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel ini memiliki tingkat reliabilitas yang cukup tinggi dan mampu menggambarkan kondisi lingkungan kerja secara akurat.

Variabel Kompensasi (X3) memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,664, yang lebih besar dari 0,60, sehingga dapat dikatakan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini cukup andal dalam mengukur tingkat kompensasi yang diberikan kepada karyawan divisi *live streaming*.

Variabel Loyalitas Karyawan (Y) memperoleh nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,716, yang menunjukkan tingkat reliabilitas yang tinggi. Hal ini mengindikasikan

bahwa instrumen penelitian mampu secara konsisten mengukur loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

Variabel Kepuasan Kerja (*Z*) menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,644, yang juga lebih besar dari koefisien reliabilitas minimum 0,60, sehingga instrumen penelitian dapat dikatakan cukup andal dalam mengukur tingkat kepuasan kerja karyawan di lingkungan Shopee Solo Technopark.

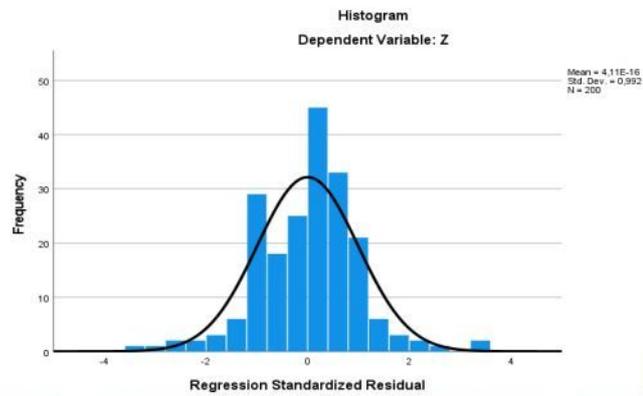
Dengan demikian, hasil pengujian reliabilitas menunjukkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini memiliki nilai *Cronbach's Alpha* yang memenuhi standar reliabilitas, sehingga instrumen yang digunakan dapat dipercaya untuk mengukur variabel yang telah ditetapkan dalam penelitian ini.

## 2. Uji Asumsi Klasik

### a. Uji Normalitas

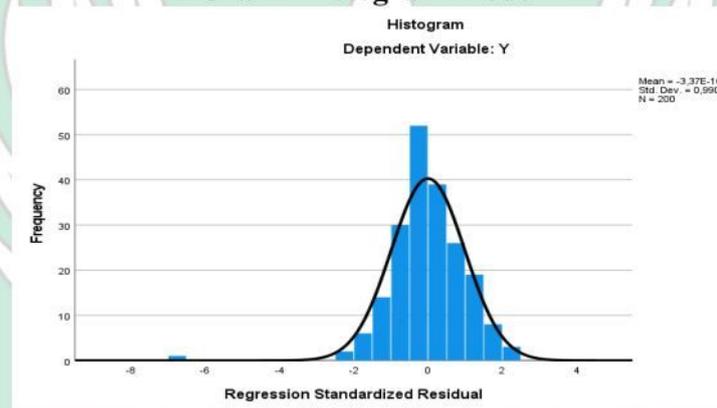
Uji normalitas bertujuan untuk menilai apakah residual dalam model regresi berdistribusi normal atau tidak. Salah satu metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis grafik, yaitu histogram dan plot probabilitas normal (Normal P-P Plot). Pada histogram, data yang berdistribusi normal akan membentuk pola seperti lonceng (*bell-shaped*), sedangkan pada Normal P-P Plot, data yang berdistribusi normal akan mengikuti garis diagonal. Jika histogram menunjukkan pola lonceng dan Normal P-P Plot menunjukkan penyebaran data yang mengikuti garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa data pada penelitian ini berdistribusi normal. (Sembiring et al., 2023).

**Gambar 4.3**  
**Grafik Histogram Model 1**



*Sumber : Olahan data primer dengan SPSS 25 (2025)*

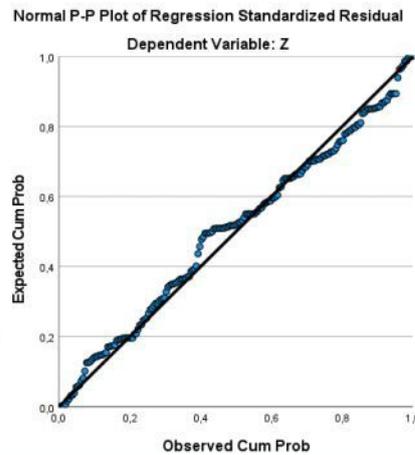
**Gambar 4.4**  
**Grafik Histogram Model 2**



*Sumber : Olahan data primer dengan SPSS 25 (2025)*

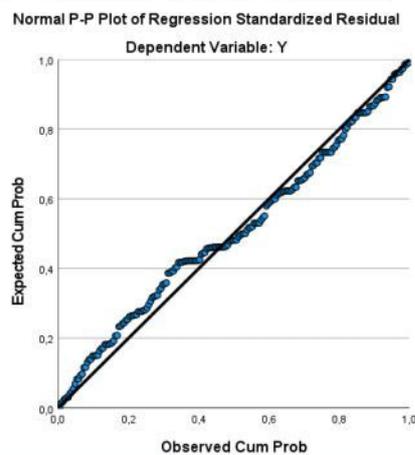
Gambar 4.3 dan Gambar 4.4, distribusi residual pada histogram menunjukkan pola berbentuk lonceng (*bell-shaped*) yang mendekati distribusi normal. Garis lengkung pada histogram mengikuti pola distribusi normal, yang mengindikasikan bahwa residual terdistribusi dengan baik. Jika pola histogram menyerupai kurva normal, maka asumsi normalitas dapat diterima.

**Gambar 4.5**  
**Grafik Normal Probability Plot Model 1**



*Sumber : Olahan data primer dengan SPSS 27 (2025)*

**Gambar 4.6**  
**Grafik Normal Probability Plot Model 2**



*Sumber : Olahan data primer dengan SPSS 27 (2025)*

Pada Gambar 4.5 dan Gambar 4.6, grafik *Normal Probability Plot* menunjukkan bahwa titik-titik data menyebar secara linear di sekitar garis diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa residual memiliki pola distribusi normal atau mendekati normal. Jika data menyebar mengikuti garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa asumsi normalitas terpenuhi.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk melihat apakah terdapat hubungan yang kuat antar variabel independen dalam model regresi. Jika terjadi multikolinearitas, maka variabel independen memiliki korelasi tinggi, yang dapat menyebabkan ketidakstabilan dalam estimasi regresi. Untuk mendeteksi multikolinearitas, digunakan nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF) dengan kriteria:

- 1)  $Tolerance > 0,10$  dan  $VIF < 10$  → Tidak terjadi multikolinearitas
- 2)  $Tolerance \leq 0,10$  dan  $VIF \geq 10$  → Terjadi multikolinearitas.

**Tabel 4. 8**  
**Hasil Uji Multikolinearitas Model 1**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
1	(Constant)	,869	,840			
	x1	,330	,061	,339	,463	2,160
	x2	,257	,057	,242	,629	1,590
	x3	,355	,057	,357	,547	1,828

a. Dependent variabel z

Sumber : Olahan data primer dengan SPSS 27 (2025)

Berdasarkan Tabel 4.8, hasil uji multikolinearitas untuk Model 1 menunjukkan bahwa:

- 1) Variabel  $X_1$  memiliki  $Tolerance = 0,463$  dan  $VIF = 2,160$
- 2) Variabel  $X_2$  memiliki  $Tolerance = 0,629$  dan  $VIF = 1,590$
- 3) Variabel  $X_3$  memiliki  $Tolerance = 0,547$  dan  $VIF = 1,828$

Karena semua nilai  $Tolerance > 0,10$  dan  $VIF < 10$ , maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas dalam Model 1. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen  $X_1$ ,  $X_2$ , dan  $X_3$  tidak memiliki

hubungan yang terlalu kuat satu sama lain dalam mempengaruhi variabel *intervening* (Z), sehingga model regresi dapat digunakan lebih lanjut.

**Tabel 4. 9**  
**Hasil Uji Multikolinearitas Model 2**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
1	(Constant)	2,699	,856			
	x1	,330	,066	,354	,403	2,482
	x2	,165	,055	,089	,570	1,755
	x3	,257	,064	,269	,457	2,187
	Z	,171	,073	,178	,356	2,809

a. Dependent variabel Y

Sumber : Olahan data primer dengan SPSS 25 (2025)

Berdasarkan Tabel 4.9, hasil uji multikolinearitas untuk Model 2 menunjukkan bahwa:

- 1) Variabel  $X_1$  memiliki  $Tolerance = 0,403$  dan  $VIF = 2,482$
- 2) Variabel  $X_2$  memiliki  $Tolerance = 0,570$  dan  $VIF = 1,755$
- 3) Variabel  $X_3$  memiliki  $Tolerance = 0,457$  dan  $VIF = 2,187$
- 4) Variabel Z memiliki  $Tolerance = 0,356$  dan  $VIF = 2,809$

Nilai  $Tolerance$  untuk semua variabel lebih dari 0,10 dan nilai VIF masih di bawah 10. Dengan demikian, tidak ditemukan adanya masalah multikolinearitas dalam Model 2. Ini berarti bahwa variabel independen  $X_1$ ,  $X_2$ ,  $X_3$ , serta variabel *intervening* Z tidak memiliki hubungan multikolinear yang berlebihan dalam mempengaruhi variabel dependen Y.

Dari hasil uji multikolinearitas pada kedua model regresi, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas dalam penelitian ini. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel independen dalam setiap model tidak terlalu kuat, sehingga analisis regresi dapat dilakukan dengan hasil yang valid dan stabil.

### c. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas dilakukan dengan tujuan untuk menguji apakah dalam regresi ada varian variabel pada model regresi yang tidak sama (*heterokedastisitas*) atau sama (*homokedastisitas*) (Astuti, 2024). Dalam penelitian ini uji *heteroskedastisitas* dilakukan dengan menggunakan uji *glejser*. Adapun hasil pengujian heterokedastisitas dapat dilihat pada tabel 4.10 dan tabel 4.11 sebagai berikut:

**Tabel 4. 10**  
**Hasil Uji Glejser Model 1**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,425	1,688		,252	,802
	x1	-,015	,059	-,019	-,259	,796
	x2	,065	,059	,079	1,101	,272
	x3	,012	,061	,014	,192	,848

a. Dependent Variable: ABS\_RES1

Sumber : Olahan data primer dengan SPSS 25 (2025)

Berdasarkan hasil uji *glejser* yang ditampilkan dalam Tabel 4.10, diperoleh nilai signifikansi (Sig.) untuk masing-masing variabel independen sebagai berikut:

1. Variabel *Work-Life Balance* (X1) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,796. Nilai ini lebih besar dari 0,05, yang berarti bahwa variabel *Work-Life Balance* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap residual, sehingga tidak terjadi heteroskedastisitas pada variabel ini.
2. Variabel Lingkungan Kerja (X2) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,272. Karena nilai ini juga lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja tidak menyebabkan heteroskedastisitas dalam model regresi.
3. Variabel Kompensasi (X3) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,848, yang juga lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel

Kompensasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap residual, sehingga tidak terjadi heteroskedastisitas pada variabel ini.

**Tabel 4. 11**  
**Hasil Uji Glejser Model 2**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,718	,596		2,885	,004
	x1	,079	,046	,190	1,697	,091
	x2	-,017	,042	-,037	-,398	,691
	x3	-,034	,044	-,080	-,761	,448
	Z	-,052	,051	-,122	-1,028	,305

a. Dependent Variable: ABS\_RES2

Sumber : Olahan data primer dengan SPSS 25 (2025)

Berdasarkan hasil uji *glejser* yang ditampilkan dalam Tabel 4.11, diperoleh nilai signifikansi untuk masing-masing variabel independen sebagai berikut:

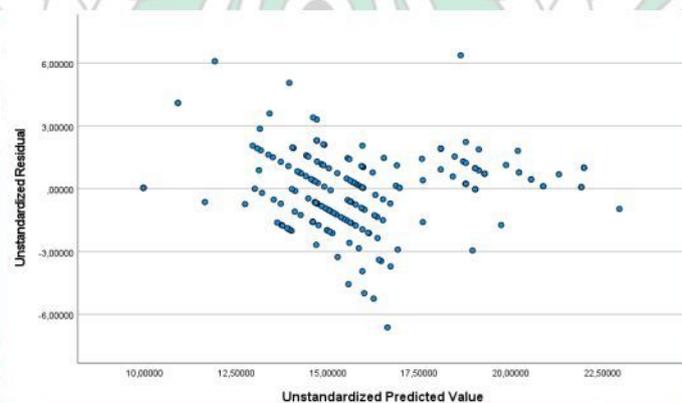
1. Variabel *Work-Life Balance* (X1) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,091. Karena nilai ini lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel *Work-Life Balance* tidak menyebabkan heteroskedastisitas dalam model regresi.
2. Variabel Lingkungan Kerja (X2) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,691. Nilai ini juga lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada variabel Lingkungan Kerja.
3. Variabel Kompensasi (X3) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,448. Karena nilai ini lebih besar dari 0,05, maka variabel Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap residual dan tidak menyebabkan heteroskedastisitas.
4. Variabel Kepuasan Kerja (Z) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,305. Nilai ini lebih besar dari 0,05, yang berarti bahwa variabel Z tidak menyebabkan heteroskedastisitas dalam model regresi.

Karena seluruh variabel independen dalam model 2 memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat heteroskedastisitas dalam model regresi ini.

Dengan demikian, berdasarkan hasil uji *Glejser* pada Model 1 dan Model 2, dapat disimpulkan bahwa kedua model tidak mengalami masalah heteroskedastisitas. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi pada semua variabel independen dalam kedua model yang lebih besar dari 0,05, sehingga tidak terdapat hubungan sistematis antara variabel independen dengan nilai absolut residual.

Selain menggunakan Uji *Glejser*, pengujian heteroskedastisitas juga dilakukan dengan melihat hasil grafik *Scatterplot*. Pada grafik *Scatterplot*, heteroskedastisitas dapat dideteksi dengan melihat pola penyebaran titik-titik data terhadap sumbu horizontal.

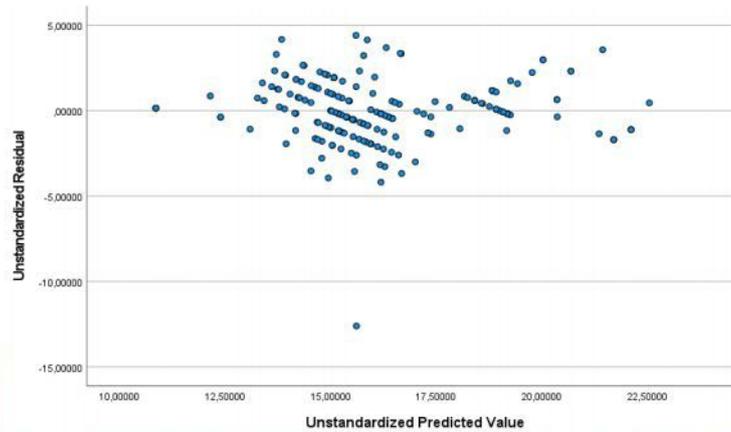
**Gambar 4. 7**  
**Grafik Scatterplot Plot Model 1**



*Sumber : Olahan data primer dengan SPSS 25 (2025)*

Berdasarkan Gambar 4.7, grafik *scatterplot* Model 1 menunjukkan bahwa titik-titik data tersebar secara acak di sekitar sumbu horizontal tanpa membentuk pola tertentu. Penyebaran data juga tidak membentuk pola yang jelas, seperti pola melengkung atau pola yang mengarah ke atas maupun ke bawah secara sistematis. Hal ini mengindikasikan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada Model 1, sehingga asumsi homoskedastisitas dalam regresi terpenuhi.

**Gambar 4. 8**  
**Grafik Scatterplot Plot Model 2**



Sumber : Olahan data primer dengan SPSS 25 (2025)

Gambar 4.8 yang menunjukkan grafik *scatterplot* Model 2 juga menunjukkan pola penyebaran titik-titik data yang acak di sekitar sumbu horizontal. Tidak terdapat pola tertentu seperti pola mengerucut atau berpola gelombang yang mengindikasikan adanya heteroskedastisitas.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pada Model 2 juga tidak terjadi heteroskedastisitas, sehingga asumsi regresi linear klasik terpenuhi.

### 3. Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah metode analisis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh dua atau lebih variabel independen terhadap satu variabel dependen. Dalam penelitian ini, digunakan uji *two-tailed* untuk melihat apakah terdapat hubungan yang signifikan antara variabel independen dan dependen, baik hubungan positif maupun negatif.

**Tabel 4. 12**  
**Hasil Uji Regresi Linear Berganda Model 1**

Model		Coefficients <sup>a</sup>					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta					
1	(Constant)	,869	,840		1,035	,302		
	x1	,330	,061	,339	5,407	,000	,463	2,160
	x2	,257	,057	,242	4,509	,000	,629	1,590
	x3	,355	,057	,357	6,198	,000	,547	1,828

a. Dependent Variable: Z

Sumber : Olahan data primer dengan SPSS 25 (2025)

Model Persamaan Regresi Model 1 berdasarkan tabel 4.12, model regresi dapat dituliskan sebagai berikut:

$$Z = 0,869 + 0,330X_1 + 0,257X_2 + 0,355X_3 + e$$

Berdasarkan tabel 4.12. dilakukan uji regresi linear berganda antara variabel bebas *Work-Life Balance* (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Kompensasi (X3) terhadap variabel mediasi Kepuasan Kerja (Z). Interpretasi masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

- 1) Konstanta (B = 0,869, sig. = 0,302). Nilai konstanta menunjukkan bahwa jika variabel *Work-Life Balance*, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi bernilai nol, maka nilai Kepuasan Kerja diprediksi sebesar 0,869. Namun, nilai signifikansi sebesar 0,302 (> 0,05) menunjukkan bahwa konstanta tidak signifikan dalam model ini, sehingga konstanta tidak memiliki pengaruh yang kuat terhadap Kepuasan Kerja.
- 2) *Work-Life Balance* (X1) (B = 0,330, sig. < 0,000). Koefisien regresi 0,330 menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1 unit *Work-Life Balance* akan meningkatkan Kepuasan Kerja sebesar 0,330 unit. Nilai signifikansi (0,000 (p < 0,05)) menunjukkan bahwa pengaruh ini signifikan dan positif, sehingga *Work-Life Balance* memiliki hubungan yang kuat dengan Kepuasan Kerja.
- 3) Lingkungan Kerja (X2) (B = 0,257, sig. < 0,000). Koefisien regresi 0,257 menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1 unit Lingkungan

Kerja akan meningkatkan Kepuasan Kerja sebesar 0,257 unit. Nilai signifikansi  $< 0,000$  ( $p < 0,05$ ) menunjukkan bahwa pengaruh ini signifikan dan positif, sehingga Lingkungan Kerja berperan penting dalam meningkatkan Kepuasan Kerja.

- 4) Kompensasi (X3) ( $B = 0,355$ , sig.  $< 0,000$ ). Koefisien regresi 0,355 menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1 unit Kompensasi akan meningkatkan Kepuasan Kerja sebesar 0,355 unit. Nilai signifikansi  $< 0,000$  ( $p < 0,05$ ) menunjukkan bahwa pengaruh ini signifikan dan positif, sehingga Kompensasi menjadi faktor yang kuat dalam meningkatkan Kepuasan Kerja.

Hasil analisis menunjukkan bahwa *Work-Life Balance*, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Hal ini berarti semakin baik *Work-Life Balance*, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi yang diberikan perusahaan, maka tingkat Kepuasan Kerja karyawan juga akan meningkat.

**Tabel 4. 13**  
**Hasil Uji Regresi Linear Berganda Model 2**

Model		Coefficients <sup>a</sup>					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	2,699	,856		3,154	,002		
	x1	,330	,066	,354	4,973	,000	,403	2,482
	x2	,165	,055	,089	3,008	,003	,570	1,755
	x3	,257	,064	,269	4,029	,000	,457	2,187
	Z	,171	,073	,178	2,356	,019	,356	2,809

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Olahan data primer dengan SPSS 25 (2025)

Model Persamaan Regresi Model 2 berdasarkan tabel 4.13, dapat dituliskan sebagai berikut:

$$Y = 2,699 + 0,330X_1 + 0,165X_2 + 0,257X_3 + ,171Z + e$$

Berdasarkan tabel 4.13 menunjukkan hasil uji regresi linear berganda antara variabel bebas *Work-Life Balance* (X1), Lingkungan Kerja (X2), Kompensasi (X3), dan variabel mediasi Kepuasan Kerja (Z) terhadap variabel terikat

Loyalitas Karyawan (Y). Interpretasi masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

1. Konstanta ( $B = 2,699$ , sig. = 0,002). Konstanta menunjukkan bahwa jika *Work-Life Balance*, Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Kepuasan Kerja bernilai nol, maka nilai Loyalitas Karyawan diprediksi sebesar 2,558. Nilai signifikansi 0,002 ( $< 0,05$ ) menunjukkan bahwa konstanta ini signifikan, yang berarti ada faktor-faktor lain di luar variabel penelitian yang turut mempengaruhi Loyalitas Karyawan.
2. *Work-Life Balance* (X1) ( $B = 0,330$ , sig.  $< 0,001$ ). Koefisien regresi 0,330 menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1 unit *Work-Life Balance* akan meningkatkan Loyalitas Karyawan sebesar 0,330 unit. Nilai signifikansi  $< 0,000$  ( $p < 0,05$ ) menunjukkan bahwa pengaruh ini signifikan dan positif, sehingga semakin baik *Work-Life Balance*, semakin tinggi Loyalitas Karyawan.
3. Lingkungan Kerja (X2) ( $B = 0,165$ , sig. = 0,003). Koefisien regresi 0,165 menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1 unit Lingkungan Kerja akan meningkatkan Loyalitas Karyawan sebesar 0,165 unit. Nilai signifikansi 0,003 ( $< 0,05$ ) menunjukkan bahwa pengaruh ini signifikan dan positif, sehingga Lingkungan Kerja memiliki kontribusi dalam meningkatkan Loyalitas Karyawan.
4. Kompensasi (X3) ( $B = 0,257$ , sig.  $< 0,000$ ). Koefisien regresi 0,257 menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1 unit Kompensasi akan meningkatkan Loyalitas Karyawan sebesar 0,257 unit. Nilai signifikansi  $< 0,000$  ( $p < 0,05$ ) menunjukkan bahwa pengaruh ini signifikan dan positif, sehingga semakin baik Kompensasi, semakin tinggi Loyalitas Karyawan.
5. Kepuasan Kerja (Z) ( $B = 0,171$ , sig. = 0,019). Koefisien regresi 0,171 menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1 unit Kepuasan Kerja akan meningkatkan Loyalitas Karyawan sebesar 0,171 unit. Nilai signifikansi 0,019 ( $< 0,05$ ) menunjukkan bahwa pengaruh ini signifikan dan positif, sehingga Kepuasan Kerja memiliki kontribusi terhadap Loyalitas Karyawan.

Hasil analisis menunjukkan bahwa *Work-Life Balance*, Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Kepuasan Kerja memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap Loyalitas Karyawan. Artinya, semakin baik *Work-Life Balance*, Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Kepuasan Kerja yang diberikan perusahaan, semakin tinggi Loyalitas Karyawan.

#### 4. Uji Hipotesis

##### a. Uji Parsial (Uji t)

Uji signifikansi parsial (uji t) bertujuan untuk mengetahui pengaruh antar masing-masing variabel bebas (X) secara parsial mempengaruhi variabel terikat (Y). pengujian ini dilakukan dengan membandingkan t hitung dengan t tabel atau dengan menelaah signifikansi dari masing-masing t hitung (Asyorori & Andani, 2023).

**Tabel 4. 14**  
**Hasil Uji t Model 1**

Model		Coefficients <sup>a</sup>			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,869	,840		1,035	,302
	x1	,330	,061	,339	5,407	,000
	x2	,257	,057	,242	4,509	,000
	x3	,355	,057	,357	6,198	,000

a. Dependent Variable: Z

Sumber : Olahan data primer dengan SPSS 25 (2025)

Berdasarkan Tabel 4.14, dilakukan uji t terhadap variabel bebas X1 (*Work-Life Balance*), X2 (Lingkungan Kerja), dan X3 (Kompensasi) terhadap variabel *intervening* Z (Kepuasan Kerja). Interpretasi masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

- 1) Konstanta (*Intercept*) memiliki nilai B = 0,869 dengan sig. = 0,302, yang lebih besar dari 0,05. Ini menunjukkan bahwa secara statistik konstanta tidak signifikan dalam model.
- 2) Variabel X1 (*Work-Life Balance*) memiliki B = 0,330 dengan sig. = 0,000, yang berarti variabel ini berpengaruh secara signifikan terhadap

kepuasan kerja. Dengan nilai Beta 0,339, dapat dikatakan bahwa ketika *work-life balance* meningkat, kepuasan kerja juga akan meningkat.

- 3) Variabel X2 (Lingkungan Kerja) memiliki B = 0,257 dengan sig. = 0,000, yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Nilai Beta 0,242 menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja, semakin tinggi kepuasan kerja karyawan.
- 4) Variabel X3 (Kompensasi) memiliki B = 0,355 dengan sig. = 0,000, yang berarti kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Nilai Beta 0,357 menunjukkan bahwa semakin tinggi kompensasi, maka kepuasan kerja juga akan meningkat.

Seluruh variabel bebas (*Work-Life Balance*, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Z) karena nilai sig. < 0,05. Variabel yang paling dominan mempengaruhi kepuasan kerja adalah kompensasi (X3) karena memiliki nilai Beta tertinggi (0,357).

**Tabel 4. 15**  
**Hasil Uji t Model 2**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,699	,856		3,154	,002
	x1	,330	,066	,354	4,973	,000
	x2	,165	,055	,089	3,008	,003
	x3	,257	,064	,269	4,029	,000
	Z	,171	,073	,178	2,356	,019

a. Dependent variabel Y

Sumber : Olahan data primer dengan SPSS 25 (2025)

Berdasarkan Tabel 4.15, dilakukan uji t terhadap variabel bebas X1 (*Work-Life Balance*), X2 (Lingkungan Kerja), X3 (Kompensasi), dan Z (Kepuasan Kerja) terhadap variabel dependen Y (Loyalitas Karyawan). Interpretasi masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

- 1) Konstanta (*Intercept*) memiliki nilai B = 2,699 dengan sig. = 0,002, yang berarti konstanta dalam model ini signifikan.
- 2) Variabel X1 (*Work-Life Balance*) memiliki B = 0,330 dengan sig. = 0,000, yang berarti *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap

loyalitas karyawan. Nilai Beta 0,354 menunjukkan bahwa semakin baik keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi, maka loyalitas karyawan akan meningkat.

- 3) Variabel X2 (Lingkungan Kerja) memiliki  $B = 0,165$  dengan  $\text{sig.} = 0,003$ , yang lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.
- 4) Variabel X3 (Kompensasi) memiliki  $B = 0,257$  dengan  $\text{sig.} = 0,000$ , yang berarti kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Nilai Beta 0,269 menunjukkan bahwa semakin baik kompensasi yang diberikan, maka loyalitas karyawan juga meningkat.
- 5) Variabel Z (Kepuasan Kerja) memiliki  $B = 0,171$  dengan  $\text{sig.} = 0,019$ , yang lebih kecil dari 0,05, sehingga kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Nilai Beta 0,178 menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja, maka loyalitas karyawan juga meningkat.

Dalam model ini, variabel *Work-Life Balance* (X1), Lingkungan Kerja (X2), Kompensasi (X3), dan Kepuasan Kerja (Z) terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan (Y). Hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi masing-masing variabel yang lebih kecil dari 0,05. Dari keempat variabel yang berpengaruh, *Work-Life Balance* (X1) memiliki pengaruh paling dominan terhadap loyalitas karyawan karena nilai Beta tertinggi (0,354).

b. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi (*Adjusted R<sup>2</sup>*) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel dependen dalam penelitian ini, yaitu Loyalitas Karyawan (Ghozali, 2016).

**Tabel 4. 16**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) Model 1**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,802 <sup>a</sup>	,644	,639	1,850
a. Predictors: (Constant), x3, x2, x1				

*Sumber : Olahan data primer dengan SPSS 25 (2025)*

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada Model 1, diperoleh nilai *R Square* sebesar 0,644. Hal ini menunjukkan bahwa 64,4% variabilitas kepuasan kerja (*Z*) dapat dijelaskan oleh variabel independen, yaitu *work-life balance* (*X1*), lingkungan kerja (*X2*), dan kompensasi (*X3*). Sementara itu, sisanya 35,6% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian ini.

Dengan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,639, dapat dikatakan bahwa model ini cukup baik dalam menjelaskan hubungan antara variabel bebas terhadap kepuasan kerja. Artinya, semakin baik *work-life balance*, lingkungan kerja, dan kompensasi yang diterima karyawan, maka tingkat kepuasan kerja juga cenderung meningkat.

**Tabel 4. 17**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) Model 2**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,776 <sup>a</sup>	,603	,594	1,879
a. Predictors: (Constant), Z, x2, x3, x1				

*Sumber : Olahan data primer dengan SPSS 25 (2025)*

Pada Model 2, nilai *R Square* sebesar 0,603, yang berarti bahwa 60,3% variabilitas loyalitas karyawan (*Y*) dapat dijelaskan oleh *work-life balance* (*X1*), lingkungan kerja (*X2*), kompensasi (*X3*), dan kepuasan kerja (*Z*). Sedangkan

sisanya 39,7% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model ini.

Dengan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,594, model ini masih cukup kuat dalam menjelaskan hubungan antara variabel independen terhadap loyalitas karyawan. Hasil ini mengindikasikan bahwa semakin baik *work-life balance*, lingkungan kerja, kompensasi, serta semakin tinggi kepuasan kerja karyawan, maka loyalitas karyawan di divisi *live streaming* Shopee Solo Technopark akan semakin meningkat.

#### 5. Uji *Intervening* (*Bootstrapping*)

*Bootstrapping* adalah metode statistik yang digunakan untuk menguji apakah variabel mediasi secara signifikan menjelaskan hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. *Bootstrapping* ini bekerja dengan mengambil sampel ulang (*resampling*) dari data yang ada secara acak sebanyak ribuan kali (misalnya 5000 atau 30000 kali) lalu mengambil *indirect effect* (pengaruh tidak langsung) di setiap pengambilan sampel itu. Dalam penelitian ini, jumlah *resampling* yang digunakan adalah 30.000 *resamples*, yang berada dalam rentang optimal 5000 hingga 50.000 *resamples* sebagaimana direkomendasikan dalam penelitian terdahulu (Shrout & Bolger, 2002).

**Tabel 4. 18**  
**Hasil Uji Mediasi *Bootstrapping***

		Bootstrap for Coefficients						
		B	Bootstrap <sup>a</sup>				BCa 95% Confidence Interval	
Model			Bias	Std. Error	Sig. (2-tailed)	Lower	Upper	
1	(Constant)	2,699	-,071	,687	,000	1,392	3,824	
	X1	,330	-,009	,071	,000	,200	,442	
	X2	,165	,019	,058	,004	,035	,355	
	X3	,257	,008	,086	,002	,120	,459	
	Z	,171	-,017	,090	,053	,001	,295	

a. Unless otherwise noted, bootstrap results are based on 30000 bootstrap samples

Sumber : Olahan data primer dengan SPSS 25 (2025)

Pengaruh tidak langsung menunjukkan bagaimana variabel independen (X) mempengaruhi variabel dependen (y) melalui variabel mediasi (Z). Untuk menghitung pengaruh tidak langsung, digunakan rumus:

$$\text{Pengaruh Tidak Langsung} = (\text{Koefisien } X \rightarrow Y) \times (\text{Koefisien } Z \rightarrow Y)$$

Hasil perhitungan pengaruh tidak langsung berdasarkan tabel uji *bootstrapping* adalah sebagai berikut:

1) *Work-Life Balance* - Kepuasan Kerja - Loyalitas Karyawan

Koefisien *Work-Life Balance* → Kepuasan Kerja (X1-Z) = 0,330

Koefisien Kepuasan Kerja → Loyalitas Karyawan (Z -Y) = 0,171

Dengan demikian, pengaruh tidak langsung *work-life balance* terhadap loyalitas karyawan melalui kepuasan kerja adalah 0,0564 atau 5,64%

2) Lingkungan Kerja-Kepuasan Kerja-Loyalitas Karyawan

Koefisien Lingkungan Kerja → Kepuasan Kerja (X2 → Z) = 0,257

Koefisien Kepuasan Kerja → Loyalitas Karyawan (Z → Y) = 0,171

Dengan demikian, pengaruh tidak langsung Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan melalui Kepuasan Kerja adalah 0,0439 atau 4,39%.

3) Kompensasi-Kepuasan Kerja-Loyalitas Karyawan

Koefisien Kompensasi → Kepuasan Kerja (X3 → Z) = 0,355

Koefisien Kepuasan Kerja → Loyalitas Karyawan (Z → Y) = 0,171

Dengan demikian, pengaruh tidak langsung Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan melalui Kepuasan Kerja adalah 0,0439 atau 4,39%.

Berdasarkan hasil analisis *bootstrapping* pada tabel di atas, tujuan dari pengujian ini adalah untuk mengevaluasi peran mediasi variabel Z (Kepuasan Kerja) dalam hubungan antara variabel independen X (*Work-Life Balance*, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi) dengan variabel dependen Y (Loyalitas Karyawan).

Dalam metode *bootstrapping*, interval kepercayaan (*Confidence Interval/CI*) 95% digunakan untuk menentukan apakah efek mediasi signifikan

atau tidak. Jika interval kepercayaan tidak mencakup nol (0), maka efeknya signifikan. Berikut adalah interpretasi dari hasil *bootstrapping*:

1) *Work-Life Balance*

Pengaruh total = 0,3864

Kontribusi Mediasi =  $(0,0564 / 0,3864) \times 100\% = 14,6\%$

Interpretasi:

*Work-Life Balance* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Loyalitas Karyawan, baik secara langsung maupun melalui Kepuasan Kerja sebagai mediator. Dengan nilai  $B = 0,330$ ,  $Lower\ CI = 0,200$ , dan  $Upper\ CI = 0,442$ . Serta sebanyak 14,6% dari total pengaruh *Work-Life Balance* terhadap Loyalitas Karyawan dimediasi oleh Kepuasan Kerja, sedangkan sebagian besar pengaruhnya tetap berasal dari jalur langsung (85,4%). Karena interval kepercayaan (0,200 – 0,442) tidak mencakup nol, maka *Work-Life Balance* terbukti memiliki pengaruh yang nyata terhadap Loyalitas Karyawan.

2) Lingkungan Kerja

Pengaruh total = 0,2089

Kontribusi Mediasi =  $(0,0439 / 0,2089) \times 100\% = 21,0\%$

Interpretasi:

Lingkungan Kerja juga memiliki pengaruh signifikan terhadap Loyalitas Karyawan, baik secara langsung maupun melalui Kepuasan Kerja, dengan nilai  $B = 0,165$ ,  $Lower\ CI = 0,035$ , dan  $Upper\ CI = 0,315$ , serta sebanyak 21,0% dari total pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan dimediasi oleh Kepuasan Kerja, sedangkan sisanya sebesar 79,0% berasal dari jalur langsung. Interval kepercayaan (0,035 – 0,315) tidak mencakup nol, sehingga dapat dikatakan bahwa Lingkungan Kerja memberikan dampak nyata terhadap Loyalitas Karyawan.

3) Kompensasi

Pengaruh total = 0,3177

Kontribusi Mediasi =  $(0,0607 / 0,3177) \times 100\% = 19,1\%$

Kompensasi menunjukkan pengaruh signifikan terhadap Loyalitas Karyawan, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui Kepuasan

Kerja, dengan nilai  $B = 0,257$ ,  $Lower\ CI = 0,120$ , dan  $Upper\ CI = 0,459$ , serta sebanyak 19,1% dari total pengaruh Kompensasi terhadap Loyalitas Karyawan dimediasi oleh Kepuasan Kerja, sedangkan sebagian besar pengaruhnya tetap berasal dari jalur langsung (80,9%). Karena interval kepercayaan (0,120 – 0,459) tidak mencakup nol, maka dapat disimpulkan bahwa Kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap Loyalitas Karyawan.

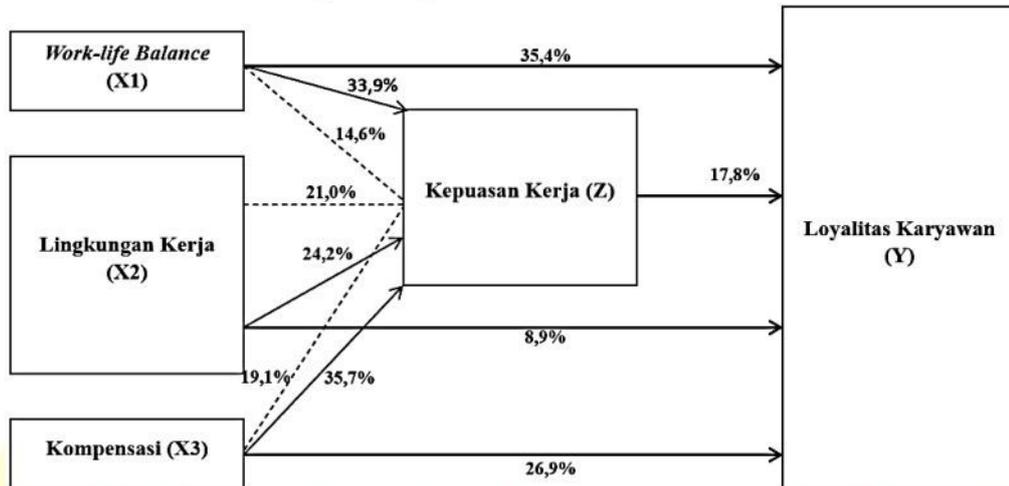
#### 4) Kepuasan Kerja

Kepuasan Kerja sebagai variabel mediasi menunjukkan pengaruh yang lebih lemah dibandingkan variabel lain, dengan nilai  $B = 0,171$ ,  $Lower\ CI = 0,001$ , dan  $Upper\ CI = 0,295$ . Meskipun interval kepercayaan (0,001 – 0,295) tidak sepenuhnya mencakup nol, serta nilai pengaruh langsung sebesar = 0,171. Namun nilai *lower limit* yang sangat mendekati nol, menunjukkan bahwa pengaruh Kepuasan Kerja sebagai mediator cukup lemah.

Kesimpulan peran kepuasan Kerja sebagai variabel mediasi berdasarkan hasil *bootstrapping*, terlihat bahwa *Work-Life Balance*, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap Loyalitas Karyawan karena nilai interval kepercayaannya tidak mencakup nol. Untuk variabel mediasi (Kepuasan Kerja), CI (0,001 – 0,295) menunjukkan efek yang lemah, namun tetap memiliki pengaruh dalam hubungan antara X dan Y. Ini berarti Kepuasan Kerja memang berperan sebagai mediator, tetapi efeknya tidak terlalu kuat.

## D. Pembahasan Hasil Penelitian

**Gambar 4. 9**  
**Kerangka Berpikir Hasil Pembahasan**



*Sumber hasil data diolah, 2025*

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh *Work-Life Balance*, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Loyalitas Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel *Intervening*. Dari hasil uji hipotesis yang telah dilakukan, maka dapat diuraikan dari setiap variabel sebagai berikut:

### 1. Pengaruh antara *Work-Life Balance* terhadap Loyalitas Karyawan

Setelah dilakukan uji t, hasil analisis menunjukkan bahwa *Work-Life Balance* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai Beta sebesar 0,354 (35,4%). Oleh karena itu, hipotesis H1 dalam penelitian ini diterima.

Dalam TPB, sikap terhadap perilaku menjadi salah satu komponen utama yang membentuk niat individu. Karyawan yang memiliki sikap positif terhadap *Work-Life Balance*, misalnya karena dapat mengatur waktu kerja dan waktu pribadi secara proporsional, akan lebih cenderung membentuk niat untuk tetap bekerja dan merasa loyal terhadap perusahaan.

Lebih lanjut, jika budaya organisasi mendukung keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi, maka akan muncul *subjective norms* yang mendorong

karyawan mempertahankan loyalitas karena merasa didukung oleh lingkungan sosialnya. Selain itu, *perceived behavioral control* juga muncul saat karyawan merasa mampu mengelola waktu dengan baik karena sistem kerja perusahaan mendukung fleksibilitas. Ketiga komponen dalam TPB ini pada akhirnya memperkuat hubungan positif antara *Work-Life Balance* dengan Loyalitas Karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fitri M. A. (2022), yang menemukan bahwa *Work-Life Balance* berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan. Hasil serupa juga diperoleh dalam penelitian yang dilakukan oleh Reza Ma'ruf (2021), yang menyatakan bahwa *Work-Life Balance* berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Berdasarkan data dan analisis di atas, dapat disimpulkan bahwa variabel *Work-Life Balance* (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan (Y). Hal ini menunjukkan bahwa semakin seimbang kehidupan kerja dan pribadi yang dimiliki karyawan, semakin tinggi tingkat loyalitas mereka terhadap perusahaan. Karyawan yang merasa memiliki waktu yang cukup untuk kehidupan pribadinya cenderung lebih puas dan berkomitmen terhadap pekerjaannya. Oleh karena itu, perusahaan perlu meningkatkan kebijakan *Work-Life Balance* dengan memberikan fleksibilitas kerja yang lebih baik agar dapat mempertahankan loyalitas karyawan.

## **2. Pengaruh antara Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan**

Dari hasil uji t, ditemukan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar  $0,003 < 0,05$  dan nilai Beta sebesar 0,089 (8,9%). Dengan demikian, hipotesis H2 diterima.

Penelitian ini juga selaras dengan temuan yang dikemukakan oleh Jauharani & Sumardjo (2022), yang menemukan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan di PT. Bakrie Pipe Industries. Hasil serupa juga diperoleh dalam penelitian yang dilakukan oleh Harahap (2023), yang menyatakan bahwa Lingkungan Kerja

secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan di Grand Inna Medan.

Jika ditinjau dari sudut *Theory of Planned Behavior* (TPB), lingkungan kerja yang kondusif dapat membentuk keyakinan positif karyawan terhadap tempat mereka bekerja, yang pada akhirnya memperkuat niat untuk tetap loyal. Ketika norma sosial di lingkungan kerja mendukung kenyamanan, keamanan, serta hubungan antar rekan kerja yang sehat, maka karyawan merasa lebih dihargai dan termotivasi untuk bertahan. Selain itu, persepsi bahwa mereka mampu bekerja dengan nyaman dalam lingkungan tersebut (*perceived behavioral control*) juga turut mempengaruhi perilaku loyal terhadap perusahaan.

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan (Y). Artinya, semakin baik lingkungan kerja yang diberikan perusahaan, semakin tinggi tingkat loyalitas karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, serta mendukung produktivitas akan membuat karyawan merasa betah dan lebih terikat dengan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu terus meningkatkan fasilitas dan suasana kerja agar dapat mempertahankan serta meningkatkan loyalitas karyawan.

### **3. Pengaruh antara Kompensasi terhadap Loyalitas Karyawan**

Hasil pengujian menunjukkan bahwa Kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan. Nilai signifikansi yang diperoleh adalah  $0,000 < 0,05$  dengan nilai Beta sebesar 0,269 (26,9%). Oleh karena itu, hipotesis H3 diterima.

Dalam kerangka *Theory of Planned Behavior*, persepsi terhadap kompensasi dapat membentuk sikap positif karyawan terhadap perusahaan, karena mereka merasa diperlakukan adil dan dihargai atas kontribusinya. Jika sistem kompensasi dianggap layak oleh karyawan, maka akan muncul keyakinan internal yang mendukung loyalitas. Dukungan sosial dan kebijakan organisasi (*subjective norms*) yang mendukung sistem *reward* juga berperan dalam memperkuat komitmen karyawan untuk bertahan. Sementara

itu, persepsi atas kemampuan untuk memperoleh kompensasi yang layak (*perceived behavioral control*) mendorong perilaku loyal sebagai bentuk respons atas penghargaan yang diterima.

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Karneli (2023), penelitian ini juga menemukan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Hal yang sama juga ditemukan dalam penelitian Twinda Gilang, dkk (2020), yang menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan di PT. Linard Power Kontraktor Jakarta.

Berdasarkan hasil analisis, variabel Kompensasi (X3) terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan (Y). Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kompensasi yang diberikan perusahaan, semakin tinggi tingkat loyalitas karyawan. Kompensasi yang adil dan sesuai dengan beban kerja karyawan akan meningkatkan kepuasan serta keterikatan mereka terhadap perusahaan. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk terus mengevaluasi dan meningkatkan sistem kompensasi agar karyawan tetap termotivasi dan loyal terhadap perusahaan.

#### **4. Pengaruh antara *Work-Life Balance* terhadap Kepuasan Kerja**

Hasil uji t pada tabel, menunjukkan bahwa *Work-Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja dengan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai Beta sebesar 0,339 (33,9%). Dengan demikian, hipotesis H4 diterima.

Penelitian ini mendukung hasil yang diperoleh oleh Milda Hasanah (2022), yang menemukan bahwa *Work-Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Hasil serupa juga diperoleh dalam penelitian yang dilakukan oleh Syifa Fadilla, dkk (2022), yang menyatakan bahwa *Work-Life Balance* dan Beban Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

Ditinjau dari sudut *Theory of Planned Behavior* (TPB), *Work-Life Balance* mempengaruhi sikap individu terhadap pekerjaannya, di mana karyawan yang merasa kehidupan pribadinya tetap terjaga meskipun bekerja

akan memiliki pandangan positif terhadap pekerjaannya. Dalam konteks ini, dukungan sosial dari lingkungan kerja dan keluarga (*subjective norms*) juga memperkuat keyakinan bahwa keseimbangan tersebut dapat dicapai. Selain itu, *perceived behavioral control* muncul ketika karyawan merasa mampu mengelola beban kerja dan waktu dengan baik, yang kemudian berdampak pada meningkatnya rasa puas dalam menjalani pekerjaan sehari-hari.

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa variabel *Work-Life Balance* (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Z). Artinya, semakin seimbang kehidupan kerja dan pribadi seorang karyawan, semakin tinggi tingkat kepuasannya dalam bekerja. Karyawan yang memiliki keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi akan merasa lebih bahagia dan termotivasi dalam menjalankan tugasnya. Oleh karena itu, perusahaan harus terus memastikan bahwa sistem kerja yang diterapkan tetap memperhatikan keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan karyawan.

##### **5. Pengaruh antara Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja**

Hasil pengujian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja, dengan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai Beta sebesar 0,242 (24,2%). Oleh karena itu, hipotesis H5 diterima.

Dalam perspektif *Theory of Planned Behavior*, lingkungan kerja yang kondusif mendorong munculnya sikap positif terhadap pekerjaan, karena karyawan merasa nyaman, aman, dan dihargai. Dukungan dari rekan dan atasan sebagai bentuk *subjective norms* memperkuat persepsi bahwa tempat kerja adalah ruang sosial yang mendukung. Di sisi lain, *perceived behavioral control* tercermin ketika karyawan merasa lingkungan kerja memberikan fasilitas dan kondisi yang memungkinkan mereka bekerja secara optimal, sehingga menumbuhkan kepuasan atas pengalaman kerja mereka.

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rosenta et al. (2022), penelitian ini juga menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Hal serupa juga

ditemukan dalam penelitian yang dilakukan oleh Ryenadi Pirwodio (2021), yang menyatakan bahwa Lingkungan Kerja secara signifikan berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

Berdasarkan data dan analisis yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Z). Lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan, yang pada akhirnya juga berdampak pada kinerja mereka. Semakin baik fasilitas, hubungan antar karyawan, dan kondisi fisik tempat kerja, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu terus meningkatkan kualitas lingkungan kerja agar karyawan dapat bekerja dengan lebih nyaman dan produktif.

#### **6. Pengaruh antara Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja**

Berdasarkan hasil analisis, Kompensasi terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Hal ini ditunjukkan dengan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai Beta sebesar 0,357 (35,7%). Oleh karena itu, hipotesis H6 diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dina Risnanti Pasaribu (2021), yang menemukan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Hal yang sama juga ditemukan dalam penelitian yang dilakukan oleh Priska Pertiwi et al. (2020), yang menyatakan bahwa Kompensasi yang diberikan oleh perusahaan berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja karyawan.

Jika dilihat dari sudut pandang *Theory of Planned Behavior* (TPB), kompensasi yang layak mempengaruhi sikap karyawan terhadap pekerjaan. Ketika karyawan merasa dihargai dan diakui dengan pemberian kompensasi yang adil, hal ini meningkatkan sikap positif mereka terhadap pekerjaan mereka. Selain itu, norma subjektif (*subjective norms*) juga berperan, karena ekspektasi sosial dari lingkungan (keluarga, teman kerja, dan masyarakat) cenderung menilai pekerjaan yang memberikan kompensasi yang layak sebagai pekerjaan yang pantas dipertahankan. *Perceived behavioral control*

juga berperan, karena dengan kompensasi yang sesuai, karyawan merasa dapat mengelola kebutuhan hidup mereka dengan lebih baik, serta memiliki kontrol lebih atas kesejahteraan mereka, yang pada akhirnya meningkatkan kepuasan kerja secara keseluruhan.

Berdasarkan hasil penelitian, variabel Kompensasi (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Z). Artinya, semakin baik kompensasi yang diterima karyawan, semakin tinggi tingkat kepuasan mereka dalam bekerja. Oleh karena itu, perusahaan harus terus mengevaluasi dan memperbaiki sistem kompensasi agar dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

#### **7. Pengaruh antara Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan**

Hasil uji t menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan dengan nilai signifikansi sebesar  $0,019 < 0,05$  dan nilai Beta sebesar 0,178 (17,8%). Dengan demikian, hipotesis H7 diterima.

Penelitian ini mendukung temuan yang dilakukan oleh Agusti Apriansyah (2024), yang menemukan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan. Hal serupa juga diperoleh dalam penelitian yang dilakukan oleh Gusti Ayu Eka Padmawati (2023), yang menyatakan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan.

Jika dilihat dari *Theory of Planned Behavior* (TPB), Kepuasan Kerja dapat mempengaruhi sikap karyawan terhadap perusahaan dan pekerjaan mereka. Ketika karyawan merasa puas dengan kondisi pekerjaan, mereka lebih cenderung untuk memiliki sikap positif yang mendukung loyalitas terhadap perusahaan. Hal ini juga berhubungan dengan *perceived behavioral control*, di mana karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya merasa lebih mampu untuk mempertahankan komitmennya pada perusahaan, meskipun ada tantangan. Selain itu, *subjective norms* turut berperan, karena lingkungan sosial yang mendukung karyawan yang merasa puas dengan

pekerjaannya cenderung mempengaruhi keputusan mereka untuk tetap loyal terhadap perusahaan.

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, variabel Kepuasan Kerja (Z) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan (Y). Artinya, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan karyawan, semakin tinggi pula loyalitas mereka terhadap perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan harus terus memastikan bahwa kebijakan kerja yang diterapkan mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan agar mereka tetap loyal terhadap perusahaan.

#### **8. Pengaruh antara *Work-Life Balance* terhadap Loyalitas Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel *Intervening***

Hasil uji *bootstrapping* menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja memediasi hubungan antara *Work-Life Balance* dan Loyalitas Karyawan. Dengan nilai pengaruh total sebesar 0,3864 dan kontribusi mediasi sebesar 14,6%, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar pengaruh *Work-Life Balance* terhadap Loyalitas Karyawan bersifat langsung (85,4%), sedangkan sisanya dimediasi oleh Kepuasan Kerja. Nilai signifikansi yang diperoleh menunjukkan bahwa efek mediasi ini signifikan. Demikian, hipotesis H8 diterima.

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Khitna Iza Alawiyah, dkk (2024), ditemukan bahwa *Work-Life Balance* berpengaruh positif terhadap Loyalitas Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel mediasi pada karyawan UMKM di Kota Semarang. Hal ini juga didukung oleh penelitian Achmad Fathur Ashari (2022), yang menyatakan bahwa *Work-Life Balance* berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja, dan Kepuasan Kerja berperan sebagai mediator dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Dalam konteks *Theory of Planned Behavior* (TPB), *work-life balance* yang baik menciptakan *attitude toward the behavior* yang positif dari karyawan terhadap pekerjaan dan organisasi tempatnya bekerja. Ketika individu merasa kehidupannya seimbang antara pekerjaan dan kehidupan

pribadi, mereka cenderung memiliki kepuasan terhadap peran yang dijalani. Hal ini akan membentuk niat perilaku (*behavioral intention*) untuk terus berkomitmen pada organisasi. Oleh karena itu, kepuasan kerja berperan sebagai jembatan psikologis yang menghubungkan persepsi terhadap *work-life balance* dengan loyalitas aktual yang ditunjukkan karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian, *Work-Life Balance* (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan (Y) melalui Kepuasan Kerja (Z) sebagai variabel mediasi. Hal ini menunjukkan bahwa *Work-Life Balance* tidak hanya berpengaruh langsung terhadap loyalitas karyawan, tetapi juga melalui peningkatan kepuasan kerja. Karyawan yang memiliki *Work-Life Balance* yang baik akan lebih puas dalam bekerja, yang pada akhirnya meningkatkan loyalitas mereka terhadap perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu terus meningkatkan kebijakan *Work-Life Balance* agar karyawan tetap puas dan loyal terhadap pekerjaannya.

#### **9. Pengaruh antara Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel *Intervening***

Berdasarkan hasil analisis, ditemukan bahwa Kepuasan Kerja juga memediasi hubungan antara Lingkungan Kerja dan Loyalitas Karyawan. Dengan nilai pengaruh total sebesar 0,2089 dan kontribusi mediasi sebesar 21,0%, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan bersifat langsung (79,0%), sementara sisanya dimediasi oleh Kepuasan Kerja. Interval kepercayaan (0,035 – 0,315) yang tidak mencakup nol menunjukkan bahwa efek mediasi ini signifikan. Oleh karena itu, hipotesis H9 diterima.

Dalam perspektif *Theory of Planned Behavior* (TPB), lingkungan kerja yang mendukung dapat memperkuat *attitude* positif karyawan terhadap pekerjaan, yang kemudian meningkatkan intensi perilaku loyal melalui perasaan puas terhadap pekerjaan yang dijalani. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan suportif juga menciptakan *perceived behavioral control* yang tinggi, sehingga karyawan merasa lebih mampu dan termotivasi untuk tetap bertahan dan memberikan kontribusi terbaik bagi perusahaan.

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh A. Rifqi Fatturrohman (2023) dalam studinya berjudul "Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi", hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan dalam memediasi hubungan antara lingkungan kerja dan loyalitas karyawan di Hotel Tiara Pangkalan Bun, Kalimantan Tengah.

Penelitian serupa dilakukan oleh Elyana & Edalmen (2024), yang juga menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan dan positif dalam memediasi hubungan antara lingkungan kerja dan loyalitas karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung akan meningkatkan kepuasan kerja, yang pada gilirannya juga berdampak positif terhadap loyalitas karyawan.

Berdasarkan analisis yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan (Y) melalui Kepuasan Kerja (Z) sebagai variabel mediasi. Artinya, lingkungan kerja yang baik tidak hanya langsung meningkatkan loyalitas karyawan, tetapi juga melalui peningkatan kepuasan kerja. Karyawan yang merasa nyaman dengan lingkungan kerja mereka akan lebih puas dalam bekerja, yang pada akhirnya meningkatkan loyalitas mereka terhadap perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan harus terus memperbaiki dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif agar karyawan merasa lebih nyaman, puas, dan semakin loyal terhadap perusahaan.

#### **10. Pengaruh antara Kompensasi terhadap Loyalitas Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel *Intervening***

Hasil analisis *bootstrapping* menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja memediasi hubungan antara Kompensasi dan Loyalitas Karyawan dengan nilai pengaruh total sebesar 0,3177 dan kontribusi mediasi sebesar 19,1%. Ini berarti bahwa sebagian besar pengaruh Kompensasi terhadap Loyalitas Karyawan bersifat langsung (80,9%), sementara sisanya dimediasi oleh Kepuasan Kerja. Nilai signifikansi yang diperoleh menunjukkan bahwa efek

mediasi ini signifikan. Oleh karena itu, hipotesis H10 dalam penelitian ini diterima.

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Putu Dita Saptriani, dkk (2021) dengan judul "Pengaruh Kompensasi terhadap Loyalitas Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi", hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berperan sebagai variabel mediasi yang signifikan dalam hubungan antara kompensasi dan loyalitas karyawan di PT Parama Asia Sejahtera.

Hasil serupa ditemukan dalam penelitian yang dilakukan oleh I Gusti Ayu D. A. dan Ini N. Widianingsih (2024), yang menyatakan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan, baik secara langsung maupun melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Studi ini dilakukan pada karyawan Divisi Mekanik Autotama Bali, di mana kompensasi yang diberikan perusahaan berperan besar dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Dalam konteks *Theory of Planned Behavior* (TPB), persepsi terhadap kompensasi yang memadai dapat memengaruhi *attitude toward the behavior*, yakni sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya dan terhadap keinginan untuk tetap bekerja di perusahaan. Kepuasan kerja sebagai hasil dari persepsi atas kompensasi akan memperkuat niat karyawan (*behavioral intention*) untuk terus loyal, yang pada akhirnya tercermin dalam perilaku aktual berupa loyalitas terhadap perusahaan. Dengan demikian, mekanisme mediasi ini mendukung TPB dalam menjelaskan bagaimana sikap (karena kompensasi), niat (karena kepuasan kerja), dan perilaku aktual (loyalitas) saling berkaitan.

Berdasarkan hasil penelitian, variabel Kompensasi (X3) terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan (Y) melalui Kepuasan Kerja (Z) sebagai variabel mediasi. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi yang diberikan perusahaan tidak hanya meningkatkan loyalitas karyawan secara langsung, tetapi juga melalui peningkatan kepuasan kerja. Karyawan yang menerima kompensasi yang adil dan memadai akan merasa

lebih puas dalam pekerjaannya, yang pada akhirnya membuat mereka semakin loyal terhadap perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan harus terus meningkatkan sistem kompensasi agar karyawan merasa dihargai, puas, dan tetap loyal terhadap perusahaan.



## **BAB V PENUTUP**

### **A. Kesimpulan**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Work-Life Balance*, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi terhadap Loyalitas Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel *Intervening* (Studi pada Karyawan Divisi Live Streaming di Shopee Solo Technopark. Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Variabel *Work-Life Balance* (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap Loyalitas Karyawan (Y). Hal ini menunjukkan bahwa keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi sangat penting dalam meningkatkan loyalitas karyawan. Semakin baik *Work-Life Balance* yang dirasakan karyawan, semakin tinggi tingkat loyalitas mereka terhadap perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memberikan fleksibilitas kerja yang memadai agar karyawan tetap nyaman dan berkomitmen terhadap pekerjaannya.
2. Variabel Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap Loyalitas Karyawan (Y). Lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan mendukung produktivitas karyawan dapat meningkatkan loyalitas mereka terhadap perusahaan. Karyawan yang merasa didukung dalam pekerjaannya akan lebih termotivasi dan memiliki ikatan emosional yang lebih kuat dengan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan harus terus memperbaiki kondisi lingkungan kerja agar karyawan tetap merasa nyaman dan terlibat dalam pekerjaannya.
3. Variabel Kompensasi (X3) berpengaruh secara signifikan terhadap Loyalitas Karyawan (Y). Kompensasi yang adil dan sesuai dengan kontribusi karyawan berperan penting dalam meningkatkan loyalitas mereka terhadap perusahaan. Karyawan yang merasa dihargai dengan sistem kompensasi yang layak akan lebih termotivasi untuk bertahan dan berkontribusi secara maksimal bagi perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu terus

meningkatkan sistem kompensasi agar dapat mempertahankan karyawan yang berkualitas.

4. Variabel *Work-Life Balance* (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Z). Karyawan yang memiliki keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi akan lebih puas dalam bekerja. Keseimbangan ini memungkinkan karyawan untuk lebih fokus dan produktif dalam menjalankan tugasnya, sehingga meningkatkan tingkat kepuasan mereka terhadap pekerjaan. Oleh karena itu, perusahaan harus memastikan kebijakan yang diterapkan tetap mendukung *Work-Life Balance* karyawan.
5. Variabel Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Z). Lingkungan kerja yang baik memberikan dampak positif terhadap kepuasan karyawan. Faktor seperti hubungan antar karyawan, fasilitas yang memadai, dan suasana kerja yang nyaman akan meningkatkan kepuasan kerja. Oleh karena itu, perusahaan harus terus menciptakan lingkungan kerja yang positif agar karyawan merasa nyaman dan termotivasi dalam bekerja.
6. Variabel Kompensasi (X3) berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Z). Kompensasi yang sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab karyawan akan meningkatkan kepuasan kerja mereka. Karyawan yang menerima gaji, tunjangan, dan insentif yang adil akan lebih puas dalam pekerjaannya. Oleh karena itu, perusahaan perlu memastikan bahwa kebijakan kompensasi yang diberikan mampu meningkatkan kepuasan karyawan.
7. Variabel Kepuasan Kerja (Z) berpengaruh secara signifikan terhadap Loyalitas Karyawan (Y). Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung lebih loyal terhadap perusahaan. Kepuasan kerja menjadi faktor penting dalam membangun keterikatan emosional antara karyawan dan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu terus meningkatkan kepuasan kerja agar dapat mempertahankan karyawan yang berkualitas dan loyal terhadap perusahaan.

8. Variabel *Work-Life Balance* (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap Loyalitas Karyawan (Y) melalui Kepuasan Kerja (Z) sebagai variabel mediasi. *Work-Life Balance* yang baik tidak hanya berdampak langsung pada loyalitas karyawan, tetapi juga melalui peningkatan kepuasan kerja. Oleh karena itu, perusahaan harus terus meningkatkan kebijakan *Work-Life Balance* agar karyawan merasa lebih puas dan loyal terhadap pekerjaannya.
9. Variabel Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap Loyalitas Karyawan (Y) melalui Kepuasan Kerja (Z) sebagai variabel mediasi. Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan, yang pada akhirnya berkontribusi terhadap loyalitas mereka terhadap perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu terus memperbaiki kondisi lingkungan kerja agar karyawan merasa lebih puas dan tetap setia pada perusahaan.
10. Variabel Kompensasi (X3) berpengaruh secara signifikan terhadap Loyalitas Karyawan (Y) melalui Kepuasan Kerja (Z) sebagai variabel mediasi. Kompensasi yang adil dan kompetitif tidak hanya meningkatkan kepuasan kerja karyawan, tetapi juga meningkatkan loyalitas mereka terhadap perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan harus terus mengevaluasi dan memperbaiki sistem kompensasi agar karyawan tetap termotivasi dan loyal terhadap pekerjaannya.

## B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, terdapat beberapa saran yang dapat diberikan bagi perusahaan, karyawan, dan penelitian selanjutnya:

1. Bagi Perusahaan: Perusahaan perlu meningkatkan fleksibilitas kerja guna menciptakan *Work-Life Balance* yang lebih baik bagi karyawan. Lingkungan kerja terus ditingkatkan agar karyawan merasa nyaman dan semakin termotivasi dalam bekerja. Serta, sistem kompensasi harus terus dievaluasi agar tetap kompetitif dan mampu meningkatkan loyalitas karyawan.
2. Bagi Karyawan: Karyawan diharapkan dapat mengelola keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dengan baik agar tetap produktif dan tidak mengalami stres yang berlebihan. Karyawan perlu membangun hubungan

kerja yang baik dengan rekan kerja dan atasan untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif. Karyawan juga harus meningkatkan kompetensi diri agar dapat memperoleh kompensasi yang lebih baik sesuai dengan kinerjanya.

3. Bagi Penelitian Selanjutnya: Penelitian ini hanya berfokus pada karyawan di divisi Live Streaming Shopee Solo Technopark, sehingga penelitian selanjutnya dapat memperluas cakupan penelitian pada divisi lain atau perusahaan lain yang memiliki sistem kerja serupa. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini dapat dikembangkan dengan menambahkan faktor lain yang mungkin juga berpengaruh terhadap loyalitas karyawan, seperti kepemimpinan dan budaya organisasi. Metode penelitian yang digunakan dapat diperluas dengan pendekatan kualitatif untuk mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan.



## DAFTAR PUSTAKA

- Agnes, Yonatan. (2024). *Shopee E-commerce* Terfavorit selama Bulan Ramdhan 2024. [goodstats.id](https://goodstats.id) Diakses pada 22 Oktober 2024. Pukul 20.00. [Shopee Jadi E-Commerce Terpopuler Selama Ramadan 2024 - GoodStats Data](https://goodstats.id)
- Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50(2), 179–211. [https://doi.org/10.1016/0749-5978\(91\)90020-T](https://doi.org/10.1016/0749-5978(91)90020-T)
- Ajzen, I. (2002). Perceived behavioral control, self-efficacy, locus of control, and the theory of planned behavior. *Journal of Applied Social Psychology*, 32(4), 665–683. <https://doi.org/10.1111/j.1559-1816.2002.tb00236.x>
- Amir, A., Junaidi, & Yulmardi. (2009). Metodologi Penelitian. In *IPB Press*.
- Arikunto, S. (2012). *Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktik* (Rev. ed.). Jakarta: Rineka Cipta.
- Artha, S., & Intan, R. (2021). Pengaruh Penerapan Standar Operasional Prosedur Dan Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Divisi Ekspor Pt. Dua Kuda Indonesia. *Jurnal Ilmiah M-Progress*, 11(1), 38–47. <https://doi.org/10.35968/m-pu.v11i1.600>
- Astuti, D. (2024). *VARIABEL INTERVENING PADA PT SURYA MANDIRI JAYA SAKTI SKRIPSI Untuk memenuhi sebagai persyaratan Mencapai derajat Sarjana SI Program Studi Manajemen Disusun oleh : Dyah Astutik Yulia Putri Cahyaningsih UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG*.
- Asyorori, M., & Andani, W. (2023). Analisis Regresi Variabel Mediasi dengan Metode Kausal Step. *Buletin Ilmiah Math. Stat. Dan Terapannya*, 12(1), 59–68.
- Aziz, F. A. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Trasformatif Dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Santri Pondok Pesantren Di Kecamatan Majenang Kabupaten Cilacap. *Jurnal At Thoriq*, 11(September), 1–13.
- Balqis, A., Harmain, H., & Nurwani, N. (2023). Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non-Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sumut Kcp Syariah Simpang Kayu Besar. *Jurnal Maneksi*, 12(2), 388–392. <https://doi.org/10.31959/jm.v12i2.1490>
- Dian Pratiwi, R., & Fauzan, M. (2024). The Influence Effect Of Work Experience And Compensation Against Employee Loyalty. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 5(1), 930–936. <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>
- Dihni, V. A. (2022). Pertumbuhan Jumlah Karyawan Shopee sejak Awal 2020. *Kata Data Boks*. <https://doi.org/10.59663/jebidi.v2i1.177>
- Dunn, A. M., Hofmann, O. S., Waters, B., & Witchel, E. (2021). Tests Of Mediational

Effects on Sample Size Using the Bootstrapping Approach. In *Proceedings of the 20th USENIX Security Symposium*.

- Faozan, A., & Sikin, S. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kspps Bmt Ben Sejahtera. *Jurnal Pendidikan Ekonomi (JURKAMI)*, 9(1), 251–260. <https://doi.org/10.31932/jpe.v9i1.3389>
- Febriana Sulistya Pratiwi. (2022). Pengaruh Minat Kerja dan Kemampuan Akademis terhadap Dunia Kerja Mahasiswa Pendidikan Teknik Pembangunan. *Thesis*, 8.5.2017, 2003–2005. <https://dataindonesia.id/sektor-riil/detail/angka-konsumsi-riil-naik-jadi-5648-kgkapita-pada-2022>
- Felya, F., & Budiono, H. (2020). Pengaruh Theory Of Planned Behavior Terhadap Minat Kewirausahaan Mahasiswa Universitas Tarumanagara. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 2(1), 131. <https://doi.org/10.24912/jmk.v2i1.7453>
- Giovanni, V. F., & Ie, M. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan di Industri Kreatif. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 4(1), 232. <https://doi.org/10.24912/jmk.v4i1.17196>
- Harahap, B. F. N. & K. (2023). Pengaruh Work-Life Balance dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Grand Inna Medan). *Transekonomika Akuntansi Bisnis Dan Keuangan*, 3(5), 827–842.
- Hartadi, A. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 2(1), 14–19. <https://doi.org/10.57151/jeko.v2i1.156>
- Heryana, A. (2020). Hipotesis Penelitian. *Eureka Pendidikan*, June, 1. <https://doi.org/10.13140/RG.2.2.11440.17927>
- Jannah, K. A. M., Aiman, U., Hasda, S., Fadilla, Z., Ardiawan, T. M. K. N., & Sari, M. E. (2023). Metodologi Penelitian Kuantitatif Metodologi Penelitian Kuantitatif. In *Metodologi Penelitian Kuantitatif* (Issue May).
- Jansson, S., & Wiklund, F. (2019). *Employee Loyalty and The Factors Affecting it a qualitative study comparing people with different working experience on their view of employee loyalty*. 1–74.
- Jauharani, H., & Sumardjo, M. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Bakrie Pipe Industries. *Jurnal Economica*, 14(1), 166–175. <https://ejournal.upnvj.ac.id/index.php/jye>
- Juniarini, N. M. R., & Prihandani, N. M. I. (2019). Theory of Planned Behavior pada Minat Berwirausaha dengan Pengetahuan Akuntansi sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Riset Akuntansi*, 9(1), 1–8. <http://ejournal.unmas.ac.id/index.php/juara/article/view/297>
- Kalbu, M. N. (2022). *Pengaruh Keterlibatan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pt X Di Balikpapan. 1*.
- Karneli, O., Widya, K. B., & Baru, S. (2023). *Pengaruh Kompensasi Terhadap*

- Loyalitas Karyawan Melalui Kepuasan Kerja*. 10(2), 103–113.  
<https://doi.org/10.21107/jsmb.v10i2.21819>
- Kembuan, D., Koleangan, R. A. M., & Ogi, I. (2021). Pengaruh Work Life Balance dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulutgo Cabang Utama di Manado. *Jurnal EMBA*, 9(3), 1257–1266.
- Kurniasari, D. M. (2022). Dewi Melinia Kurniasari. *Jurnal Nisbah Perbankan*, 8(1), 23–39.
- Kusumastuti, D., Hermawan, F., Purnomo, H., Fitriana, R., Octaleny, E., Ie, M., & Sudadi. (2024). The role of transformational leadership, job satisfaction and organizational commitment on organizational citizenship behavior (OCB) of SMEs employees in the digital era. *Journal of Infrastructure, Policy and Development*, 8(7), 1–16. <https://doi.org/10.24294/jipd.v8i7.5194>
- Larasati, V. M., Susilarin, T., Psikologi, F., & I, U. P. I. Y. A. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan PT . X bagian finance Manager PT Dan Enam. *Jurnal Psikolog Kreatif Inovatif*, 4(1), 1–9. [file:///C:/Users/Lenovo/Downloads/3263-Article Text-5275-1-10-20231021.pdf](file:///C:/Users/Lenovo/Downloads/3263-Article%20Text-5275-1-10-20231021.pdf)
- Lestari, N. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Bank Aceh Syariah Cabang Jeuram). *Braz Dent J.*, 33(1), 1–12.
- Lisana, S., & Prabowo, S. (2024). *APLIKASI SOFTWARE R PADA PENDETEKSIAN ASUMSI*. 2(1), 30–39.
- Ma'ruf, R. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Work Life Balance Terhadap Loyalitas Karyawan. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 9(1), 110.  
<https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v9i1.5671>
- Maghfya, Y., & Larassati, D. A. (2024). Membangun Budaya Kerja Sehat dan Berkinerja Tinggi: Mengintegrasikan Work-life balance dalam Manajemen Kantor melalui Penerapan Ergonomi dan K3. *Indonesian Journal of Public Administration Review*, 1(2), 15. <https://doi.org/10.47134/par.v1i2.2440>
- Malay, M. N. (2022). Belajar Mudah & Praktis (Analisis Data Stastistik dan JAPS). In *CV. Madani Jaya*.
- Manurung, T. H., Kartasurya, M. I., & Sriatmi, A. (2022). Kepuasan Kerja Staf Puskesmas Rawat Jalan dan Puskesmas Rawat Inap di Kabupaten Kotawaringin Barat. *Malahayati Nursing Journal*, 4(9), 2324–2334.  
<https://doi.org/10.33024/mnj.v4i9.6997>
- Marhalinda, M., & Supiandini, A. (2022). Pengaruh Work Life Balance, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Rumah Sakit Khusus Daerah (RSKD) Duren Sawit. *Ikraith-Ekonomika*, 5(3), 98–107.  
<https://doi.org/10.37817/ikraith-ekonomika.v5i3.2445>

- Nur, A. A. (2020). Tutorial Transformasi Data Ordinal Menjadi Data Interval Dengan Method of Successive Interval ( MSI ). =, *August*.  
<https://doi.org/10.13140/RG.2.2.15247.94888>
- Nurjanah, A. S. (2018). Al-Ittizaan: Jurnal Bimbingan Konseling Islam Kecemasan Mahasiswa Fresh Graduate Dalam Melamar Pekerjaan. *Ejournal*, 1(2), 35–38.  
<https://ejournal.uin-suska.ac.id/index.php/alittizaan/article/view/9160/5457>
- Pradasa, Twinda Gilang, & Wisnu. (2020). Pengaruh Motivasi, Kompensasi, dan Gaya Kepemimpinan Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Linard Power Kontraktor Jakarta). *Skripsi*.
- Prasetyaningtyas, S. W., Sim, M., Triantoro, B. H., & Allen, A. (2022). The Use of Employer Branding Dimensions To Attract Fresh Graduates. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 23(1), 3–15. <https://doi.org/10.24198/jbm.v23i1.891>
- Prasodjo, T. (2023). *Perilaku Organisasi* (Issue December 2022).
- Pratama, F. W., & Setyowati, E. (2022). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pengangguran Terdidik Lulusan Universitas di Indonesia Tahun 2005-2021. In *Ekonomis: Journal of Economics and Business* (Vol. 6, Issue 2, p. 662).  
<https://doi.org/10.33087/ekonomis.v6i2.601>
- Rachel Nelly & Rezi Erdiansyah, (2021). (2022). *Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Karyawan PT. Pakar Anugerah Gemilang)*. 2022.
- Rahmawati, A., Suryanto, S., & Hartini, N. (2022). Adaptation and Validation of The Work-Family Balance Scale. *Komunitas*, 14(2), 184–192.  
<https://doi.org/10.15294/komunitas.v14i2.35794>
- Rahmawati, G., Yuningsih, E., & Bogor, U. D. (2024). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Journal of Economic Business and Accounting*, 7, 7924–7943.
- Rangkuti, D. A. (2020). Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Karyawan. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 7(2), 153–160.
- Ratih, R. M., Muliatini, N., & Suhendi, R. M. (2020). Pengaruh Shift Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai (Suatu Studi pada PT BKS (Berkat Karunia Surya) di Kota Banjar. *Business Management and Entrepreneuership Journal*, 2(1), 66–77.  
<https://jurnal.unigal.ac.id/index.php/bmej/article/download/2500/3145>
- Roimanson, R. (2017). Metodologi Penelitian. In *Jusuf Aryani Learning*.
- Safrida, S., Yafiz, M., & Lubis, F. A. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan PT. BSI KC Medan S Parman dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 9(2), 2683. <https://doi.org/10.29040/jiei.v9i2.9684>

- Said, L. R. (2020). Analisis Dan Indikator Kepuasan Kerja. In *Manajemen Sumber Daya Manusia Prinsip Dasar dan Aplikasi* (Issue September).
- Sasti, F. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Ptpn Ii Bandar Klippa. *Skripsi*, 84.
- Sembiring, E., Lubis, A., & Effendi, I. (2023). Pengaruh Penggunaan Sosial Media Instagram Dan Electronic Word Of Mouth Terhadap Minat Beli Produk Erigo Pada Mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Sumatera Utara. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Keuangan Dan Bisnis (JIKABI)*, 2(1), 8–15. <https://doi.org/10.31289/jbi.v2i1.1697>
- Sumiatik, S., Sarkum, S., & Ritonga, Z. (2021). Analisis Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Lingkungan Kerja, Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Akuntansi Dan Ekonomika*, 11(2), 213–221. <https://doi.org/10.37859/jae.v11i2.2720>
- Syahza, A. (2021). Metodologi Penelitian. In *Unri Press, Pekanbaru* (Issue September).
- Syardiansah, M. R. (2022). Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 13(1), 149–167.
- Tryana, mauliyana et al. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Pada Karyawan PT KAI DAOP 5 Purwokerto. *Journal GEEJ*, 7(2).
- Vira Zwagery, R. (2020). Perkembangan Indonesia Kecemasan Menghadapi Dunia Kerja Pada Mahasiswa fresh graduate Pada Masa Pandemi Covid 19. *Jurnal Ikatan Psikologi Perkembangan, Temilnas Xii*, 10–14.
- Wilianto, H. (2019). Pemetaan Loyalitas Karyawan PT. Mitra Tritunggal Sakti. *Agora*, 7(1), 121–131. <http://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/article/view/8182>
- Winarto, P. D. M. . (2018). Buku Metodologi Penelitian. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., Mi, 5–24.
- Yam, J. H., & Taufik, R. (2021). *Hipotesis Penelitian Kuantitatif. Perspektif: Jurnal Ilmu Administrasi*. 3(2), 96–102.



**LAMPIRAN - LAMPIRAN**

PROF. K.H. SAIFUDDIN ZUHRI

Lampiran 1 : Kuesioner

**KUESIONER PENELITIAN**

**Pengaruh *Work-Life Balance*, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Loyalitas Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel *Intervening* (Studi pada Divisi Live Streaming Perusahaan Shopee Solo Technopark)**

Kepada Yth.

Bapak/Ibu Karyawan Divisi Livestreaming  
Shopee Solo Technopark

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh,

Perkenalkan, saya Putri Khoirunnisa Azahra, mahasiswi Program Studi Ekonomi Syariah, Universitas Islam Negeri Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.

Saat ini, saya sedang menyusun skripsi dengan judul: "**Pengaruh *Work-Life Balance*, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi terhadap Loyalitas Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. (Studi pada Divisi Live Streaming Perusahaan Shopee Solo Technopark)**"

Untuk itu, saya membutuhkan bantuan dan partisipasi dari Bapak/Ibu dalam pengisian kuesioner ini. Partisipasi dan jawaban jujur dari Bapak/Ibu sangat berharga untuk kelancaran penelitian ini.

Atas waktu dan kesediaan Bapak/Ibu, saya ucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya.

Purwokerto, 1 November 2024  
Peneliti,

Putri Khoirunnisa Azahra

### A. Identitas Responden

1. Nama :
2. Usia :
3. Jenis Kelamin :
4. Lama Bekerja :
5. Shift Kerja :

### B. Petunjuk Pengisian

1. Pada lembar ini, terdapat beberapa pernyataan yang perlu Anda isi, dan diharapkan Anda menjawab semua pernyataan dengan jujur dan seakurat mungkin.
2. Mohon pilih jawaban yang menurut Anda paling sesuai dengan situasi yang ada dengan cara menandai (√) pada opsi yang tersedia.

#### Keterangan:

- 1 = Sangat Tidak Setuju (STS)
- 2 = Tidak Setuju (TS)
- 3 = Netral (N)
- 4 = Setuju (S)
- 5 = Sangat Setuju (SS)

### C. Kuesioner

#### 1. *Work-Life Balance* (X1)

No	Pernyataan	Jawaban				
		STS	ST	N	S	SS
1	Saya mampu mengatur waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi secara seimbang					
2	Jam kerja saya cukup fleksibel untuk menyesuaikan kebutuhan pribadi.					
3	Pekerjaan saya tidak mengganggu waktu berkualitas bersama keluarga.					
4	Saya tidak merasa kelelahan secara berlebihan akibat tuntutan pekerjaan.					
5	Saya tetap dapat berpartisipasi dalam aktivitas sosial di luar.					

## 2. Lingkungan Kerja (X2)

No	Pernyataan	Jawaban				
		STS	ST	N	S	SS
1	Fasilitas dan lingkungan fisik kantor saya mendukung kenyamanan kerja.					
2	Sarana dan prasarana yang tersedia menunjang kelancaran pekerjaan saya.					
3	Hubunga saya dengan rekan kerja dan atasan terjalin dengan baik.					
4	Saya merasa diharga dan didukung dalam tim kerja.					
5	Suasana kerja yang kondusif mendorong produktivitas saya.					

## 3. Kompensasi (X3)

No	Pernyataan	Jawaban				
		STS	ST	N	S	SS
1	Gaji yang saya terima sebanding dengan beban dan tanggung jawab pekerjaan.					
2	Saya memperoleh insentif sesuai dengan hasil kerja saya.					
3	Tunjangan yang saya terima (seperti asuransi, cuti, dll.) sudah sesuai kebutuhan.					
4	Saya merasa dihargai melalui bentuk pujian atau penghargaan dari perusahaan.					
5	Saya mendapatkan kesempatan pengembangan diri melalui pelatihan atau workshop.					

## 4. Loyalitas Karyawan (Y)

No	Pernyataan	Jawaban				
		STS	ST	N	S	SS
1	Saya berdedikasi untuk memberikan hasil kerja terbaik bagi perusahaan.					
2	Saya selalu menaati peraturan dan kebijakan perusahaan dalam menjalankan pekerjaan.					
3	Saya bertanggung jawab terhadap setiap tugas yang diberikan kepada saya.					
4	Saya menjunjung tinggi nilai kejujuran dan etika dalam bekerja.					

5	Saya merasa memiliki keterikatan emosional terhadap perusahaan ini.					
---	---	--	--	--	--	--

**5. Kepuasan Kerja (Z)**

No	Pernyataan	Jawaban				
		STS	ST	N	S	SS
1	Saya merasa puas dan senang menjalankan pekerjaan saya tiap hari.					
2	Pekerjaan yang saya jalani sesuai dengan harapan saya.					
3	Saya merasa nyaman dengan lingkungan kerja saya saat ini.					
4	Saya merasa dihargai atas kontribusi saya di tempat kerja.					
5	Saya memiliki keinginan untuk tetap bekerja di perusahaan ini dalam jangka panjang.					



**Lampiran 2 : Tabulasi Data**

No.	Karakteristik Responden			Hasil Skala Likert																																	
	Nama	Jenis Kelamin	Jam Shift	Work-life Balance	Lingkungan Kerja	Kompensasi	Loyalitas Karyawan	Kepuasan Kerja																													
1	Rezki	L	Shift Siang	4	4	4	20	5	5	5	5	25	4	5	5	5	24	3	3	3	3	15	4	4	4	4	20										
2	Rio	L	Shift Siang	3	4	4	5	5	21	2	2	2	2	10	5	5	5	5	4	24	4	5	5	5	24	4	4	4	5	3	20						
3	Randy	L	Shift Siang	4	3	4	3	4	18	5	5	4	5	5	24	4	5	5	5	4	23	4	3	4	5	5	21	5	4	5	5	4	23				
4	Ingit	L	Shift Siang	1	4	3	4	4	16	5	4	5	5	4	23	5	5	4	4	3	21	5	4	4	5	5	23	5	5	4	5	5	24				
5	Abdul	L	Shift Malam	3	4	4	4	5	20	3	3	3	3	15	4	5	5	4	3	21	2	2	2	2	2	10	4	5	5	5	4	23					
6	Ilyas	L	Shift Siang	4	4	3	4	5	20	5	4	5	5	5	24	5	5	4	4	5	23	4	5	5	4	5	23	5	4	4	5	5	23				
7	Widodo	L	Shift Malam	1	4	5	4	4	18	5	4	5	5	5	24	5	4	5	5	24	4	3	4	5	5	21	5	4	5	4	5	4	5	23			
8	Achsannu	L	Shift Sore	3	4	5	4	5	21	5	5	5	5	5	25	3	5	4	4	4	20	4	5	4	4	5	22	5	4	5	5	4	5	4	23		
9	Suthanto	L	Shift Sore	5	4	5	4	5	23	5	5	4	5	4	23	4	5	5	5	5	24	4	5	5	5	4	23	4	4	5	5	5	5	23			
10	Fatur	L	Shift Sore	4	5	5	5	5	24	5	5	4	4	5	23	5	5	5	4	24	5	4	5	5	5	24	5	4	5	5	5	5	24				
11	Dafid	L	Shift Malam	1	4	5	4	5	19	5	5	5	5	5	25	3	5	5	4	5	22	5	4	5	5	5	24	5	4	5	5	5	5	24			
12	Hapi	L	Shift Pagi	4	5	5	5	5	24	5	4	5	5	5	24	5	4	5	5	24	5	5	5	5	5	4	24	4	5	5	5	5	4	23			
13	Pratama	L	Shift Pagi	4	4	4	5	4	21	4	5	5	4	3	21	4	5	5	4	5	23	4	5	4	5	4	22	4	5	5	4	5	5	4	23		
14	Yoga Yanuar	L	Shift Malam	5	5	5	4	4	23	4	3	4	5	3	19	1	2	4	4	1	12	4	4	4	4	4	20	5	5	5	5	5	5	5	25		
15	Anantya	P	Shift Pagi	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	5	5	25		
16	Rizka	P	Shift Pagi	2	4	5	5	4	20	5	5	5	5	4	24	3	4	5	4	5	21	5	4	5	4	23	5	5	5	5	5	5	5	5	25		
17	Nurul	P	Shift Pagi	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	4	4	4	4	20	5	5	5	4	5	24	4	4	5	3	5	4	5	4	21		
18	Sulistyanto	L	Shift Malam	4	5	5	5	5	24	4	5	5	5	5	23	4	5	5	5	4	23	5	3	4	5	5	22	4	4	5	5	5	5	5	5	24	
19	Susilo Adi	L	Shift Malam	4	5	5	5	5	24	4	5	5	4	5	23	5	4	5	5	5	24	4	4	5	5	5	24	4	4	4	5	5	5	5	5	23	
20	Tutuningtyas	P	Shift Pagi	3	3	3	3	3	15	4	4	4	4	4	20	3	2	2	2	3	12	4	4	4	4	4	20	3	3	4	4	4	3	4	3	17	
21	Nugraha	L	Shift Malam	5	4	5	5	5	24	5	4	5	5	5	24	5	5	4	5	4	23	4	5	5	4	23	5	4	5	5	5	5	5	5	5	24	
22	Tomas Ardiansyah	L	Shift Malam	3	4	5	4	5	21	5	4	5	5	5	24	4	5	5	4	5	23	4	5	4	5	5	23	4	5	4	5	5	5	5	5	5	25

23	Rani Safitri	P	Shift Pagi	4	5	5	5	4	23	5	4	5	4	5	23	5	4	5	5	23	5	4	5	5	23
24	Riessa Fadilah	P	Shift Pagi	4	5	5	4	5	23	5	4	5	4	5	23	5	4	5	5	24	5	5	4	5	24
25	Bima Saputra	L	Shift Malam	1	4	5	5	5	20	5	4	5	5	5	24	5	4	5	4	23	4	3	5	5	23
26	Ayu Fatimah	P	Shift Pagi	2	4	5	5	5	21	5	4	5	5	5	24	5	4	5	5	24	5	4	5	5	25
27	Dini Anggraeni	P	Shift Pagi	4	5	5	5	5	24	5	5	5	4	5	24	5	5	4	5	24	5	4	5	5	24
28	Thomi Agus	L	Shift Malam	2	4	5	5	5	21	5	4	5	5	5	24	5	4	5	5	24	5	4	5	5	24
29	Galih Pratama	L	Shift Malam	4	4	5	5	5	23	5	4	5	5	5	24	5	4	5	5	24	5	4	5	5	23
30	Aji Kurniawan	L	Shift Malam	5	5	4	5	5	24	5	5	5	5	25	5	5	5	4	24	5	4	5	5	4	23
31	Fauzana Anggun	P	Shift Pagi	2	4	5	5	5	21	5	4	5	5	5	24	5	4	5	5	24	5	4	5	5	24
32	Rimbauan	L	Shift Malam	4	4	5	5	4	22	5	4	5	5	4	23	5	5	4	5	24	5	4	5	5	24
33	Nurkholis	L	Shift Malam	2	4	5	5	5	21	5	4	5	5	5	24	5	5	5	5	25	5	4	5	5	24
34	Juliyanto	L	Shift Malam	3	4	5	5	5	22	5	4	5	5	5	24	5	5	4	5	24	5	5	4	5	24
35	Surya Putra	L	Shift Malam	5	5	5	4	4	24	5	4	5	5	5	24	5	5	5	24	5	5	4	5	5	24
36	Kusumawati	P	Shift Pagi	5	5	5	4	5	24	5	4	5	5	5	24	5	5	5	4	24	5	5	5	5	25
37	Yusuf Santoso	L	Shift Malam	3	4	5	5	5	22	5	5	5	5	5	25	4	5	5	5	24	4	5	5	5	24
38	Suryana	L	Shift Sore	4	4	5	5	5	23	5	5	4	5	5	24	5	4	5	5	24	5	4	5	5	24
39	Rizgy	L	Shift Sore	4	5	5	5	5	24	5	4	5	5	5	24	5	5	5	5	25	5	4	5	5	24
40	Hamdan	L	Shift Sore	5	5	4	5	5	24	5	5	4	5	5	24	2	2	2	2	10	5	5	5	5	24
41	Khoiruddin	L	Shift Sore	5	5	4	5	5	24	5	5	4	5	5	24	5	3	4	5	23	5	3	4	5	24
42	Ani	P	Shift Pagi	4	4	5	5	5	23	5	5	4	5	5	24	5	4	5	5	24	5	4	5	5	24
43	Zanu	L	Shift Sore	5	5	5	4	5	24	5	5	5	4	24	5	4	5	5	23	5	4	5	5	5	24
44	Elyas	P	Shift Pagi	3	4	5	5	4	21	5	4	5	5	5	24	5	4	5	5	24	5	4	5	5	23
45	Pramita	P	Shift Pagi	5	4	5	5	5	24	5	4	5	5	5	24	5	4	5	5	24	5	4	5	5	24
46	Hidayat	L	Shift Sore	4	4	5	5	5	23	5	4	5	5	5	24	5	4	5	5	24	5	4	5	5	23
47	Putra	L	Shift Sore	5	4	5	5	5	24	5	4	5	5	5	24	5	4	5	5	24	5	4	5	5	24

48	Roihan	L	Shift Sore	3	4	5	5	5	22	5	4	5	5	4	23	5	4	5	5	24	5	4	5	5	24	5	4	5	5	24	
49	Annisa	P	Shift Pagi	4	5	5	4	3	21	5	4	5	5	4	23	5	4	5	5	24	5	4	5	5	24	5	4	5	5	24	
50	Alvi	L	Shift Sore	5	4	5	5	4	23	5	4	5	5	5	24	5	5	4	5	24	5	4	5	5	24	5	5	4	5	24	
51	Karunia	P	Shift Pagi	5	5	4	5	5	24	5	4	5	5	5	24	5	4	5	5	23	4	5	5	4	5	23	5	4	5	5	24
52	Salsa	P	Shift Pagi	5	5	4	5	5	24	5	4	5	5	5	24	4	5	5	5	24	5	3	5	4	5	22	5	4	5	5	24
53	Danu	L	Shift Sore	3	4	5	5	4	21	5	4	5	5	4	23	5	5	4	5	23	3	5	5	4	5	22	5	4	5	5	24
54	Defi	P	Shift Pagi	5	5	4	5	5	24	5	4	5	5	5	24	5	4	5	5	24	5	4	5	5	5	24	5	4	5	5	24
55	Purbo	L	Shift Sore	5	4	5	5	5	24	5	4	5	5	4	23	5	5	5	5	25	5	5	5	5	25	5	5	5	5	25	
56	Nova	P	Shift Pagi	5	5	5	5	5	25	5	5	4	5	5	24	4	5	5	5	24	5	4	5	5	24	5	5	4	5	24	
57	Farhan Asbak	L	Shift Sore	4	5	5	5	5	24	5	4	5	5	5	24	5	4	5	5	23	5	4	5	4	23	5	4	5	5	24	
58	Luluk	P	Shift Pagi	5	4	5	5	5	24	5	4	5	5	5	24	5	4	5	5	24	3	3	3	3	15	5	4	5	5	24	
59	Fadli	L	Shift Sore	5	4	5	5	5	24	5	4	5	5	5	24	5	4	5	5	24	5	4	5	5	24	5	4	5	5	24	
60	Bagas	L	Shift Sore	3	4	5	5	5	22	5	4	5	5	4	23	5	5	4	5	24	5	4	5	5	23	5	5	4	5	23	
61	Pevita	P	Shift Pagi	5	5	4	5	5	24	5	4	5	5	4	23	5	5	4	5	24	5	4	5	5	23	5	4	5	5	23	
62	Pratama	L	Shift Sore	5	5	4	5	4	23	5	4	5	4	5	23	5	4	5	5	23	5	4	4	5	23	5	4	5	5	24	
63	Affudin	L	Shift Sore	4	4	3	4	4	19	4	4	4	4	4	20	4	5	4	5	22	4	3	4	5	4	20	4	4	5	4	22
64	Mahendra	L	Shift Sore	5	4	5	4	5	23	5	5	4	4	5	23	5	5	4	5	24	5	4	4	5	23	5	4	5	5	24	
65	Alul	L	Shift Sore	1	4	5	5	5	20	5	4	5	5	5	24	5	5	4	5	24	5	4	5	5	24	5	4	4	4	21	
66	Yassinta	P	Shift Pagi	3	4	5	5	5	22	5	4	5	5	4	23	5	5	4	5	24	4	5	5	5	24	5	5	5	5	25	
67	Nova Arianto	L	Shift Sore	5	5	4	5	5	24	5	5	5	5	5	25	4	5	4	5	23	5	5	4	5	24	3	5	5	5	23	
68	Laksono	L	Shift Sore	2	4	5	5	5	21	5	4	5	5	4	23	5	4	5	5	24	5	4	5	5	24	5	4	5	5	24	
69	Musa	L	Shift Sore	3	4	5	5	5	22	5	4	5	5	5	24	5	5	4	5	24	5	5	4	5	24	5	4	5	5	24	
70	Owie Anugrah	L	Shift Sore	4	4	5	5	5	23	5	4	5	5	5	24	5	4	5	5	24	5	5	4	5	24	4	5	5	4	23	
71	Luisiana	P	Shift Pagi	2	4	5	5	5	21	4	5	5	4	5	23	5	4	5	5	24	5	4	5	5	24	5	4	5	5	24	
72	Rahmat	L	Shift Sore	3	4	5	5	5	22	5	5	4	5	5	24	5	4	5	5	24	5	4	5	5	24	5	4	5	5	24	

73	Sulistya	P	Shift Pagi	4	5	5	5	5	24	5	4	5	5	5	24	5	4	5	5	5	24	5	4	5	5	5	24	2	2	2	2	2	10		
74	Kunniawan	L	Shift Sore	5	4	5	5	5	24	5	4	5	4	5	23	5	5	5	5	5	25	5	4	5	5	5	5	24	5	5	5	5	24		
75	Jafi	L	Shift Sore	5	5	5	5	5	25	4	5	5	4	5	23	5	4	5	5	5	24	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	24		
76	Wildan	L	Shift Sore	3	4	5	5	5	22	5	4	5	5	5	24	4	5	5	5	5	24	5	4	5	5	5	4	23	5	4	5	5	24		
77	Nurdin	L	Shift Sore	4	4	5	5	5	23	5	4	5	5	5	24	5	4	5	5	5	24	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	23		
78	Rudy	L	Shift Sore	5	4	5	5	5	24	5	4	5	5	5	24	5	4	5	5	5	24	5	4	5	5	5	5	24	5	4	5	5	5	24	
79	Munmad Ali	L	Shift Sore	1	4	5	5	5	20	5	4	5	5	5	24	5	5	4	5	5	24	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	24	
80	Dinda	P	Shift Pagi	4	4	5	4	5	22	5	4	5	5	5	24	5	4	5	5	5	24	5	4	5	5	5	5	24	5	4	5	5	5	24	
81	Prakoso	L	Shift Sore	2	4	5	5	5	21	5	5	4	5	5	24	5	4	5	5	5	24	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	24	
82	Santoso	L	Shift Sore	5	5	5	4	5	24	5	4	5	5	5	24	5	5	5	5	5	24	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	24	
83	Essy	P	Shift Pagi	5	5	4	5	5	24	5	4	5	5	5	24	4	5	4	5	5	23	4	5	4	5	5	5	23	4	5	5	5	5	23	
84	M Syarif	L	Shift Sore	5	5	5	5	5	25	4	5	5	5	5	24	5	5	4	5	5	24	4	5	5	5	5	5	24	5	5	5	5	5	24	
85	Adit	L	Shift Sore	5	4	5	5	5	24	5	4	5	5	5	24	5	4	5	5	5	24	4	3	5	5	5	5	22	5	4	5	5	5	24	
86	Fajar M	L	Shift Sore	4	5	4	5	5	23	4	5	4	5	5	23	5	4	5	5	5	24	4	5	5	5	5	5	24	5	4	5	5	5	24	
87	Maksmud	L	Shift Sore	5	4	5	5	5	24	5	4	5	5	5	24	5	4	5	5	5	24	5	4	5	5	5	5	24	5	4	5	5	5	24	
88	Pranoto	L	Shift Sore	4	4	5	5	5	23	5	4	5	5	5	24	4	5	5	4	5	23	5	5	4	5	5	5	24	5	4	5	5	5	24	
89	Tito	L	Shift Sore	3	4	5	5	5	22	5	4	5	5	5	24	5	4	5	5	5	24	5	4	5	5	5	5	23	5	4	5	5	5	24	
90	Laras	P	Shift Pagi	3	4	5	5	5	22	4	5	5	5	5	24	4	5	5	5	5	24	4	5	5	5	5	5	23	5	5	5	5	5	24	
91	Kuncoro	L	Shift Sore	4	4	5	5	5	23	5	4	5	5	5	24	5	4	5	5	5	24	5	4	5	5	5	5	24	5	4	5	5	5	4	23
92	Andika P	L	Shift Sore	5	5	4	5	5	24	5	5	5	5	5	25	5	4	5	5	5	24	5	4	5	5	5	5	24	5	4	5	5	5	24	
93	Dany	L	Shift Pagi	4	4	5	5	5	23	5	4	5	5	5	24	5	5	4	5	5	24	5	5	4	5	5	5	24	5	4	5	5	5	24	
94	Machfid T	L	Shift Pagi	5	4	5	5	5	24	5	5	4	5	5	24	5	4	5	5	5	24	5	5	5	5	5	5	25	5	4	5	5	5	24	
95	Kamal F	L	Shift Sore	5	4	5	5	5	24	5	5	5	4	5	24	5	4	5	5	5	24	5	4	5	5	5	5	24	5	4	5	5	5	23	
96	Fauzi	L	Shift Sore	4	4	5	5	5	23	5	4	5	5	5	24	5	4	5	5	5	24	5	4	5	5	5	5	24	5	4	5	5	5	24	

97	Ryshaldo	L	Shift Sore	2	4	5	4	5	20	4	5	5	5	24	4	5	5	5	24	4	5	5	5	4	23	4	5	4	5	4	22	3	5	4	5	5	22	
98	Ramadhanti	P	Shift Pagi	3	4	5	5	5	22	5	4	5	5	24	5	4	5	5	24	5	4	5	5	5	24	4	5	5	4	5	23	5	4	5	4	5	23	
99	Fendi	L	Shift Sore	5	4	5	4	5	23	4	5	4	5	23	4	5	4	5	23	4	5	4	5	5	23	5	4	5	5	5	24	4	5	4	5	5	23	
100	Eva	P	Shift Sore	4	5	5	5	5	24	3	3	3	3	15	4	4	5	5	4	22	3	3	3	3	15	5	5	5	5	5	15	5	5	5	5	5	25	
101	Prasetya	L	Shift Sore	5	4	5	5	5	24	4	4	5	5	4	22	5	4	4	4	22	5	4	4	5	22	5	4	5	5	5	24	4	5	5	5	5	24	
102	Lukman	L	Shift Sore	3	4	5	5	5	22	5	5	4	5	5	24	5	4	5	5	24	5	4	5	5	24	5	4	5	5	5	24	5	4	5	5	5	24	
103	Agustania	P	Shift Sore	5	5	4	5	5	24	4	5	5	5	4	23	5	4	5	5	24	5	4	5	5	24	5	4	5	5	5	24	5	4	4	5	5	23	
104	M Nugraha	L	Shift Sore	4	4	5	5	5	23	4	5	5	4	5	23	4	5	5	5	4	23	4	5	5	23	4	5	5	5	5	24	5	4	5	5	5	24	
105	Astri	P	Shift Sore	1	1	1	1	1	5	5	4	5	5	5	24	5	5	5	5	5	24	5	5	5	5	25	4	5	5	5	24	5	4	5	5	5	24	
106	Tiara	P	Shift Sore	5	4	5	5	5	24	5	4	5	5	5	24	5	5	4	5	5	24	5	4	5	5	24	5	4	5	5	24	5	5	5	5	5	25	
107	Putra Karim	L	Shift Sore	3	4	5	5	5	22	4	5	5	5	4	23	4	5	4	5	5	23	4	5	5	23	4	5	5	5	24	5	4	5	5	5	24		
108	Irvan	L	Shift Sore	5	5	5	5	5	25	4	5	5	4	5	23	5	5	4	5	23	5	5	4	5	24	5	4	5	5	5	24	4	5	5	4	5	5	23
109	Aulia	P	Shift Sore	4	5	4	5	5	23	5	4	4	5	5	23	4	4	4	5	5	23	4	4	5	5	22	5	5	4	5	5	24	5	4	5	5	5	24
110	Febita	P	Shift Sore	3	4	5	5	5	22	4	4	4	5	5	22	5	4	5	5	5	24	5	4	5	5	24	5	4	5	5	23	5	4	5	5	5	24	
111	M Nurdin	L	Shift Sore	4	4	5	5	5	23	5	4	5	5	5	24	5	5	4	5	5	24	5	5	5	5	24	4	5	5	5	24	5	4	5	5	5	24	
112	Prambudi	L	Shift Sore	3	4	5	5	5	22	5	4	5	5	5	24	4	5	5	5	24	4	5	5	5	24	4	3	5	4	5	21	5	4	5	5	5	24	
113	Denisa	P	Shift Sore	5	5	4	5	5	24	5	5	5	5	5	25	4	5	4	5	5	25	4	5	4	5	22	5	5	4	5	5	24	5	4	5	5	5	24
114	Septi	P	Shift Sore	4	5	5	5	4	23	5	5	5	5	5	25	4	4	4	4	20	5	4	5	5	24	5	4	5	5	5	24	4	5	5	5	5	24	
115	Irawan	L	Shift Sore	4	5	5	5	5	24	5	5	5	5	5	25	5	4	4	5	5	23	5	5	5	5	24	5	4	5	5	24	5	4	5	5	5	24	
116	Budianto	L	Shift Sore	5	5	5	4	5	24	5	5	5	5	5	25	4	5	5	5	24	5	4	5	5	24	5	4	5	5	5	24	5	4	5	5	5	24	
117	Iqbal	L	Shift Malam	4	5	5	5	5	24	4	5	5	4	5	23	5	5	4	4	5	23	4	5	5	5	24	4	5	5	5	24	4	5	5	5	5	24	
118	Arief	L	Shift Malam	5	5	4	5	5	24	4	5	4	5	5	23	5	4	5	5	5	24	5	4	5	5	24	5	4	5	5	24	5	4	5	5	5	24	
119	Anjani	P	Shift Malam	4	4	5	5	5	23	4	5	5	5	5	24	5	4	5	5	5	24	5	4	5	5	24	4	5	5	5	24	5	5	5	5	5	25	
120	Rosyad	L	Shift Sore	2	4	5	5	5	21	4	4	4	4	4	20	5	5	5	5	4	20	5	5	5	4	24	5	5	4	5	5	24	4	5	5	5	5	24
121	Rizkiyani	P	Shift Sore	5	5	4	5	5	24	5	5	4	5	5	24	4	5	5	4	4	22	5	5	4	4	22	5	5	4	5	5	24	5	4	5	5	5	24

122	Kirana	P	Shift Sore	4	5	5	5	5	5	5	24	4	4	4	5	5	22	5	4	5	5	24	5	4	4	5	5	23	5	4	5	5	24
123	Bima Yulianto	L	Shift Malam	5	4	5	5	5	5	24	5	4	5	5	5	24	4	4	4	4	5	21	5	5	4	5	24	5	4	5	5	24	
124	Fariz H	L	Shift Malam	4	5	5	5	5	5	24	4	5	5	5	4	23	5	5	5	4	5	24	5	5	4	5	5	24	5	4	5	5	24
125	Syifa	P	Shift Malam	2	4	5	5	4	20	5	5	5	4	5	24	5	5	4	5	5	24	4	5	5	4	23	5	4	5	5	24		
126	Novan	L	Shift Malam	5	5	4	5	5	24	5	5	5	4	5	24	5	4	5	4	5	23	5	4	5	5	4	23	4	5	4	5	23	
127	Andre	L	Shift Pagi	5	5	4	5	5	24	5	5	4	5	5	24	4	5	5	4	23	5	5	4	5	5	24	4	5	5	5	24		
128	Eggy	L	Shift Pagi	4	5	4	5	5	23	5	5	5	4	5	24	5	5	4	5	5	24	5	4	5	5	24	4	5	5	5	24		
129	Guntur	L	Shift Pagi	4	4	5	5	5	23	5	5	5	5	4	24	5	4	5	5	5	24	5	5	5	4	5	4	5	5	23			
130	Putri Zami	P	Shift Sore	5	4	5	5	5	24	5	4	5	5	5	24	4	5	5	5	5	24	4	4	4	4	20	4	5	5	24	23		
131	Bayu	L	Shift Pagi	5	5	4	5	5	24	5	5	5	5	5	25	5	5	4	5	5	24	5	5	5	3	23	5	4	4	4	21		
132	Rhesky	L	Shift Pagi	3	4	5	5	5	22	5	4	5	5	5	24	4	5	5	5	4	23	5	5	5	3	23	5	5	5	5	25		
133	Teo Fadli	L	Shift Pagi	4	4	5	5	5	23	4	5	5	5	5	24	4	5	5	5	5	24	4	5	5	3	22	4	5	5	5	24		
134	Thantowi	L	Shift Pagi	3	4	5	5	5	22	5	4	5	5	5	24	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	25	4	5	5	5	24		
135	Desi	P	Shift Sore	3	4	5	5	5	22	4	5	5	5	5	24	4	5	5	5	5	24	5	5	5	4	24	4	4	5	5	23		
136	Hanif	L	Shift Pagi	4	4	5	5	5	23	4	4	4	4	4	20	4	5	5	5	5	24	5	5	4	5	3	22	5	4	5	5	24	
137	Rizky Ahmad	L	Shift Pagi	5	5	4	4	4	22	4	5	5	5	4	23	4	5	5	5	5	24	4	5	5	5	5	24	5	4	5	5	24	
138	Rian	L	Shift Pagi	5	5	4	5	5	24	5	5	5	5	5	25	5	4	5	5	5	24	5	4	5	5	24	2	2	2	2	10		
139	Nusa	L	Shift Pagi	4	4	5	5	5	23	4	4	4	5	5	22	5	4	5	5	4	23	4	5	5	5	24	5	4	5	4	5	23	
140	Sari	P	Shift Sore	3	4	5	5	5	22	5	4	5	5	5	24	4	4	5	5	5	23	5	4	5	5	24	4	5	5	5	24		
141	Tati	P	Shift Sore	1	4	5	5	5	20	5	4	5	5	5	24	2	2	2	2	10	4	5	5	5	4	23	5	5	4	5	24		
142	Alfan	L	Shift Pagi	4	5	5	5	5	24	4	4	4	5	5	22	5	4	5	5	5	24	4	5	5	4	23	4	5	5	5	24		
143	Lorena	P	Shift Sore	5	5	5	5	5	25	5	5	4	5	5	24	5	4	5	5	5	24	3	3	3	3	15	4	5	5	5	24		
144	Indra	L	Shift Pagi	4	5	5	5	5	24	5	4	5	5	5	24	5	4	5	5	5	24	5	4	5	5	3	22	4	5	5	5	24	
145	Yudhasaki	L	Shift Pagi	1	4	5	5	5	20	4	5	5	5	5	24	5	4	5	5	5	24	5	4	5	5	24	5	5	5	5	24		
146	Fajar Putra	L	Shift Pagi	4	5	5	5	5	24	5	4	5	5	5	24	4	5	5	5	5	24	4	5	5	5	24	4	4	5	5	23		

147	Rakhyan	L	Shift Pagi	5	5	4	5	5	24	5	4	5	5	5	24	5	5	4	5	5	24	5	4	5	5	24
148	Titin Lestari	P	Shift Sore	4	5	5	4	5	23	5	4	5	5	5	24	5	5	4	5	5	24	5	5	4	5	24
149	Danang	L	Shift Pagi	5	5	4	5	5	24	5	5	4	5	5	24	5	4	5	5	24	5	5	4	5	5	24
150	Agung	L	Shift Pagi	5	5	5	4	5	24	5	4	5	5	5	24	5	5	4	5	5	24	5	5	5	5	25
151	Daffa	L	Shift Pagi	2	4	5	5	5	21	5	5	4	5	5	24	5	4	5	5	24	5	4	4	5	5	24
152	Fedianto	L	Shift Pagi	3	4	5	5	5	22	5	5	4	5	5	24	5	4	5	5	24	5	5	4	4	4	20
153	Diah	P	Shift Sore	2	4	5	4	5	20	5	4	5	5	5	24	5	4	5	5	23	4	5	5	5	5	24
154	Firdausi	L	Shift Pagi	4	4	5	5	5	23	5	4	5	5	5	24	4	5	5	5	24	5	5	4	5	5	24
155	Hardian	L	Shift Pagi	2	4	5	5	5	21	5	5	4	5	5	24	4	5	5	5	24	4	5	5	4	5	24
156	Rika Melati	P	Shift Sore	4	4	5	5	5	23	4	4	4	4	4	20	4	5	5	5	24	5	4	5	5	5	24
157	Rachmat	L	Shift Pagi	3	4	5	5	4	21	4	4	5	5	5	23	4	5	5	5	24	5	5	4	5	5	24
158	Ajeng Najami	P	Shift Sore	2	4	5	5	5	21	5	5	5	5	4	24	4	4	5	5	23	4	4	5	5	4	22
159	Striyo Afiv	L	Shift Pagi	4	4	5	5	5	23	5	5	4	5	5	24	5	5	4	5	24	5	3	4	5	5	24
160	Naufal	L	Shift Pagi	3	4	5	5	5	22	5	4	5	5	4	23	5	4	5	5	24	4	5	5	5	5	24
161	Yulia	P	Shift Sore	4	5	5	5	5	24	5	4	5	5	5	24	4	5	5	5	24	4	5	5	5	5	24
162	Zevada	P	Shift Sore	5	5	4	5	5	24	5	5	5	4	24	5	4	5	5	5	24	5	4	5	5	5	24
163	Adhiful Lana	L	Shift Pagi	3	4	5	5	5	22	5	5	4	5	4	23	5	4	5	5	24	5	4	5	5	5	24
164	Asfi	P	Shift Sore	4	4	5	5	5	23	5	5	4	5	5	24	5	5	4	5	24	5	5	4	5	3	22
165	Tina	P	Shift Sore	3	4	5	5	5	22	4	4	4	5	4	21	5	5	5	4	24	5	4	5	5	5	24
166	Insan	L	Shift Pagi	4	4	5	5	5	23	5	5	4	5	5	24	5	4	5	5	24	5	4	5	5	5	24
167	M. Nugroho Faig	L	Shift Pagi	3	4	5	5	5	22	4	5	5	5	4	23	5	5	4	5	24	5	5	4	5	5	24
168	Setyo Fatm	L	Shift Pagi	3	4	5	5	5	22	4	4	5	5	5	23	3	3	3	3	15	5	4	5	5	5	24
169	Alf Nandi	L	Shift Pagi	2	4	5	5	5	21	5	5	4	5	5	24	5	4	5	5	24	5	5	5	5	5	25
170	Antika	P	Shift Sore	3	4	5	5	5	22	5	4	5	5	5	24	5	4	5	5	24	5	4	5	5	5	24
171	Nuthuda	L	Shift Pagi	3	4	5	5	5	22	5	4	5	5	5	24	5	5	5	5	25	5	5	4	5	5	24

172	Agustin	P	Shift Sore	2	4	5	5	5	5	21	5	5	4	5	5	24	5	4	5	5	24	5	4	5	5	24	4	5	5	5	24			
173	Novita Dewi	P	Shift Sore	1	4	5	5	5	20	5	4	5	5	5	24	4	5	5	4	5	23	5	5	4	5	5	24	5	5	4	5	24		
174	Rohamani	L	Shift Pagi	3	4	5	5	5	22	5	4	5	5	5	24	5	4	5	5	5	24	5	4	5	5	5	24	5	4	5	5	24		
175	Rahmat	L	Shift Pagi	3	4	5	5	4	21	4	5	5	5	4	23	5	4	5	5	5	24	4	5	5	5	4	23	5	5	4	5	24		
176	Mita	P	Shift Sore	2	4	5	5	5	21	5	4	5	5	5	24	5	4	5	5	5	24	4	5	5	5	5	24	4	5	5	4	5	23	
177	Azizah	P	Shift Siang	3	4	5	5	5	22	2	2	2	2	10	5	4	5	5	5	24	5	4	5	5	5	5	24	4	5	5	5	5	24	
178	Luthvi	P	Shift Siang	3	5	5	5	5	23	5	4	5	5	5	24	5	4	5	5	5	24	4	5	5	5	5	24	4	5	5	5	5	24	
179	Angga Aziz	L	Shift Pagi	3	4	5	5	5	22	4	4	5	5	5	23	5	4	5	5	5	24	5	4	5	5	3	22	5	4	5	5	5	24	
180	Wahyu Sholeh	L	Shift Pagi	2	2	2	2	2	10	4	5	5	5	5	24	5	4	5	5	5	24	2	2	2	2	2	10	5	4	5	5	5	24	
181	Lani Fajriah	P	Shift Siang	2	4	5	5	5	21	5	4	5	5	5	24	5	4	5	5	5	24	5	5	4	4	4	22	5	4	5	4	5	23	
182	Aditia Sandy	L	Shift Pagi	3	4	5	5	5	22	5	4	5	5	5	24	5	4	5	5	5	24	3	3	3	3	15	5	4	5	5	5	24		
183	Andra	L	Shift Pagi	3	4	5	5	5	22	5	4	5	5	5	24	5	5	4	5	5	24	5	5	4	5	5	24	4	5	5	5	5	24	
184	Nurhayati	P	Shift Siang	3	4	5	5	5	22	5	4	5	5	5	24	5	4	4	4	4	21	4	4	4	4	4	20	5	4	5	5	5	24	
185	Syachrul	L	Shift Siang	4	5	5	5	5	24	4	5	5	5	5	24	4	4	5	5	5	23	5	5	4	5	5	24	5	4	5	4	5	24	
186	Ardiansyah Wahyu	L	Shift Siang	2	4	5	5	5	21	5	5	5	4	4	23	4	5	5	5	4	23	2	2	2	2	10	4	5	4	4	4	4	21	
187	Firman	L	Shift Malam	3	4	5	5	5	22	4	5	5	5	5	24	4	5	5	5	4	23	4	5	5	5	5	24	4	5	5	5	5	24	
188	Maulana Wawan	L	Shift Malam	2	4	5	5	5	21	5	4	5	5	5	24	5	4	5	5	5	24	2	2	2	2	10	5	4	5	4	4	4	22	
189	Arifin	L	Shift Malam	3	3	3	3	3	15	5	5	4	5	5	24	5	4	5	5	5	24	4	5	5	5	5	24	4	4	4	4	4	4	20
190	Miftah	L	Shift Siang	2	4	5	5	4	20	5	4	5	5	5	24	4	5	5	5	4	23	5	3	5	5	5	23	4	4	4	4	4	4	20
191	Alwi Aji	L	Shift Siang	3	4	5	5	5	22	4	5	5	5	4	23	3	3	3	3	3	15	4	5	5	5	5	24	5	4	5	5	5	5	24
192	Ervan	L	Shift Siang	2	4	5	5	5	21	4	5	5	4	4	22	2	2	2	2	10	3	3	3	3	15	4	4	4	4	4	4	4	4	20
193	Deva	L	Shift Siang	3	4	5	5	4	21	5	5	5	5	5	25	4	4	4	4	20	5	4	5	5	3	22	2	2	2	2	2	2	10	
194	Renard	L	Shift Siang	2	2	2	2	2	10	3	3	3	3	3	15	5	4	5	5	5	24	5	4	5	5	5	24	5	4	5	4	5	5	24
195	Rivaldy Baskara	L	Shift Siang	3	4	5	5	5	22	5	4	5	5	5	24	5	5	5	5	5	25	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	21
196	Hairani Ahmad	L	Shift Sore	4	5	4	5	5	23	5	4	5	4	5	23	3	3	3	3	3	15	4	5	5	4	5	23	5	5	5	5	4	5	24
197	Ojan Saeful	L	Shift Sore	3	3	3	3	3	15	5	4	5	5	5	24	5	5	4	4	5	23	5	4	5	5	5	24	3	3	3	3	3	3	15
198	Ubaid Rehan	L	Shift Siang	2	4	5	5	5	21	5	4	5	5	5	24	5	5	5	5	4	24	4	5	4	5	5	23	5	4	5	5	5	24	
199	Fadil	L	Shift Siang	3	3	3	3	3	15	4	5	4	4	4	21	4	5	5	4	5	23	3	3	3	3	15	5	4	5	5	5	5	24	
200	Akbar Nuhla	L	Shift Siang	2	4	5	4	5	20	4	4	4	4	4	20	5	5	5	5	5	25	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	20











**Lampiran 4 : Hasil Wawancara**

No.	Identitas Narasumber	Pertanyaan	Jawaban
1.	Narasumber : Karyawan 1 Umur : 26 Tahun Lama Bekerja : 3 Tahun	Dengan adanya tekanan kerja yang tinggi dan <i>overtime</i> , bagaimana Anda mengatur <i>Work-Life Balance</i> ?  Bagaimana Anda menilai lingkungan kerja secara fisik dan non-fisik di tempat kerja? apakah terasa nyaman dan aman?  Bagaimana Anda menilai kompensasi yang diberikan perusahaan terkait pekerjaan Anda di Divisi Live Streaming?	Saya sudah agak terbiasa, jadi lebih mudah menyesuaikan. Tapi memang kadang kalau lembur terus-terusan jadi capek juga. Saya selalu sempatkan untuk <i>refreshing</i> di luar jam kerja supaya tetap waras.  Lingkungan kerjanya oke, teman-teman support. Tapi pekerjaan ini menuntut fokus dan cepat tanggap, kadang suasananya cukup menekan. Tapi selama kita bisa komunikasi dengan tim, itu bisa diatasi.  Kalau dari sisi pribadi, jujur kompensasinya masih kurang sebanding. Apalagi saya sudah berkeluarga, jadi kebutuhan leboh banyak. Saya berharap ke depa ada peningkatan atau tambahan benefit.
2.	Narasumber : Karyawan 2 Umur : 23 Tahun Lama Bekerja : 1 Tahun	Dengan adanya tekanan kerja yang tinggi dan <i>overtime</i> , bagaimana	Saya masih menyesuaikan, apalagi saya <i>fresh graduate</i> . Kadang masih bingung atur

		Anda mengatur <i>Work-Life Balance</i> ?	waktu karena jadwal <i>shifting</i> berubah-ubah. Tapi saya sadar ini bagian dari proses, dan saya anggap sebagai pengalaman kerja awal.
		Bagaimana Anda menilai lingkungan kerja secara fisik dan non-fisik di tempat kerja? apakah terasa nyaman dan aman?	Secara fisik tempatnya nyaman dan bersih, tapi dari sisi non-fisik saya masih sering merasa tertekan, terutama saat harus menyesuaikan ritme kerja tim yang sudah berpengalaman. Kadang stress juga, tapi saya yakin saya bisa adaptasi. Dan disini saya bekerja bukan untuk jangka panjang, kedepannya setelah habis kontrak saya cari perusahaan yang sesuai dengan ekspektasi saya.
		Bagaimana Anda menilai kompensasi yang diberikan perusahaan terkait pekerjaan Anda di Divisi Live Streaming?	Kalau dari sisi gaji pokok sih lumayan, tapi karena saya belum ada tanggungan ya masih cukup.
3.	Narasumber : Karyawan 3 Umur : 24 Tahun Lama Bekerja : 1 Tahun	Dengan adanya tekanan kerja yang tinggi dan overtime, bagaimana	Sejujurnya saya merasa kesulitan untuk mengatur <i>work-life balance</i> saya. Jam kerja yang <i>overtime</i>

	Anda mengatur <i>Work-Life Balance</i> ?	membuat saya sulit mengatur waktu, apalagi untuk bertemu keluarga. Kadang saya merasa lelah secara fisik dan mental.
	Bagaimana Anda menilai lingkungan kerja secara fisik dan non-fisik di tempat kerja? apakah terasa nyaman dan aman?	Kalau dari sisi fisik oke ya, fasilitasnya cukup memadai. Tapi karena tekanan kerja yang cukup tinggi dan waktu kerja yang over, suasananya jadi tegang juga. Tapi saya berusaha tetap profesional.
	Bagaimana Anda menilai kompensasi yang diberikan perusahaan terkait pekerjaan Anda di Divisi Live Streaming?	Cukup sesuai sih dengan tanggung jawab saya.

**Lampiran 5 : Hasil Uji Validitas**

***Work-Life Balance (X1)***

		Correlations					
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	TOTAL
X1.1	Pearson Correlation	1	,552**	-,149*	,107	,172*	,596**
	Sig. (2-tailed)		,000	,035	,130	,015	,000
	N	200	200	200	200	200	200
X1.2	Pearson Correlation	,552**	1	,018	,314**	,344**	,730**
	Sig. (2-tailed)	,000		,795	,000	,000	,000
	N	200	200	200	200	200	200
X1.3	Pearson Correlation	-,149*	,018	1	,430**	,443**	,482**
	Sig. (2-tailed)	,035	,795		,000	,000	,000
	N	200	200	200	200	200	200
X1.4	Pearson Correlation	,107	,314**	,430**	1	,531**	,693**
	Sig. (2-tailed)	,130	,000	,000		,000	,000
	N	200	200	200	200	200	200
X1.5	Pearson Correlation	,172*	,344**	,443**	,531**	1	,727**
	Sig. (2-tailed)	,015	,000	,000	,000		,000
	N	200	200	200	200	200	200
TOTAL	Pearson Correlation	,596**	,730**	,482**	,693**	,727**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	200	200	200	200	200	200

## Lingkungan Kerja (X2)

		Correlations					
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	TOTAL
X2.1	Pearson Correlation	1	,043	,385**	,462**	,502**	,730**
	Sig. (2-tailed)		,545	,000	,000	,000	,000
	N	200	200	200	200	200	200
X2.2	Pearson Correlation	,043	1	,029	,107	,202**	,461**
	Sig. (2-tailed)	,545		,686	,132	,004	,000
	N	200	200	200	200	200	200
X2.3	Pearson Correlation	,385**	,029	1	,337**	,317**	,629**
	Sig. (2-tailed)	,000	,686		,000	,000	,000
	N	200	200	200	200	200	200
X2.4	Pearson Correlation	,462**	,107	,337**	1	,380**	,686**
	Sig. (2-tailed)	,000	,132	,000		,000	,000
	N	200	200	200	200	200	200
X2.5	Pearson Correlation	,502**	,202**	,317**	,380**	1	,736**
	Sig. (2-tailed)	,000	,004	,000	,000		,000
	N	200	200	200	200	200	200
TOTAL	Pearson Correlation	,730**	,461**	,629**	,686**	,736**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	200	200	200	200	200	200

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

## Kompensasi (X3)

		Correlations					
		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	TOTAL
X3.1	Pearson Correlation	1	,004	,283**	,476**	,491**	,682**
	Sig. (2-tailed)		,952	,000	,000	,000	,000
	N	200	200	200	200	200	200
X3.2	Pearson Correlation	,004	1	,047	,221**	,195**	,470**
	Sig. (2-tailed)	,952		,512	,002	,006	,000
	N	200	200	200	200	200	200
X3.3	Pearson Correlation	,283**	,047	1	,452**	,358**	,640**
	Sig. (2-tailed)	,000	,512		,000	,000	,000
	N	200	200	200	200	200	200
X3.4	Pearson Correlation	,476**	,221**	,452**	1	,433**	,768**
	Sig. (2-tailed)	,000	,002	,000		,000	,000
	N	200	200	200	200	200	200
X3.5	Pearson Correlation	,491**	,195**	,358**	,433**	1	,744**
	Sig. (2-tailed)	,000	,006	,000	,000		,000
	N	200	200	200	200	200	200
TOTAL	Pearson Correlation	,682**	,470**	,640**	,768**	,744**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	200	200	200	200	200	200

## Loyalitas Karyawan (Y)

		Correlations					
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	TOTAL
Y1	Pearson Correlation	1	,142*	,367**	,481**	,442**	,703**
	Sig. (2-tailed)		,044	<,001	<,001	<,001	<,001
	N	200	200	200	200	200	200
Y2	Pearson Correlation	,142*	1	,229**	,267**	,282**	,580**
	Sig. (2-tailed)	,044		,001	<,001	<,001	<,001
	N	200	200	200	200	200	200
Y3	Pearson Correlation	,367**	,229**	1	,396**	,415**	,697**
	Sig. (2-tailed)	<,001	,001		<,001	<,001	<,001
	N	200	200	200	200	200	200
Y4	Pearson Correlation	,481**	,267**	,396**	1	,402**	,730**
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001		<,001	<,001
	N	200	200	200	200	200	200
Y5	Pearson Correlation	,442**	,282**	,415**	,402**	1	,731**
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001	<,001		<,001
	N	200	200	200	200	200	200
TOTAL	Pearson Correlation	,703**	,580**	,697**	,730**	,731**	1
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	
	N	200	200	200	200	200	200

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).  
 \*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

## Kepuasan Kerja (Z)

		Correlations					
		Z1	Z2	Z3	Z4	Z5	TOTAL
Z1	Pearson Correlation	1	-,125	,321**	,370**	,402**	,605**
	Sig. (2-tailed)		,078	,000	,000	,000	,000
	N	200	200	200	200	200	200
Z2	Pearson Correlation	-,125	1	,013	,274**	,272**	,464**
	Sig. (2-tailed)	,078		,852	,000	,000	,000
	N	200	200	200	200	200	200
Z3	Pearson Correlation	,321**	,013	1	,362**	,453**	,650**
	Sig. (2-tailed)	,000	,852		,000	,000	,000
	N	200	200	200	200	200	200
Z4	Pearson Correlation	,370**	,274**	,362**	1	,499**	,755**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000
	N	200	200	200	200	200	200
Z5	Pearson Correlation	,402**	,272**	,453**	,499**	1	,792**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000
	N	200	200	200	200	200	200
TOTAL	Pearson Correlation	,605**	,464**	,650**	,755**	,792**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	200	200	200	200	200	200

## Lampiran 6 : Hasil Uji Reliabilitas Work-Life Balance (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,635	5

### Lingkungan Kerja (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,643	5

### Kompensasi (X3)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,664	5

### Loyalitas Karyawan (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,716	5

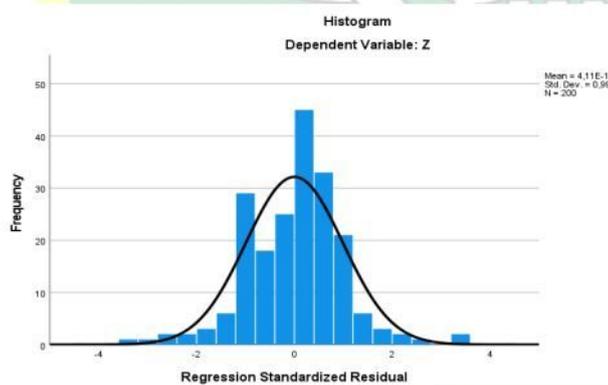
### Kepuasan Kerja (Z)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,644	5

### Lampiran 7 : Hasil Uji Normalitas

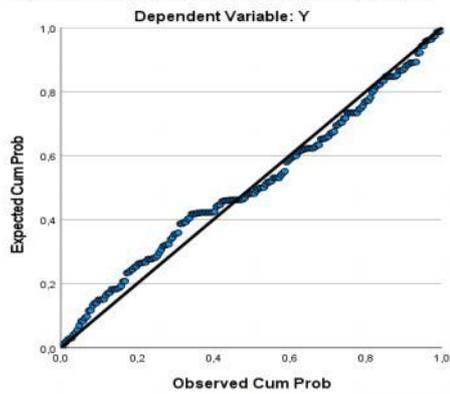
#### Model 1

#### Grafik Histogram



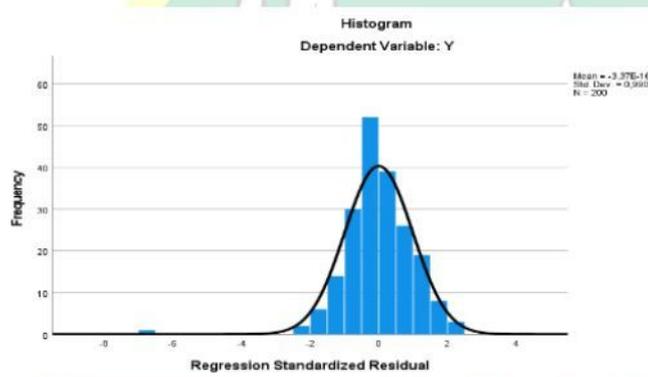
## Grafik Normal Probability Plot

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



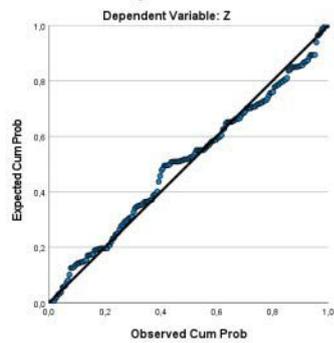
## Model 2

### Grafik Histogram



## Grafik Normal Probability Plot

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



**Lampiran 8 : Hasil Uji Multikolinearitas**

**Model 1**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
1	(Constant)	,869	,840			
	x1	,330	,061	,339	,463	2,160
	x2	,257	,057	,242	,629	1,590
	x3	,355	,057	,357	,547	1,828

a. Dependent variabel z

**Model 2**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
1	(Constant)	2,699	,856			
	x1	,330	,066	,354	,403	2,482
	x2	,165	,055	,089	,570	1,755
	x3	,257	,064	,269	,457	2,187
	Z	,171	,073	,178	,356	2,809

a. Dependent variabel Y

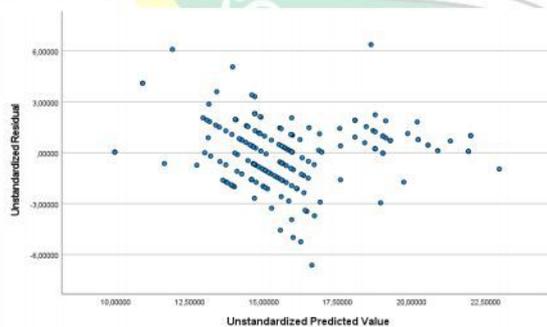
**Lampiran 9 : Hasil Uji Heterokedastisitas**

**Model 1**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,425	1,688		,252	,802
	x1	-,015	,059	-,019	-,259	,796
	x2	,065	,059	,079	1,101	,272
	x3	,012	,061	,014	,192	,848

a. Dependent Variable: ABS\_RES1

**Grafik Scatter Plot**



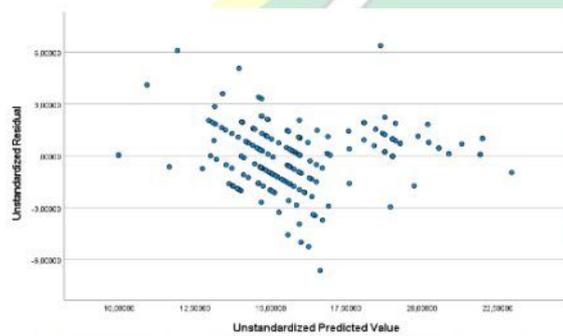
NU  
FUDDIN ZUHRI

## Model 2

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,718	,596		2,885	,004
	x1	,079	,046	,190	1,697	,091
	x2	-,017	,042	-,037	-,398	,691
	x3	-,034	,044	-,080	-,761	,448
	Z	-,052	,051	-,122	-1,028	,305

a. Dependent Variable: ABS\_RES2

## Grafik Scatter Plot



## Lampiran 10 : Hasil Uji Regresi Linear Berganda Model 1

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	,869	,840		1,035	,302		
	x1	,330	,061	,339	5,407	,000	,463	2,160
	x2	,257	,057	,242	4,509	,000	,629	1,590
	x3	,355	,057	,357	6,198	,000	,547	1,828

a. Dependent Variable: Z

## Model 2

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2,699	,856		3,154	,002		
	x1	,330	,066	,354	4,973	,000	,403	2,482
	x2	,165	,055	,089	3,008	,003	,570	1,755
	x3	,257	,064	,269	4,029	,000	,457	2,187
	Z	,171	,073	,178	2,356	,019	,356	2,809

a. Dependent Variable: Y

**Lampiran 11 : Hasil Uji Hipotesis (Uji t)**

**Model 1**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,869	,840		1,035	,302
	x1	,330	,061	,339	5,407	,000
	x2	,257	,057	,242	4,509	,000
	x3	,355	,057	,357	6,198	,000

a. Dependent Variable: Z

**Model 2**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,699	,856		3,154	,002
	x1	,330	,066	,354	4,973	,000
	x2	,165	,055	,089	3,008	,003
	x3	,257	,064	,269	4,029	,000
	Z	,171	,073	,178	2,356	,019

a. Dependent variabel Y

**Lampiran 12 : Hasil Uji Determinasi (Uji R<sup>2</sup>)**

**Model 1**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,802 <sup>a</sup>	,644	,639	1,850

a. Predictors: (Constant), x3, x2, x1

**Model 2**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,776 <sup>a</sup>	,603	,594	1,879

a. Predictors: (Constant), Z, x2, x3, x1

**Lampiran 13 : Hasil Uji Mediasi (Bootstrapping)**

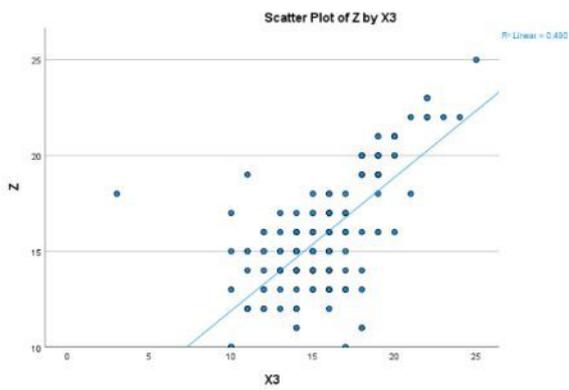
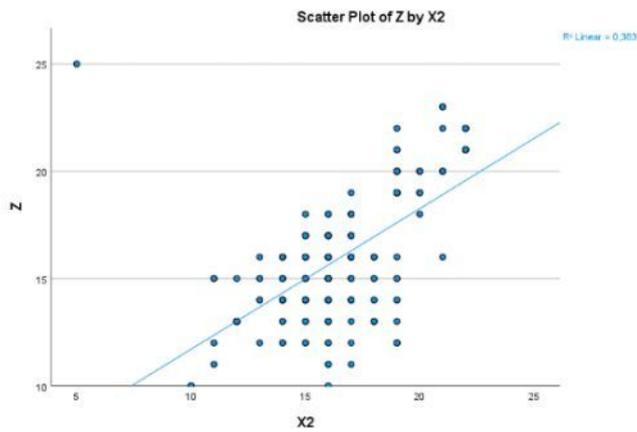
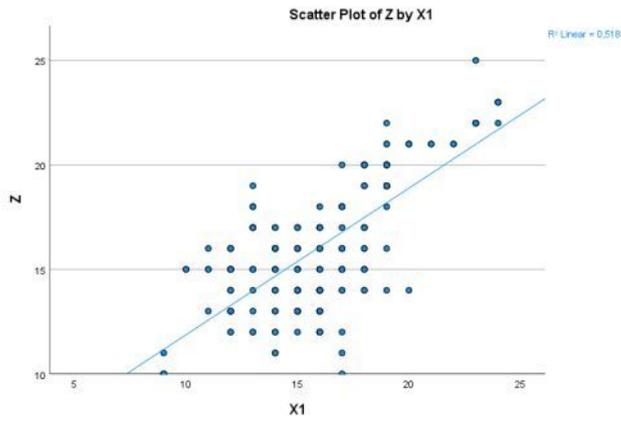
Bootstrap for Coefficients							
Model		B	Bootstrap <sup>a</sup>				
			Bias	Std. Error	Sig. (2-tailed)	BCa 95% Confidence Interval	
						Lower	Upper
1	(Constant)	2,699	-,071	,687	,000	1,392	3,824
	X1	,330	-,009	,071	,000	,200	,442
	X2	,165	,019	,058	,004	,035	,355
	X3	,257	,008	,086	,002	,120	,459
	Z	,171	-,017	,090	,053	,001	,295

a. Unless otherwise noted, bootstrap results are based on 30000 bootstrap samples

**Lampiran 14 : Bukti Hasil Regresi ke arah Positif**

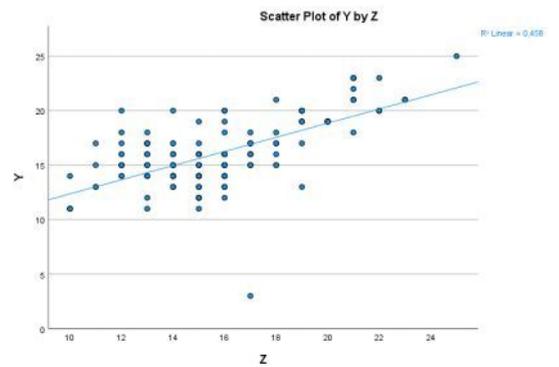
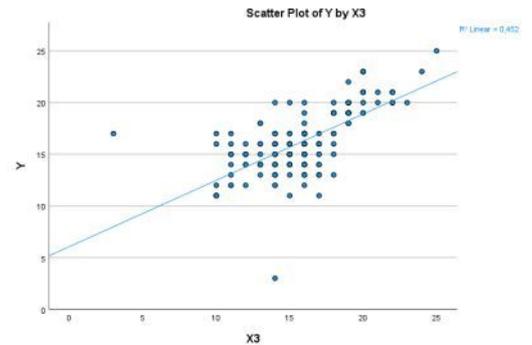
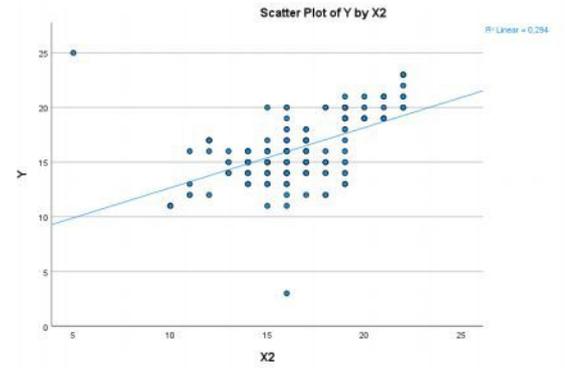
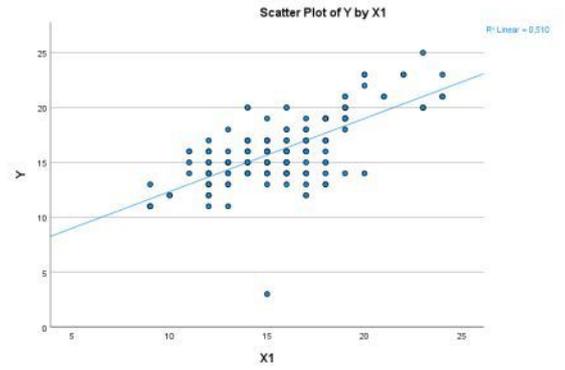
**Model 1**

**Hubungan X terhadap Z**



**Model 2**

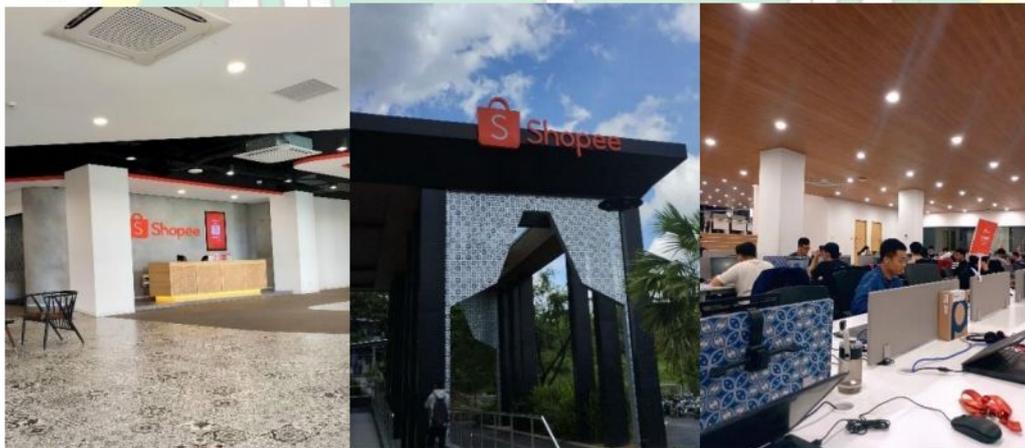
**Hubungan X, Z terhadap Y**



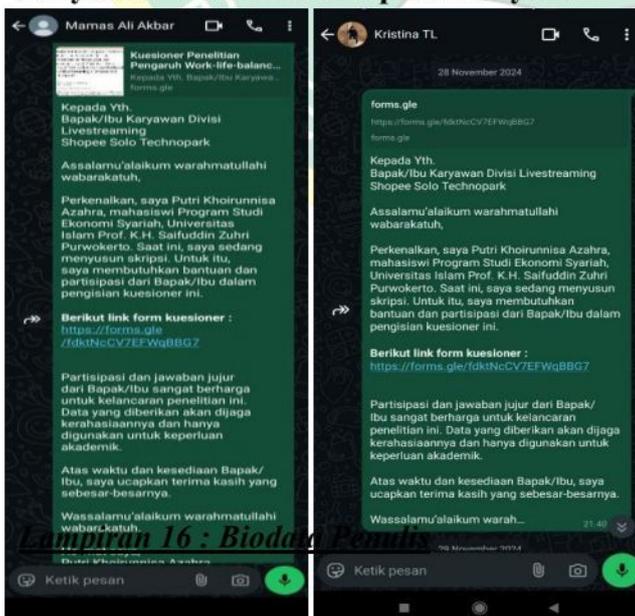
## Lampiran 15 : Dokumentasi Peneliti Wawancara



## Lingkungan Kerja Shopee Solo Technopark



## Penyebaran Kuesioner Kepada Karyawan



## Lampiran 16 : Biodata Peneliti

**Lampiran BTA-PPI**



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI PROF. K.H. SAIFUDDIN ZUHRI  
UPT MA'HAD AL-JAMI'AH

Jl. Jend. A. Yani No. 40A Purwokerto, Jawa Tengah 53126, Telp:0281-635624, 628250 | www.uinsaizu.ac.id

**SERTIFIKAT**

Nomor: Un.17/UPT.MAJ/1927/02/2023

Diberikan oleh UPT Ma'had Al-Jami'ah UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri kepada:

**PUTRI KHOIRUNNISA AZAHRA**

(NIM: 214110201257)

Sebagai tanda yang bersangkutan telah LULUS dalam Ujian Kompetensi Dasar Baca Tulis Al-Qur'an (BTA) dan Pengetahuan Pengamalan Ibadah (PPI) dengan nilai sebagai berikut:

Tulis	: 94
Tartil	: 90
Imla'	: 70
Praktek	: 85
Tahfidz	: 80



ValidationCode

## Lampiran Sertifikat UKBA Arab

MINISTRY OF RELIGIOUS AFFAIRS OF THE REPUBLIC OF INDONESIA  
STATE ISLAMIC UNIVERSITY PROFESOR KIAI HAJI SAIFUDDIN ZUHRI PURWOKERTO  
LANGUAGE DEVELOPMENT UNIT  
Jl. Jend. A. Yani No. 40A Purwokerto, Jawa Tengah, Indonesia | www.uinsatzu.ac.id | www.bahasa.uinsatzu.ac.id | +62 (281) 635624

وزارة الشؤون الدينية جمهورية إندونيسيا  
جامعة الأستاذ كياي الحاج سيف الدين زهري الإسلامية الحكومية بوروبونجرو  
الوحدة لتنمية اللغة

**CERTIFICATE**  
الشهادة  
No.B-6110/Un.19/K.Bhs/PP.009/7/2022

This is to certify that  
Name : **PUTRI KHOIRUNNISA AZAHRA**  
Place and Date of Birth : **Kebumen, 25 April 2003**  
Has taken : **IQLA**  
with Computer Based Test, : **15 Juli 2022**  
organized by Language Development Unit on :  
with obtained result as follows :  
**Listening Comprehension: 58**    **Structure and Written Expression: 61**    **Reading Comprehension: 55**  
فهم السموع : فهم العبارات والتراكيب : فهم المقروء : **الجموع الكلي : 580**

تمتحت إلى الاسم محل وتاريخ الميلاد وقد شاركت/ت الاختبار على أساس الكمبيوتر التي قامت بها الوحدة لتنمية اللغة في التاريخ : مع النتيجة التي تم الحصول عليها على النحو التالي:  
فهم المقروء : فهم العبارات والتراكيب : فهم السموع : **الجموع الكلي : 580**

The test was held in UIN Profesor Kiai Haji Saifuddin Zuhri Purwokerto. تم إجراء الاختبار بجامعة الأستاذ كياي الحاج سيف الدين زهري الإسلامية الحكومية بوروبونجرو.

Purwokerto, 22 Juli 2022  
The Head of Language Development Unit,  
رئيسة الوحدة لتنمية اللغة

Muffitah, S.S., M.Pd.  
NIP.19720923 200003 2 001

EPTUS English Proficiency Test of UIN PROF. K.H. SAIFUDDIN ZUHRI  
IQLA Institut Kajian al-Qur'an dan al-Lughah al-'Arabiyyah

## Lampiran Sertifikat UKBA Inggris

MINISTRY OF RELIGIOUS AFFAIRS OF THE REPUBLIC OF INDONESIA  
STATE ISLAMIC UNIVERSITY PROFESOR KIAI HAJI SAIFUDDIN ZUHRI PURWOKERTO  
LANGUAGE DEVELOPMENT UNIT  
Jl. Jend. A. Yani No. 40A Purwokerto, Jawa Tengah, Indonesia | www.uinsatzu.ac.id | www.bahasa.uinsatzu.ac.id | +62 (281) 635624

وزارة الشؤون الدينية جمهورية إندونيسيا  
جامعة الأستاذ كياي الحاج سيف الدين زهري الإسلامية الحكومية بوروبونجرو  
الوحدة لتنمية اللغة

**CERTIFICATE**  
الشهادة  
No. B-585/Un.19/K.Bhs/PP.009/2/2022

This is to certify that  
Name : **PUTRI KHOIRUNNISA AZAHRA**  
Place and Date of Birth : **Kebumen, 25 April 2003**  
Has taken : **EPTUS**  
with Computer Based Test, : **02 Agustus 2021**  
organized by Language Development Unit on :  
with obtained result as follows :  
**Listening Comprehension: 45**    **Structure and Written Expression: 44**    **Reading Comprehension: 56**  
فهم السموع : فهم العبارات والتراكيب : فهم المقروء : **الجموع الكلي : 483**

تمتحت إلى الاسم محل وتاريخ الميلاد وقد شاركت/ت الاختبار على أساس الكمبيوتر التي قامت بها الوحدة لتنمية اللغة في التاريخ : مع النتيجة التي تم الحصول عليها على النحو التالي:  
فهم المقروء : فهم العبارات والتراكيب : فهم السموع : **الجموع الكلي : 483**

The test was held in UIN Profesor Kiai Haji Saifuddin Zuhri Purwokerto. تم إجراء الاختبار بجامعة الأستاذ كياي الحاج سيف الدين زهري الإسلامية الحكومية بوروبونجرو.

Purwokerto, 07 Februari 2022  
The Head of Language Development Unit,  
رئيسة الوحدة لتنمية اللغة

Muffitah, S.S., M.Pd.  
NIP.19720923 200003 2 001

EPTUS English Proficiency Test of UIN PROF. K.H. SAIFUDDIN ZUHRI  
IQLA Institut Kajian al-Qur'an dan al-Lughah al-'Arabiyyah

Lampiran Sertifikat KKN



# Sertifikat

Nomor Sertifikat : 0026/B-777/Un.19/K.LPPM/HM.02/1/2025

Lembaga Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat (LPPM)  
Universitas Islam Negeri Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto menyatakan bahwa:

Nama Mahasiswa : **PUTRI KHOIRUNNISA AZAHRA**  
NIM : **214110201257**

Telah mengikuti Kuliah Kerja Nyata (KKN) Angkatan ke-55 Tahun 2024,  
dan dinyatakan **LULUS** dengan nilai **92 (A)**.



Certificate Validation

Lampiran Sertifikat PPL



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
PROFESOR KIAI HAJI SAIFUDDIN ZUHRI PURWOKERTO  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
Jalan Jenderal Ahmad Yani No. 54 Purwokerto 53126  
Telp: 0281-635624, Fax: 0281-636553; Website: febi.uinsaizu.ac.id

## SERTIFIKAT

Nomor: B-1628/Un.19/LAB.FEBI/PP.009/10/2024

Berdasarkan Rapat Yudisium Panitia Praktek Pengalaman Lapangan (PPL) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto menerangkan bahwa :

**NAMA : PUTRI KHOIRUNNISA AZAHRA**  
**NIM : 214110201257**  
**Prodi : EKONOMI SYARIAH**

Telah mengikuti Praktek Pengalaman Lapangan (PPL) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto Periode II Tahun 2024 mulai bulan Juli 2024 sampai dengan Agustus 2024 dan dinyatakan Lulus dengan mendapatkan nilai **A**

Sertifikat ini diberikan sebagai tanda bukti telah mengikuti Praktek Pengalaman Lapangan (PPL) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto dan sebagai syarat mengikuti ujian Munaqasyah/Skripsi.

Mengetahui,  
Dekan  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam



*Dr. H. Jamal Abdul Aziz, M.Ag.*  
NIP. 19730921 200212 1 004

Purwokerto, 20 September 2024

Kepala Laboratorium  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

*Dr. Hj. Yoix Shofwa Shafrani, SP., M.Si.*  
NIP. 19781231 200801 2 027



## DAFTAR RIWAYAT HIDUP

### A. Identitas Diri

1. Nama Lengkap : Putri Khoirunnisa Azahra
2. NIM : 214110201257
3. Tempat/Tanggal Lahir : Kebumen, 25 April 2003
4. Alamat : Jatisari, RT/RW 001/002, Kota Kebumen
5. Nama Orang Tua
  - a. Nama Ayah : Wartono
  - b. Nama Ibu : Siti Nurohmah

### B. Riwayat Pendidikan

1. Pendidikan Formal
  - a. TK : TK Attafsiriyyah Jatisari (2008-2009)
  - b. SD : SD N 3 Jatisari (2009-2015)
  - c. SMP : SMP N 5 Kebumen (2015-2018)
  - d. SMA : SMA N 2 Kebumen (2018-2021)
  - i. S-1 : UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto (2021-sekarang)
2. Pendidikan No Formal : -

### C. Pengalaman Organisasi

1. IMAKERTO UIN Saizu (2022-2023)
2. KSEI UIN Saizu (2022-2023)
3. Fixlens Photograpy (2023-2024)
4. KSR PMI UIN Saizu (2023-2024)

Purwokerto, 26 Maret 2025

Putri Khoirunnisa Azahra