

**PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* DAN INSENTIF
TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN DENGAN
KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA
PT TRISTAR GLOBAL INDONESIA JEMBER**

SKRIPSI



Oleh

MAULIDA NUR HALIZA

NIM : 19510024

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
2024**

**PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* DAN INSENTIF
TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN DENGAN
KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA
PT TRISTAR GLOBAL INDONESIA JEMBER**

SKRIPSI

Diajukan kepada Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang
untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan dalam Memperoleh Gelar Sarjana
Manajemen



Oleh

MAULIDA NUR HALIZA

NIM : 19510024

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG**

2024

LEMBAR PERSETUJUAN

**Pengaruh *Work Life Balance* Dan Insentif Terhadap Loyalitas
Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada
PT Trista Global Indonesia Jember**

SKRIPSI

Oleh

MAULIDA NUR HALIZA

NIM : 19510024

Telah Disetujui pada Tanggal 16 Februari 2024

Dosen Pembimbing



Rini Safitri, M.M

NIP. 199303282019032016

LEMBAR PENGESAHAN

PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* DAN INSENTIF TERHADAP LOYALITAS
KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI
PADA PT. TRISTAR GLOBAL INDONESIA JEMBER

SKRIPSI

Oleh

MAULIDA NUR HALIZA

NIM : 19510024

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji
Dan Dinyatakan Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan Untuk
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M.) Pada 1 Maret 2024

Susunan Dewan Penguji:

1 Ketua Penguji

Dr. Fauzan Almanshur, ST., MM

NIP. 197311172005011003

2 Anggota Penguji

Setiani, M.M

NIP. 199009182018012002

3 Sekretaris Penguji

Rini Safitri, M.M

NIP. 199303282019032016

Tanda Tangan



Disahkan Oleh:

Ketua Program Studi,



Muhammad Sulhan, SE, MM

NIP. 197406042006041002

SURAT PERNYATAAN

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Maulida Nur Haliza
NIM : 19510024
Fakultas/Jurusan : Ekonomi/Manajemen

menyatakan bahwa "Skripsi" yang saya buat untuk memenuhi persyaratan kelulusan pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang, dengan judul:

Pengaruh *Works Life Balance* dan Insentif terhadap Loyalitas Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi Pada PT Tristar Global Indonesia Jember adalah hasil karya saya sendiri, bukan "duplikasi" dari karya orang lain.

Selanjutnya apabila di kemudian hari ada "klaim" dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing dan atau pihak Fakultas Ekonomi, tetapi menjadi tanggung jawab saya sendiri.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan tanpa paksaan dari siapa pun.

Malang, 04 Februari 2024

Hormat saya,



MAULIDA NUR H.

MOTTO

“Orang lain tidak akan bisa paham *struggle* dan masa sulitnya kita, yang mereka ingin tahu hanya bagian *succes stories*. Berjuanglah untuk diri sendiri walaupun tidak ada yang tepuk tangan. Kelak diri kita di masa depan akan sangat bangga dengan apa yang kita perjuangkan hari ini. Tetap berjuang ya!”

KATA PENGANTAR

Segala puji syukur peneliti haturkan ke hadirat Allah Swt., Tuhan Yang Maha Esa dengan segala rahmat, hidayah serta karunia-Nya loh, penelitian dengan judul “Pengaruh *Work Life Balance* Dan Insentif Terhadap Loyalitas Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada PT Tristar Global Indonesia Jember” dapat terselesaikan dengan baik tanpa ada suatu halangan apa pun. Sholawat teriring salam semoga senantiasa tercurahkan kepada Nabi Muhammad Saw, sebagai suri tauladan umat manusia yang menjadi pelita di kegelapan, menuju agama yang benar Agama Islam.

Peneliti dengan sadar banyak pihak yang berperan dalam penyelesaian studi ini, dengan bimbingan dan segala bentuk masukan berupa pemikiran maupun dorongan yang telah dilakukan banyak pihak. Alhasil peneliti banyak mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Prof.Dr.H. M. Zainuddin,MA selaku Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Bapak Dr. H. Misbachul Munir, Lc., M. El selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam negeri Maulana Malik Ibrahim Malang
3. Bapak Muhammad Sulhan, SE., ME Selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam negeri Maulana Malik Ibrahim Malang
4. Ibu Rini Safitri, M. M Selaku Dosen pembimbing yang telah banyak memberikan arahan, bimbingan serta masukan dan saran. Alhasil tugas akhir ini dapat terselesaikan.
5. Bapak Feri Dwi Riyanto, SE., ME Selaku Dosen Wali selama perkuliahan

6. Bapak serta Ibu Dosen Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang yang telah banyak memberikan ilmu dan arahan selama dibangku perkuliahan
7. Bapak dan Ibu Karyawan PT Tristar Global Indonesia Jember yang telah membantu peneliti dalam menyelesaikan studi ini.
8. Kedua orang tua, Bapak Aji Nugroho Dan Ibu Siti Rokayah yang telah memberikan support terbaik, doa yang tulus tiada henti, alhasil peneliti dapat menyelesaikan perkuliahan dengan baik.
9. Kepada para sahabat saya, Erlisa, Rima, Kania, Dilla, Novi, Mafaza, Riris, Rafika, Hilda, Zulfa, Jordi yang telah membantu dan memberikan dukungan untuk menyelesaikan tugas akhir skripsi ini.
10. Terakhir, terima kasih untuk diri sendiri, karena telah mampu berusaha keras dan berjuang sejauh ini. Mampu mengendalikan diri dari berbagai tekanan diluar keadaan dan tak pernah memutuskan menyerah sesulit apa pun proses penyusunan skripsi ini dengan menyelesaikan sebaik dan semaksimal mungkin, ini merupakan pencapaian yang patut dibanggakan untuk diri sendiri.

Akhirnya dengan segala kerendahan hati, peneliti menyadari dalam penyusunan studi ini masih jauh dari sempurna. Alhasil dengan kerendahan hati, peneliti mengharapkan segala bentuk kritik dan saran membangun untuk kesempurnaan dalam penelitian. Besar harapan studi ini dapat menyumbangkan kebermanfaatan baik bagi diri peneliti maupun khalayak luas.

Malang, Januari 2024

Penulis

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN.....	iii
LEMBAR PENGESAHAN.....	iv
SURAT PERNYATAAN.....	v
MOTTO.....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
ABSTRAK.....	xv
ABSTRAK.....	xvi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	9
1.3 Tujuan Penelitian.....	10
1.4 Manfaat Penelitian.....	10
1.4.1 Manfaat Teoritis.....	11
1.4.2 Manfaat Praktis.....	11
BAB II KAJIAN PUSTAKA.....	12
2.1 Hasil-Hasil Penelitian Terdahulu.....	12
2.2 Kajian Teoritis.....	29
2.2.1 Loyalitas Karyawan.....	29
2.2.2 Kepuasan Kerja.....	36
2.2.3 <i>Work Life Balance</i>	42
2.2.4 Insentif.....	50
2.3 Hubungan antar Variabel.....	56
2.3.1 Hubungan <i>Work Life Balance</i> terhadap Kepuasan Kerja.....	56
2.3.2 Hubungan Insentif terhadap Kepuasan Kerja.....	57
2.3.3 Hubungan Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan.....	57
2.3.4 Hubungan <i>Work Life Balance</i> terhadap Loyalitas Karyawan.....	57
2.3.5 Hubungan Insentif terhadap Loyalitas Karyawan.....	58
2.3.6 Hubungan Kepuasan Kerja dalam Memediasi <i>Work Life Balance</i> terhadap Loyalitas Karyawan.....	58
2.3.7 Kepuasan Kerja dalam Memediasi Insentif terhadap Loyalitas Karyawan.....	58

2.4	Kerangka Konseptual	59
2.5	Hipotesis Penelitian	60
BAB III METODE PENELITIAN		61
3.1	Jenis Penelitian	61
3.2	Lokasi Penelitian	61
3.3	Populasi dan Sampel	62
3.4	Teknik Pengambilan Sampel	62
3.5	Data dan Jenis Data	62
3.6	Teknik Pengumpulan Data	63
3.7	Variabel Penelitian	64
3.8	Definisi Operasional Variabel	65
3.9	Analisis Data	69
3.9.1	Uji Validitas Konstruk	72
3.9.2	Uji Reabilitas	72
3.9.3	Uji Mediasi	73
BAB IV		75
HASIL DAN PEMBAHASAN		75
4.1	Gambaran Umum Lokasi Penelitian	75
4.1.1	Profil Perusahaan	75
4.1.2	Visi dan Misi	76
4.1.3	Struktur Organisasi	76
4.3	Deskripsi Variabel Penelitian	79
4.4	Hasil Analisis Data <i>Partial Least Square (PLS)</i>	82
4.4.1	Analisis Outer Model	82
4.4.2	Analisis Inner Model	90
4.5	Pengujian Uji Hipotesis	90
4.5.1	Pengujian Secara Langsung	91
4.5.2	Pengujian Secara tidak Langsung	93
4.6	Pembahasan	94
4.6.1	Pengaruh <i>Work Life Balance</i> terhadap Kepuasan Kerja	94
4.6.2	Pengaruh Intensif terhadap Kepuasan Kerja	97
4.6.3	Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas	99
4.6.4	Pengaruh <i>Work Life Balance</i> terhadap Loyalitas	102
4.6.5	Pengaruh Intensif terhadap Loyalitas	105

4.6.6 Pengaruh <i>Work Life Balance</i> terhadap Loyalitas melalui Kepuasan Kerja	108
4.6.7 Pengaruh Insentif kepada Loyalitas melalui Kepuasan Kerja	111
BAB V	114
PENUTUP	114
5.1 Kesimpulan	114
5.2 Saran	115
DAFTAR PUSTAKA	117
KUESIONER PENELITIAN	121
Petunjuk Pengisian Kuesioner	122
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	21
Tabel 4. 1 Karakteristik responden berdasarkan usia.....	77
Tabel 4. 2 Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin.....	78
Tabel 4. 3 Karakteristik responden berdasarkan pendidikan	78
Tabel 4. 4 Distribusi Frekuensi Variabel <i>Work life balance</i> (X1)	79
Tabel 4. 5 Distribusi Frekuensi Variabel Insentif (X2).....	80
Tabel 4. 6 Distribusi Frekuensi Variabel Loyalitas Karyawan (Y)	81
Tabel 4. 7 Distribusi Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja (Z).....	81
Tabel 4. 8 Nilai Outer Loading	85
Tabel 4. 9 Average Variance Extraxted (AVE)	86
Tabel 4. 10 <i>Cross Loading</i>	87
<i>Tabel 4. 11 Composite Reliability dan Cronbach's Alpha</i>	89
Tabel 4. 12 Hasil R-Square	90
Tabel 4. 13 <i>Path Coefficients</i>	91
Tabel 4. 14 <i>Specific Indirect Effect</i>	93

DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.1 Peranan Mediator dalam PLS.....	73
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi.....	77
Gambar 4. 2 Outer Model	84

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Izin Observasi	120
Lampiran 2 Angket Penelitian	121
Lampiran 3 Hasil Data	128
Lampiran 4 Hasil Outer Smart PLS	140
Lampiran 5 Jurnal Bimbingan.....	146
Lampiran 6 Surat Bebas Plagiarisme	148
Lampiran 7 Biodata Peneliti.....	149

ABSTRAK

Maulida Nur Haliza, 2024, Skripsi, Judul : Pengaruh *Work Life Balance* Dan Insentif Terhadap Loyalitas Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada PT Tristar Global Indonesia Jember.

Pembimbing : Rini Safitri, M. M

Kata Kunci : *Work Life Balance*, Insentif, Kepuasan Kerja, Loyalitas

Sumber daya manusia (SDM) Memiliki peranan yang penting dalam suatu perusahaan. Mundur atau majunya perusahaan, salah satunya dipengaruhi oleh kualitas SDM. Loyalitas menjadi salah satu tolak ukur SDM yang unggul yang diantara-Nya dipengaruhi oleh *work life balance*, pemberian insentif dan kepuasan kerja dari karyawan.

Penelitian ini mengkaji terkait dengan pengaruh dari *work life balance* dan insentif terhadap loyalitas karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi di PT Tristar Global Indonesia, Jember. Populasi dalam penelitian ini merupakan seluruh karyawan dari PT Tristar Global Indonesia, Jember dengan sampel sebanyak 85 responden.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *work life balance* memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan loyalitas karyawan di PT Tristar Global Indonesia. Insentif memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan loyalitas karyawan di PT Tristar Global Indonesia. *Work life balance* memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan di PT Tristar Global Indonesia melalui kepuasan kerja. Insentif memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan di PT Tristar Global Indonesia melalui kepuasan kerja.

ABSTRAK

Maulida Nur Haliza, 2024, *Thesis, Title: The Influence of Work-Life Balance and Incentives on Employee Loyalty with Job Satisfaction as a Mediating Variable at PT Tristar Global Indonesia Jember.*

Supervisor: Rini Safitri, M. M

Keywords: Work-Life Balance, Incentives, Job Satisfaction, Loyalty

Human resources (HR) have an important role in a company. The decline or progress of a company is influenced by the quality of human resources. Loyalty is one of the benchmarks for superior human resources which is influenced, among other things, by work life balance, providing incentives and employee job satisfaction.

This research examines the influence of work-life balance and incentives on employee loyalty with job satisfaction as a mediating variable at PT Tristar Global Indonesia, Jember. The population of this study comprises all employees of PT Tristar Global Indonesia, Jember, with a sample of 85 respondents.

The results of this study indicate that work-life balance has a positive and significant influence on job satisfaction and employee loyalty at PT Tristar Global Indonesia. Incentives have a positive and significant influence on job satisfaction and employee loyalty at PT Tristar Global Indonesia. Work-life balance has a positive and significant influence on employee loyalty at PT Tristar Global Indonesia through job satisfaction. Incentives have a positive and significant influence on employee loyalty at PT Tristar Global Indonesia through job satisfaction.

مستخلص البحث

مولدة نور هاليزا، 2024 ، البحث الجامعي ، العنوان: تأثير التوازن بين العمل والحياة (*Work Life Balance*) والحوافز على ولاء الموظفين مع الرضا الوظيفي كمتغير وسيط في شركة تريستار العالمية اندونيسيا جمبر. المشرف: ريني سافيتري، الماجستير. الكلمات الرئيسية: التوازن بين العمل والحياة، الحوافز، الرضا الوظيفي، الولاء.

الموارد البشرية لها دور مهم في الشركة. يتأثر تراجع أو تقدم الشركة بجودة الموارد البشرية. يعد الولاء أحد معايير الموارد البشرية المتفوقة التي تتأثر، من بين أمور أخرى، بالتوازن بين العمل والحياة، وتوفير الحوافز والرضا الوظيفي للموظفين.

بحث هذا البحث في تأثير التوازن بين العمل والحياة والحوافز على ولاء الموظفين مع الرضا الوظيفي كمتغير وسيط في شركة تريستار العالمية اندونيسيا جمبر. مجتمع البحث في هذا البحث هم جميع الموظفين من شركة تريستار العالمية اندونيسيا جمبر مع عدد العينة بلغ 85 مستجيبا. أظهرت نتائج هذا البحث أن التوازن بين العمل والحياة له تأثير إيجابي وكبير على الرضا الوظيفي وولاء الموظفين في شركة تريستار العالمية اندونيسيا جمبر. والحوافز لها تأثير إيجابي وكبير على الرضا الوظيفي وولاء الموظفين في شركة تريستار العالمية اندونيسيا جمبر. التوازن بين العمل والحياة له تأثير إيجابي وكبير على ولاء الموظفين في شركة تريستار العالمية اندونيسيا جمبر من خلال الرضا الوظيفي. الحوافز لها تأثير إيجابي وكبير على ولاء الموظفين في شركة تريستار العالمية اندونيسيا جمبر من خلال الرضا الوظيفي.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di zaman globalisasi ini persaingan bisnis bertumbuh dengan cepat. Hal tersebut dapat dilihat melalui banyaknya perusahaan yang bermunculan, baik itu perusahaan lokal maupun internasional, yang berlomba-lomba untuk menawarkan produk dan jasa terbaik. Selain itu, teknologi informasi dan komunikasi yang semakin maju juga memungkinkan perusahaan untuk memperluas jangkauan pasar dan meningkatkan efisiensi operasional mereka. Persaingan yang semakin ketat dan kompleks ini menuntut perusahaan untuk memiliki sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas dan terampil agar dapat berkompetisi dengan efektif.

Dalam iklim bisnis saat ini, ketika organisasi bersaing dalam skala global, sumber daya manusia memainkan peran yang sangat penting. Perusahaan membutuhkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang kompeten dan berkualitas dalam lingkungan bisnis yang kompetitif secara global saat ini. Sumber daya manusia (SDM) merupakan komponen penting dalam menjadikan suatu perusahaan lebih kompetitif dalam skala dunia. Dalam lingkungan bisnis yang kompetitif, perusahaan yang memiliki SDM yang unggul dan terampil akan memiliki keunggulan signifikan dalam meningkatkan kinerja dan daya saing mereka di pasar global yang semakin sengit. Oleh karena itu, perusahaan harus memprioritaskan pemberdayaan

SDM dalam strategi bisnis mereka agar dapat menghadapi persaingan bisnis yang semakin ketat di era globalisasi ini.

Sumber daya manusia berperan penting dalam sebuah perusahaan atau organisasi sebagai aset untuk membantu perusahaan atau organisasi dalam memberikan kepuasan pelanggan, kualitas layanan, loyalitas pelanggan, kinerja perusahaan dan keunggulan kompetitif (Hasibuan 2016). Oleh karena itu, sangat sulit bagi perusahaan untuk mempertahankan karyawan yang terampil dan berdedikasi terhadap perusahaan. Sumber daya manusia (SDM) yang loyal dan berkompeten menjadi aset berharga bagi perusahaan. Karyawan yang loyal dan berkompeten cenderung memiliki motivasi dan semangat kerja yang tinggi, serta memiliki kemampuan untuk meningkatkan produktivitas dan kinerja perusahaan. Karyawan yang loyal terhadap organisasi mengindikasikan keberhasilan suatu organisasi dalam mengelola manajemen sumber daya manusia.

Menurut Istijanto (2005), loyalitas karyawan berperan penting terhadap perusahaan, karena akan sangat sulit bagi perusahaan berhasil jika perusahaan tidak memiliki karyawan yang setia. Perusahaan harus terus berupaya untuk menumbuh kembangkan loyalitas karyawan agar perusahaan dapat bertahan di berbagai keadaan terutama dalam persaingan global. Prestasi kerja serta kepedulian yang diberikan karyawan menjadi salah satu cara untuk melihat loyalitas yang dimiliki oleh seorang karyawan. Loyalitas yang tinggi penting guna memenuhi tujuan dari perusahaan.

Loyalitas tumbuh atas kesadaran yang dimiliki oleh karyawan kepada perusahaan, dimana keduanya memiliki keterkaitan saling membutuhkan.

Pemberian kompensasi salah satunya melalui kecukupan gaji, insentif terarah, kesempatan bagi karyawan guna menumbuhkan prestasi, memberikan rasa aman bagi karyawan serta hal-hal positif yang lainnya. Supaya tenaga kerja mampu memberikan prestasi yang terbaiknya, maka ada kewajiban yang harus diselenggarakan oleh perusahaan, baik berupa material maupun non material. (Baharuddin, 2011).

Salah satu cara untuk melakukan hal ini adalah dengan memberikan insentif kepada pekerja dengan harapan agar mereka tetap bertahan dan meningkatkan produksi. Temuan Dirhamsyah dan Suprayitno (2022) bahwa insentif berdampak secara signifikan dan positif kepada loyalitas karyawan memberikan kepercayaan kepada pandangan tersebut. Karyawan akan lebih loyal kepada perusahaan dan lebih bahagia dalam pekerjaannya jika mereka mendapatkan imbalan yang sepadan dengan usaha dan pencapaiannya. Selain itu, bukti lebih lanjut dari penelitian seperti yang dilakukan Kurniawan dan Rizal (2019) mengindikasikan bahwa insentif finansial berperan dalam menentukan seberapa puas pekerja terhadap pekerjaannya. Kepuasan kepada pekerjaan seseorang bukanlah mediator antara insentif dan loyalitas, menurut studi yang diselenggarakan oleh Siregar, Ainun, dan Putra (2022).

Faktor lain dalam upaya peningkatan loyalitas karyawan tidak hanya terbatas pada pemberian insentif berupa uang akan tetapi juga dapat

dilakukan dengan meningkatkan kepuasan dalam bekerja. Faktor lainnya yang juga cukup banyak memberikan dampak kepada loyalitas karyawan yakni kepuasan yang dimiliki karyawan ketika bekerja. (Handoko, 2011). Moral staf merosot dan kematangan psikologis tidak pernah terjadi ketika orang tidak bahagia dalam pekerjaannya. Seorang karyawan tidak bisa memperoleh kematangan psikologis jika tidak memiliki kepuasan dalam pekerjaannya. Hal tersebut akan berdampak pada semangat kerja yang kemudian menurun. Itu disebabkan diantaranya karena hasil yang didapatkan kurang maksimal, suasana pekerjaan yang tidak memuaskan, tidak adanya kesempatan bagi karyawan untuk berprestasi, hubungan yang kurang baik antara atasan maupun rekan kerja dan masih banyak faktor lainnya. (Siagan, 2009).

Penerapan program keseimbangan kehidupan kerja adalah salah satu cara perusahaan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan, yang pada akhirnya meningkatkan loyalitas karyawan. Kapasitas karyawan untuk mengatur waktu mereka secara efektif antara pekerjaan dan kehidupan pribadi merupakan komponen penting dari program keseimbangan kehidupan kerja. Sebagai contoh, seperti karyawan diberikan waktu untuk mengembangkan dirinya di berbagai bidang, seperti tidak menunda pekerjaan, menyediakan waktu untuk beribadah dan pekerjaan agar balance, dan memberikan sesekali kesempatan karyawan hidup sehat dengan kegiatan olahraga maupun mengonsumsi makanan sehat, dan program *work life balance* lainnya. Masyarakat menganggap program ini penting karena

dunia usaha harus mengetahui bahwa para pekerja mempunyai tantangan baik di tempat kerja maupun dalam kehidupan pribadi mereka. Karyawan melaporkan tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi ketika mereka mampu menjaga keseimbangan kehidupan kerja yang sehat. Keseimbangan kehidupan kerja yang baik meningkatkan kebahagiaan di tempat kerja, menurut studi yang dilakukan Efendi, Purwanto, dan Sugiono (2022). Ketika pekerja merasa puas dengan pekerjaannya, mereka cenderung tetap setia kepada pemberi kerja. Penelitian Larastrini dan Adnyani (2019) mendukung pandangan tersebut, mengindikasikan bahwa loyalitas karyawan berdampak positif signifikan kepada kepuasan kerja.

PT Tristar Global Indonesia merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang telekomunikasi yang berdiri pada tahun 2007 dan berfokus dalam pendistribusian atau penjualan produk-produk XL dan Axis di beberapa *counter* yang ada di Indonesia. PT Tristar Global Indonesia memiliki beberapa cabang yaitu, Malang, Kepanjen, Pasuruan, Surabaya, Probolinggo, Lumajang, Jember, Bondowoso, Situbondo, dan Banyuwangi. Perusahaan PT Tristar Global Indonesia akan memberikan sistem insentif kepada karyawan sesuai dengan hasil pencapaian penjualan di setiap perbulannya. Semakin besar penjualan maka semakin besar insentif yang akan diberikan. Adapun data penjualan 3 bulan terakhir pada PT. Tristar Global Indonesia Jember adalah sebagai berikut :

Tabel 1.2

Data Penjualan PT. Tristar Global Indonesia Jember

Tahun 2023

BULAN	XL		AXIS		TOTAL
	QTY	PRICE	QTY	PRICE	
Oktober	2.417	Rp 25.600	6.901	Rp 16.700	Rp 177.121.900
November	2.595	Rp 25.600	5.720	Rp 16.700	Rp 161.956.000
Desember	2.418	Rp 25.600	7.380	Rp 16.700	Rp 185.146.800

Sumber : PT. Tristar Global Indonesia Jember, 2023

Berdasarkan tabel 1.2 diatas dijelaskan bahwa terdapat penurunan penjualan pada bulan November. Oleh karena itu, jika pendapatan dalam penjualan turun, maka insentif yang diterima karyawan juga akan turun, dan tentunya berdampak kepada loyalitas karyawan. Selain insentif, *work life balance* juga berdampak kepada loyalitas, contohnya yaitu keseimbangan waktu yang kurang seperti waktu libur yang kurang akan berdampak kepada kepuasan dalam bekerja. Apabila tingkat kepuasan kerja tinggi maka semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dan menumbuhkan rasa loyalitas kerja yang tinggi terhadap perusahaan. Adapun data absensi karyawan PT. Tristar Global Indonesia 6 bulan terakhir :

Data Absensi Karyawan

Tahun 2023

Bulan	Absensi yang disebabkan			Jumlah hari absensi
	Izin	Sakit	Absen	
Juli	4	3	2	9
Agustus	2	5	3	10
September	3	4	2	9
Oktober	5	3	3	11
November	3	4	2	9

Desember	4	6	4	14
Rata-Rata absensi per bulan	3,50	4,17	2	10,33

Sumber : PT. Tristar Global Indonesia Jember, 2023

Dalam periode enam bulan tahun 2023, pengamatan terhadap sistem kerja 6 hari menunjukkan rata-rata 3,5 karyawan mengambil izin, 4,17 karyawan absen karena sakit, dan 2 karyawan absen tanpa izin, membuka wawasan penting terkait dengan pengaruh work-life balance dan insentif terhadap kepuasan dan loyalitas karyawan. Angka-angka ini mengindikasikan bahwa tantangan dalam menjaga keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi mungkin telah mempengaruhi kesejahteraan karyawan, yang tercermin dari jumlah karyawan yang membutuhkan izin untuk istirahat atau urusan pribadi dan tingginya jumlah absensi karena sakit. Tingkat absensi yang signifikan ini menandakan potensi masalah dalam kesehatan dan kepuasan kerja karyawan, yang dapat berdampak langsung pada loyalitas mereka terhadap perusahaan. Pada konteks ini, kepuasan kerja berperan sebagai variabel mediasi krusial yang menghubungkan kondisi kerja dengan loyalitas karyawan. Praktik pemberian insentif yang efektif dan upaya untuk meningkatkan work-life balance menjadi sangat penting. Insentif, baik dalam bentuk materiil seperti bonus atau non-materiil seperti pengakuan, dapat berfungsi sebagai motivasi tambahan bagi karyawan untuk tetap berkomitmen meskipun menghadapi tekanan kerja. Di sisi lain, upaya untuk meningkatkan keseimbangan kerja dan kehidupan menunjukkan penghargaan perusahaan terhadap kebutuhan karyawan, yang dapat meningkatkan kepuasan mereka terhadap pekerjaan.

Dengan demikian, angka absensi yang tercatat selama periode enam bulan ini menekankan pentingnya perusahaan untuk menerapkan strategi manajemen sumber daya manusia yang mempertimbangkan aspek work-life balance dan insentif yang sesuai. Langkah-langkah ini tidak hanya bertujuan untuk mengurangi tingkat absensi tetapi juga untuk meningkatkan kepuasan kerja, yang pada akhirnya akan memperkuat loyalitas karyawan. Ini menunjukkan bahwa dalam menerapkan sistem kerja yang menuntut, seperti kerja 6 hari, perusahaan harus secara proaktif mengatasi tantangan yang muncul dengan mengimplementasikan kebijakan yang mendukung kesejahteraan dan kepuasan karyawan, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk memelihara komitmen dan loyalitas jangka panjang karyawan.

Munculnya permasalahan seperti *work life balance*, pemberian insentif yang tidak memadai, dan kurangnya kepuasan kerja, memengaruhi loyalitas karyawan pada suatu perusahaan secara signifikan. Ketika karyawan merasa tidak dihargai dan kurang puas dengan pekerjaannya, serta tidak memiliki keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadinya, maka ia cenderung tidak loyal dan berpotensi untuk mencari pekerjaan di perusahaan lain yang menawarkan kondisi yang lebih baik. Dengan adanya beberapa permasalahan tersebut yang ada pengaruhnya secara signifikan kepada loyalitas karyawan pada PT Tristar Global Indonesia Jember dan dengan adanya keterkaitan antara variabel tersebut maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian pada variabel-variabel

tersebut. Studi ini hanya berfokus pada cabang kantor PT Tristar Global Indonesia yang terletak di Jember dengan alamat di Jl. Sumatra No.75D, Tegal Boto Lor, Sumbersari, Kecamatan Sumbersari, Kabupaten Jember, Jawa Timur dengan jumlah 85 karyawan yang aktif hingga saat ini. Berdasarkan literatur, latar belakang di atas dan adanya kesesuaian dengan permasalahan yang ingin di teliti, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian “Pengaruh *Work life balance* dan Insentif terhadap Loyalitas Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi Pada PT Tristar Global Indonesia Jember”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan landasan ini, rumusan masalah terdiri dari banyak pertanyaan:

1. Apakah *work life balance* berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Tristar Global Indonesia Jember?
2. Apakah insentif berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Tristar Global Indonesia Jember?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan pada PT Tristar Global Indonesia Jember?
4. Apakah *work life balance* berpengaruh langsung terhadap loyalitas karyawan pada PT Tristar Global Indonesia Jember?
5. Apakah insentif berpengaruh langsung terhadap loyalitas karyawan pada PT Tristar Global Indonesia Jember?

6. Apakah kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh *work life balance* terhadap loyalitas karyawan pada PT Tristar Global Indonesia Jember?
7. Apakah kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh insentif terhadap loyalitas karyawan pada PT Tristar Global Indonesia Jember?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk menguji pengaruh dan menganalisis *work life balance* kepada kepuasan kerja
2. Untuk menguji pengaruh dan menganalisis insentif kepada kepuasan kerja
3. Untuk menguji pengaruh dan menganalisis kepuasan kerja kepada loyalitas karyawan
4. Untuk menguji pengaruh langsung dan menganalisis *work life balance* terhadap loyalitas karyawan
5. Untuk menguji pengaruh langsung dan menganalisis insentif kepada loyalitas karyawan
6. Untuk menguji apakah kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh *work life balance* kepada loyalitas karyawan
7. Untuk menguji apakah kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh insentif kepada loyalitas karyawan

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui keterkaitan antara *work life balance* (keseimbangan kehidupan kerja) pada karyawan, kemudian pemberian

insentif terhadap loyalitas karyawan yang di mediasi oleh variabel kepuasan kerja.

1.4.1 Manfaat Teoritis

- a. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan sumbangan pada perkembangan terhadap disiplin ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya bidang psikologi industri dan organisasi terutama mengenai keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*), pemberian insentif, kepuasan kerja, dan loyalitas karyawan.
- b. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi peneliti yang ingin meneliti keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) sebagai referensi teoritis dan empiris.

1.4.2 Manfaat Praktis

- a. Studi ini diharapkan dapat bersumbangsih bagi PT Tristar Global Indonesia Jember dalam memperhatikan karyawan yang bekerja dan dapat mengukur sejauh mana loyalnya seorang karyawan yang bekerja pada suatu perusahaan.
- b. Bagi periset lainnya, studi berikut bisa digunakan sebagai perbandingan untuk menemukan kebaharuan bagi peneliti selanjutnya di masa mendatang.
- c. Bagi peneliti sendiri sebagai sarana mengembangkan keilmuan yang telah diperoleh pada saat perkuliahan.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Hasil-Hasil Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan bentuk referensi yang dijadikan acuan atau perbandingan oleh peneliti yang memiliki tujuan yang sama dengan penelitian yang akan dilakukan. Adapun penelitian hasil - hasil penelitian terdahulu:

1. Hasil : Rondonuwo, Rumawas, dan Asaloei (2018)

Penelitian yang dilakukan oleh Rondonuwo, rumawas, dan asaloei pada tahun 2018 dengan judul “Pengaruh *work life balance* terhadap kepuasan kerja karyawan pada hotel sintesa peninsula manado” dengan menggunakan jenis penelitian kuantitatif dan menggunakan metode survey dengan dibantu aplikasi *SPSS* versi 23. Analisis pada penelitian ini dimulai dengan uji reliabilitas dan uji validitas. Selanjutnya, hasil regresi didapatkan bahwa *Work-life Balance* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja (Y) dan dapat disusun dengan rumus $Y = a + b X$ menjadi $Y = 19.014 + 0,842X$, yang berarti bahwa jika *work life balance* meningkat satu satuan, maka akan meningkatkan kepuasan kerja sebanyak 0,842 satuan.

2. Hasil : Larastrini dan Adnyani (2019)

Penelitian yang dilakukan oleh Larastrini dan Adnyani pada tahun 2019 dengan judul “Pengaruh Kepuasan, Kerja Lingkungan Kerja

Dan *Work – Life Balance Terhadap Loyalitas Karyawan*” dengan menggunakan Jenis penelitian kuantitatif dan kualitatif, dan dalam pengumpulan data menggunakan metode wawancara dan kuesioner dan dianalisis dengan analisis linear berganda, dengan sampel dan populasi sebanyak 88 karyawan. Hasil penelitian menunjukkan Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Dan *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Hal tersebut dapat dilihat melalui nilai signifikansi dari ketiga variabel dimana semuanya kurang dari 0,05.

3. Hasil : Kurniawan dan rizal (2019)

Penelitian yang dilakukan oleh Kurniawan dan Rizal pada tahun 2019 dengan judul “Pengaruh insentif, disiplin kerja, dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada perusahaan manufaktur di sidoarjo, Indonesia”. Jenis penelitian adalah jenis kuantitatif deskriptif dengan menggunakan analisis data yaitu analisis linear berganda melalui program SPSS, dengan populasi dan sampel berjumlah 61 karyawan. Pada hasil penelitian didapatkan bahwa dengan data tersebut lolos uji asumsi klasik, dimana uji asumsi klasik merupakan salah satu syarat dalam model regresi. Selanjutnya, penelitian menunjukkan insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan

kerja. Selain itu, motivasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

4. Hasil : Nurlaila, Faisal, dan Nurdin (2020)

Penelitian yang dilakukan oleh Nurlaila, faisal, dan nurdin pada tahun 2020 dengan judul “*Determinant of Loyalty and Its Impact on Employee Performance of Aceh Financial Management Agency (BPKA)*” dengan metode kuantitatif dan dibantu dengan SEM, dengan populasi dan sampel berjumlah 130 karyawan. Hasil penelitian menunjukkan kualitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kualitas kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan. Dan kualitas kerja tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan melalui loyalitas karyawan. Dan kepuasan kerja tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan melalui loyalitas karyawan.

5. Hasil : Ghinayanti Rodhiyatu Aliya dan Romat Saragih (2020)

Penelitian yang dilakukan oleh Ghinayanti Rodhiyatu Aliya dan Romat Saragih pada tahun 2020 dengan judul pengaruh work life balance dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Telkom Divisi Telkom Regional III Jawa Barat dengan menggunakan teknik analisa regresi linier berganda dengan bantuan SPSS ver. 22. Hasil penelitian deskriptif mengindikasikan, work life balance berada pada kategori “sangat baik”, sedangkan lingkungan kerja dan kepuasan

kerja berada pada kategori “baik”. Hasil uji regresi linear mengindikasikan bahwa “*work-life balance* dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja baik secara parsial maupun simultan. “*Work-life balance* dan lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar 57.5%” .

6. Hasil : Reza ma'aruf (2021)

Penelitian yang di lakukan oleh Reza ma'aruf pada tahun 2021 dengan judul “Pengaruh kompensasi dan *work life balance* terhadap loyalitas karyawan” dengan menggunakan metode yang digunakan adalah metode kuantitatif, dengan uji analisis regresi linier berganda dan dibantu program SPSS, dengan populasi dan sampel berjumlah 142 orang. Dari hasil penelitian didapatkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi dan *work life balance* terhadap loyalitas karyawan pada PT X di Kabupaten Kutai Kartanegara dengan nilai f hitung $>$ f tabel ($31.638 > 3.10$) dan nilai $p = 0.000$ ($p < 0.05$). Kontribusi pengaruh (R^2) kompensasi dan *work life balance* terhadap loyalitas karyawan pada PT X di Kabupaten Kutai Kartanegara sebesar 0.421. Selain itu, terdapat juga pengaruh yang signifikan kompensasi terhadap loyalitas karyawan pada PT X di Kabupaten Kutai Kartanegara dengan koefisien beta (β) = 0.636, serta nilai t hitung $>$ t tabel ($7.787 > 1.987$) dan nilai $p = 0.000$ ($p < 0.05$). Terakhir, terdapat pengaruh yang signifikan *work life balance* terhadap loyalitas karyawan pada PT X di

Kabupaten Kutai Kartanegara dengan koefisien beta (β) = 0.269, serta t hitung > t tabel (2.806 > 1.987) dan nilai p = 0.006 ($p < 0.05$).

7. Hasil : Dirhamsyah dan suprayitno (2022)

Penelitian yang di lakukan oleh Dirhamsyah, dan Suprayitno pada tahun 2022 dengan judul “*The Effect of Career Development and Incentives on Employee Loyalty of PT Aneka Karya Duta Medan*” dengan menggunakan Metode kuantitatif dan kualitatif. Teknik analisis data yang digunakan adalah teknik analisis regresi berganda, dengan sampel dan populasi sebanyak 65 orang. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa hasil uji parsial yang diperoleh nilai t hitung dari *career development* lebih besar dari t table atau $5,218 > 1,99$. Selain itu, variabel insentif secara parsial juga berpengaruh positif dimana t hitung $(6,128) > t$ table (1,99). Hasil penelitian menunjukkan *Career Development* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Loyalty Incentives* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Loyalty* dimana nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $71,087 > 3,15$.

8. Hasil : Efendi, Purwanto, dan Sugiono (2022)

Penelitian yang di lakukan oleh Efendi, Purwanto, dan Sugiono pada tahun 2022 dengan judul “*The Effect of Work from Home, Work Life Balance, and Work Motivation on Job Satisfaction and Their Impact on the Performance of Non-Lecturer Education Personnel at Pertamina University Jakarta*” dengan menggunakan jenis penelitian kuantitatif dan data dianalisis menggunakan perangkat lunak statistik

AMOS versi 22, dengan populasi sebanyak 120 partisipan dan diambil 23 sampel dalam pengolahan data. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel *Work From Home*, *Work Life Balance*, Motivasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dengan nilai CR sebesar 6,812;3,791;3,638. Selain itu, *Work From Home* berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja tenaga kependidikan non dosen karena memiliki nilai signifikansi lebih dari 0,000. Variabel *Work Life Balance* dan *Motivation* berpengaruh positif dan signifikan dengan nilai CR sebesar 2,912 dan 3,847. Penelitian ini juga menghasilkan kesimpulan bahwa variabel kepuasan tidak berpengaruh positif terhadap kinerja tenaga kependidikan non dosen di Universitas Pertamina dibuktikan dengan nilai CR sebesar 2,786 dan nilai signifikansi sebesar 0,005. Selain itu, *Work From Home*, *Work Life Balance*, dan *Motivation* berpengaruh positif terhadap kinerja tenaga kependidikan non dosen Universitas Pertamina dibuktikan dengan nilai t masing - masing sebesar 6,034;2,022;2,522.

9. Hasil : Siregar, Ainun, dan putra (2022)

Penelitian yang dilakukan oleh Siregar, ainun, dan putra pada tahun 2022 dengan judul “Pengaruh Insentif dan Pengembangan Karir terhadap Loyalitas Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada CV. Mala Sari” dengan menggunakan metode penelitian deskriptif kuantitatif, dengan sampel dan populasi sebanyak 102 karyawan. Hasil penelitian menunjukkan insentif berpengaruh

positif terhadap loyalitas karyawan sebesar 16,9%. Untuk variabel pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan, dengan pengaruh sebesar 50,9%. Selain itu, insentif juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada penelitian ini, dengan nilai 5,7%. Penelitian ini juga menghasilkan kesimpulan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja sebesar 38,6%. Terakhir, kepuasan kerja berpengaruh positif sebesar 20,6% namun tidak signifikan terhadap loyalitas karyawan. Kepuasan kerja tidak dapat memediasi pengaruh insentif terhadap loyalitas karyawan. Dan kepuasan kerja tidak dapat memediasi pengembangan karir terhadap loyalitas karyawan.

10. Hasil : Rahman, Rahmadsyah, dan Puddin (2022)

Penelitian yang dilakukan oleh Rahman, rahmadsyah, dan puddin pada tahun 2022 dengan judul "*The Influence of Organizational Culture, Incentives and Work Motivation on Job Satisfaction in the Regional Government at Mebidangro Region*" dengan metode kuantitatif kausalitas, dan menggunakan teknik analisis linear berganda, dengan populasi dan sampel berjumlah 37 orang. Dari hasil analisis didapatkan nilai regresinya yaitu $Y = -2,199 + 0,338X_1 + 0,352X_2 + 0,427e$. Nilai konstanta sebesar -2,199 yang berarti jika tidak ada nilai independen variable dalam hal ini variable Budaya Organisasi, Insentif dan Motivasi Kerja sama dengan 0 (nol) maka nilai Kepuasan Kerja akan sebesar -2,199 satuan skor. Variabel Budaya

Organisasi(X_1)' = 0,338. Variabel Budaya Organisasi yang bertanda positif berarti memiliki pengaruh yang searah yang artinya setiap penambahan atau kenaikan nilai satu satuan skor variabel Budaya Organisasi akan menambah nilai Kepuasan Kerja sebesar 0,338 per satu satuan skor. Untuk variabel insentif (X_2) akan naik sebesar 0,352 per satuan skor, dan variabel motivasi kerja = 0,427 bertanda 'positif hal ini menandakan pengaruh yang searah yang artinya setiap kenaikan atau penambahan nilai satu satuan skor variabel Motivasi Kerja akan menaikkan nilai Kepuasan Kerja sebesar 0,427 per Satu satuan skor. Dengan kata lain, hasil penelitian ini menunjukkan *Organizational Culture, Incentive, dan Work Motivation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Job Satisfaction*.

11. Hasil : Maiiza Ade Fitri, Yosi Olivia Riduan dan Herwan (2022)

Penelitian yang dilakukan oleh Maiiza Ade Fitri, Yosi Olivia Riduan dan Herwan pada tahun 2022, dengan judul pengaruh work life balance dan reward system terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Telkom Akses Kota Bengkulu. Penelitian ini didasari pada pentingnya rasa kepuasan kerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan tersebut antara lain yaitu Work Life Balance Reward System. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Work Life Balance dan Reward System terhadap Kepuasan kerja karyawan PT. Telkom Akses Kota Bengkulu. Penelitian ini menggunakan pendekatan

Kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang sistematis, terstruktur, dan tersusun dari awal hingga akhir penelitiannya. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Telkom Akses Kota Bengkulu dan pengambilan sampel menggunakan metode Sampel Jenuh

12. Hasil : Rachmawati, Mariana, dan Cumarna (2023)

Penelitian yang dilakukan oleh Rachmawati, Mariana, dan Cumarna pada tahun 2023 dengan judul "*The Effect of Incentives and Work Environment on Employee's Loyalty "Tubagus Car Spa" West Java*" dengan menggunakan metode kuantitatif dan analisis data regresi linear berganda dengan sampel dan populasi berjumlah 80 orang. Dari hasil penelitian didapatkan bahwa variabel insentif koefisien regresi sebesar 0,222 dan variabel work environment memiliki koefisien regresi sebesar 0,170. Dari penelitian tersebut didapatkan kesimpulan bahwa *incentives* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee's Loyalty* dan *Work environment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee's Loyalty*.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti, Tahun, Judul	Variabel	Metode	Hasil penelitian
1.	(Rondonuwo, rumawas, dan asaloei 2018) Pengaruh <i>work life balance</i> terhadap kepuasan kerja karyawan pada hotel Sintesa Peninsula Manado.	<i>Work life balance</i> (X1), kepuasan kerja (Y).	Metode penelitian kuantitatif dan menggunakan metode survey dalam pengumpulan data, dengan program SPSS versi 23.	<i>Work life balance</i> berdampak positif kepada kepuasan kerja.
2.	(Larastrini dan adnyani 2019) “Pengaruh Kepuasan Kerja Lingkungan Kerja Dan Work – Life	Kepuasan kerja (X1), Lingkungan kerja (X2), <i>Work life balance</i> (X3), Loyalitas karyawan (Y).	Jenis penelitian kuantitatif dan kualitatif. Dalam pengumpulan data menggunakan	Kepuasan kerja dan <i>work life balance</i> berdampak positif bersignifikan kepada

	Balance Terhadap Loyalitas Karyawan”		metode wawancara dan kuesioner. Analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda.	loyalitas karyawan.
3.	(Kurniawan dan rizal 2019) Pengaruh insentif, disiplin kerja, dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada perusahaan manufaktur di Sidoarjo, Indonesia.	Insentif (x1), disiplin kerja (x2), motivasi (x3), kepuasan kerja (Y)	Jenis penelitian adalah jenis kuantitatif deskriptif dengan menggunakan analisis data yaitu analisis linear berganda melalui program spss.	Insentif berdampak positif bersignifikan kepada kepuasan kerja.

4.	(Nurlaila, faisal, dan nurdin 2020) Determinant of Loyalty and Its Impact on Employee Performance of Aceh Financial Management Agency (BPKA).	<i>Quality of work (X1), Job Satisfaction (X2), Loyalty (Y), Impact on Employee Performance (Z).</i>	Metode kuantitatif dan menggunakan SEM.	<i>Job Satisfaction</i> berdampak positif kepada <i>Loyalty</i> .
5.	Ghinayanti Rodhiyatu Aliya dan Romat Saragih (2020)	Pengaruh <i>work life balance</i> dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Telkom Divisi Telkom	Teknik analisa regresi linier berganda dengan bantuan SPSS ver. 22	<i>Work-life balance</i> dan lingkungan kerja berdampak positif bersignifikan kepada kepuasan kerja baik

		Regional III Jawa Barat		secara parsial maupun simultan
6.	(Reza Ma'aruf 2021) "Pengaruh kompensasi dan <i>work life balance</i> terhadap loyalitas karyawan".	Kompensasi (X1), <i>Work life balance</i> (X2), Loyalitas karyawan (Y)	Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif. Dengan uji analisis regresi linier berganda dengan program SPSS	<i>Work life balance</i> berdampak signifikan kepada loyalitas karyawan.
7.	(Dirhamsyah, dan suprayitno 2022) "The Effect of Career Development and Incentives	<i>Career Development</i> (X1), <i>Incentives</i> (X2), <i>Employee Loyalty</i> (Y)	Metode kuantitatif dan kualitatif. Teknik analisis data yang digunakan	<i>Incentives</i> berdampak kepada <i>Employee Loyalty</i> .

	on Employee Loyalty of PT Aneka Karya Duta Medan”		adalah teknik analisis regresi berganda.	
8.	(Efendi, purwanto, dan sugiono 2022)”The Effect of Work from Home, Work Life Balance, and Work Motivation on Job Satisfaction and Their Impact on the Performance of Non-Lecturer Education Personnel at	<i>Work from Home (X1), Work Life Balance (X2), Work Motivation (X3), Job Satisfaction (Y1), Impact on Performance (Y2).</i>	Jenis penelitian kuantitatif dan Model dianalisis menggunakan perangkat lunak statistik AMOS versi 22.	<i>Work Life Balance</i> berdampak signifikan kepada <i>Job Satisfaction.</i>

	Pertamina University Jakarta”.			
9.	(Siregar, aiunun, dan putra 2022), “Pengaruh Insentif dan Pengembangan Karir terhadap Loyalitas Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada CV. Mala Sari”.	Insentif (X1), Pengembangan karir (X2), Loyalitas karyawan (Y), Kepuasan Kerja (Z)	Metode kuantitatif , dengan analisis regresi linear berganda.	Insentif berdampak positif bersignifikan kepada loyalitas karyawan. Dan kepuasan kerja tidak memediasi insentif kepada loyalitas karyawan.

10.	(Rahman, rahmadsyah, dan puddin 2022) “The Influence of Organizational Culture, Incentives and Work Motivation on Job Satisfaction in the Regional Government at Mebidangro Region”.	<i>Organizational Culture (X1), Incentives (X2), Work Motivation (X3), Job Satisfaction (Y).</i>	Metode kuantitatif kausalitas dan menggunakan teknik analisis linear berganda.	<i>Incentives</i> berdampak langsung bersignifikan kepada <i>Job Satisfaction</i> .
11.	Maiiza Ade Fitri, Yosi Olivia Riduan dan Herwan (2022)	Pengaruh <i>work life balance</i> dan <i>reward system</i> terhadap kepuasan kerja karyawan pada	Studi ini menggunakan pendekatan Kuantitatif.	<i>Work Life Balance</i> dan <i>Reward System</i> berdampak positif bersignifikan

		PT Telkom Akses Kota Bengkulu		kepada Kepuasan kerja karyawan PT Telkom Akses Kota Bengkulu
12.	(Rachmawati, mariana, dan cumarna 2023) “The Effect of Incentives and Work Environment on Employee’s Loyalty "Tubagus Car Spa" West Jawa	<i>Incentives (X1), Work Environment (X2), Employee’s Loyalty (Y).</i>	Metode kuantitatif dengan teknik analisis linear berganda.	<i>Incentives berdampak positif kepada Employee’s Loyalty .</i>

2.2 Kajian Teoritis

2.2.1 Loyalitas Karyawan

2.2.1.1 Pengertian Loyalitas

Loyalitas dapat dimaknai sebagai suatu bentuk kepatuhan dan kesetiaan yang dimiliki oleh individu maupun kelompok orang terhadap suatu organisasi dimana individu atau kelompok tersebut bekerja. Loyalitas membentuk suatu ikatan antara karyawan dengan perusahaan dimana ia bekerja, kesetiaan yang dimiliki bukan dilihat dari lamanya waktu bekerja, namun sebaliknya loyalitas yang dimaksud yang kontribusi yang diberikan karyawan berupa ide, buah pikiran, gagasan maupun kinerja kepada perusahaannya. (Onsardi, 2018). Menurut Bakker and Schaufeli (2008) loyalitas karyawan bisa di artikan sebagai ikatan psikologis meliputi dedikasi, kemudian komitmen, emosionalnya terhadap karyawan.

Berdasarkan hal tersebut dapat diartikan bahwa loyalitas karyawan merupakan ketersediaan karyawan dalam menjalankan tugas perusahaan secara penuh kesadaran dan bertanggung jawab penuh untuk tujuan perusahaan dan tidak hanya terbatas dilihat dari waktu lama bekerja akan tetapi terkait dengan tenaga, ikatan psikologis yang diberikan kepada perusahaan.

2.2.1.2 Faktor-Faktor yang Memengaruhi Loyalitas

1. Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang penting dalam sebuah organisasi, karena pimpinan adalah gerbong utama untuk

menggerakkan dan mengorganisasikan pegawai di suatu organisasi. Jika pimpinan tidak mampu memimpin dengan baik dan bekerja sama dengan baik maka karyawan akan merasa tidak nyaman dan merasa tertekan dalam perusahaan alhasil akan menurunnya tingkat loyalitas karyawan kepada perusahaan (Pitoy, Johnly Pio, dan Rumawas 2020).

2. Karakteristik Pekerjaan

Karakteristik pekerjaan berdampak pada loyalitas karyawan pada indikator identitas tugas dan signifikansi tugas. Dimana indikator-indikator tersebut mengindikasikan bahwa semakin baik faktor ini meningkat, maka loyalitas karyawan kepada perusahaan juga akan meningkat (Pitoy et al., 2020).

3. Umpan Balik Lingkungan

Umpan balik dan lingkungan kerja fisik yang berdampak kepada loyalitas karyawan, dimana umpan balik yang dimaksud adalah indikator dari karakteristik pekerjaan, yang artinya indikator ini adalah faktor yang unggul yang mampu memengaruhi loyalitas karyawan karena dengan adanya respon yang positif yang di tunjukkan perusahaan kepada kinerja pasti akan membuat karyawan merasa diperhatikan jika ada umpan balik dari perusahaan. Lingkungan kerja fisik juga memengaruhi loyalitas karyawan karena dengan merasa nyaman dengan lingkungan kerjanya pasti akan meningkat pula rasa loyal terhadap perusahaan (Pitoy et al., 2020).

4. Pelatihan

Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki. Faktor ini merupakan indikator dari variabel pengembangan karir dan pengalaman kerja, dimana kedua variabel ini sangat berkaitan. Ketika karyawan sudah memiliki pengalaman dan pengetahuan yang paham akan prosedur kerja yang baik pasti akan membuat karyawan merasa loyal terhadap pekerjaannya sendiri dan perusahaan (Pitoy et al., 2020). Menurut (Mowday, Porter, dan Steers 2013) terdapat empat faktor yang dapat membentuk loyalitas, yakni :

- a. Karakteristik pribadi. Dimana dalam faktor ini mencakup beberapa hal, mulai dari jenis kelamin, ras, usia dari seseorang, tingkat pendidikan yang dimiliki serta berbagai sifat kepribadian dari seorang individu
- b. Karakteristik pekerjaan, Ini juga menjadi salah satu faktor, dimana dalam karakteristik kerja terdapat tantangan, kesempatan untuk dapat berinteraksi dan bersosialisasi, job stress, job enrichment, identifikasi terhadap tugas, kecocokan tugas serta umpan balik.
- c. Berbagai tingkat keterkaitan dengan tanggung jawab perusahaan, ketergantungan fungsional, dan pengendalian telah ditunjukkan oleh karakteristik desain perusahaan, seperti terlihat pada desentralisasi, tingkat formalisasi, dan partisipasi dalam pengambilan keputusan, karena berkaitan dengan urusan internal perusahaan.

- d. Memperoleh pengalaman kerja menanamkan sikap yang baik kepada organisasi, keyakinan kepada kemampuan perusahaan, dan rasa aman.

Berdasarkan faktor-faktor yang telah diungkap di atas dapat dilihat bahwa masing-masing faktor mempunyai dampak tersendiri bagi kelangsungan hidup perusahaan, sehingga tuntutan loyalitas yang diharapkan oleh perusahaan baru dapat terpenuhi apabila karyawan memiliki karakteristik seperti yang diharapkan dan perusahaan sendiri telah mampu memenuhi harapan-harapan karyawan, sehingga dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi loyalitas tersebut meliputi : adanya fasilitas-fasilitas kerja, tunjangan kesejahteraan, lingkungan kerja upah yang diterima, karakteristik pribadi individu atau karyawan, karakteristik pekerjaan, karakteristik desain perusahaan dan pengalaman yang diperoleh selama karyawan menekuni pekerjaan itu.

2.2.1.3 Pentingnya Loyalitas Karyawan

Loyalitas merupakan faktor penting yang diperlukan oleh perusahaan dari setiap karyawan. Karyawan yang loyal pada perusahaan akan menunjukkan kinerja yang tinggi terhadap perusahaannya. Pendapat ini didukung dengan Studi yang diselenggarakan oleh Greenhaus, et al (2003) bahwa loyalitas karyawan berdampak secara signifikan kepada kinerja karyawan.

Bagi keuntungan perusahaan Sepertiga atau lebih profit sebuah perusahaan dihasilkan oleh karyawan yang loyal sedangkan apabila perusahaan memiliki karyawan yang tidak loyal dalam artian bekerja setengah hati maka perusahaan akan mengalami kerugian sejumlah 50% dari biaya gaji yang dikeluarkan. Nip-Nip mengatakan bahwa seorang karyawan yang loyal dan sudah berkomitmen akan rela berkorban demi perusahaannya yang diwujudkan dengan rela bekerja lembur, bekerja di luar tanggung jawabnya, berani berjuang dan rela tidak digaji ketika perusahaan sedang terpuruk. Loyalitas karyawan akan membentuk pelayanan konsumen yang maksimal alhasil loyalitas pelanggan juga akan kuat (Valentino et al., 2016).

2.2.1.4 Indikator Loyalitas

Menurut Onsardi (2018), tenaga kerja yang loyal adalah tenaga kerja yang mengikuti aturan, kompeten, bersemangat bekerja sama, merasa menjadi bagian, dan memiliki sikap positif kepada pekerjaannya. Sedangkan menurut Satrohadiwiryo (2003), yang dimaksud dengan loyalitas karyawan adalah:

1. Taat Peraturan

Setiap kebijakan yang diterapkan dalam perusahaan untuk memperlancar dan mengatur jalannya pelaksanaan tugas oleh manajemen perusahaan ditaati dan dilaksanakan dengan baik.

2. Kemauan Bekerja Sama

Bekerja sama dengan orang-orang dalam suatu kelompok akan memungkinkan perusahaan dapat mencapai tujuan yang tidak mungkin dicapai oleh orang-orang secara individual.

3. Ada Rasa Memiliki

Adanya rasa ikut memiliki karyawan terhadap perusahaan akan membuat karyawan memiliki sikap untuk ikut menjaga dan bertanggung jawab terhadap perusahaan sehingga pada akhirnya akan menimbulkan loyalitas demi tercapainya tujuan perusahaan.

4. Tanggung Jawab Pada Perusahaan.

Karakteristik pekerjaan dan pelaksanaan tugasnya mempunyai konsekuensi yang dibebankan karyawan.

Indikator loyalitas karyawan berdasarkan kajian diatas bisa disimpulkan meliputi rasa memiliki, taat terhadap peraturan, kemudian memiliki kemauan bekerja sama, memiliki tanggung jawab yang tinggi, dan kemauan bertahan dengan perusahaan lebih lama.

2.2.1.5 Loyalitas Karyawan dalam Perspektif Islam

Menurut Asifudin (2012), etos kerja umat Islam mengacu pada pandangan seseorang, kelompok, atau bangsa terhadap pekerjaan, kebiasaan kerja, dan sifat atau kualitas yang berkaitan dengan cara bekerja. Hal ini termasuk pengertian loyalitas karyawan. Kesetiaan kepada atasan merupakan bagian penting dari etos kerja Islam dan mungkin mempunyai dampak positif kepada sikap dan kinerja karyawan dalam pekerjaannya. (Al-Qardhâwî, 2001).

Sikap kerja yang positif memungkinkan hasil yang menguntungkan seperti kerja keras, cinta terhadap pekerjaan, bersungguh-sungguh dalam bekerja, berkomitmen dan sikap kerja lainnya yang tentu saja hal ini dapat

memberikan keuntungan bagi individu itu sendiri dan organisasi. Kepatuhan kepada peraturan adalah contoh dari mentalitas pengabdian ini dalam bertindak. Kita diperintahkan oleh Allah untuk terus-menerus mengikuti hukum yang relevan. Sesuai pernyataan beliau dalam surat Al-Baqarah 207 yang berbunyi sebagai berikut:

وَمِنَ النَّاسِ مَن يَشْرِي نَفْسَهُ أُتْبَغَاءَ مَرْضَاتِ اللَّهِ ۗ وَاللَّهُ رَءُوفٌ بِالْعِبَادِ

Artinya: Dan di antara manusia ada orang yang mengorbankan dirinya karena mencari keridhaan Allah; dan Allah Maha Penyantun kepada hamba-hamba-Nya.

Menurut Tafsir Al-Muyassar (1995) karya Dr. Wahbab Az-Zuhali, ayat ini menjelaskan bahwa sebagian manusia berusaha keras dan bahkan jiwa mereka untuk mencapai keridhaan Allah. Mereka melakukan amal-amal yang di terima di sisi Allah dan menempuh segala macam kesulitan demi mencari ridhanya (Iqbal, dan Syahrizal 2021).

Syaikhul Islam Ibnu Taimiyyah berkata, “*Al-baraa’ah* (sikap berlepas diri atau kebencian) adalah kebalikan dari *al-wilaayah* (loyalitas atau kecintaan), asal dari *al-baraa’ah* adalah kebencian dan asal dari *al-wilaayah* adalah kecintaan.

Yang demikian itu karena hakikat tauhid adalah (dengan) tidak mencintai selain Allah dan mencintai apa dicintai Allah karena-Nya. Maka kita tidak (boleh) mencintai sesuatu kecuali karena Allah dan (juga) tidak membencinya kecuali karena-Nya”.

Imam Muhammad bin Abdul Wahhab berkata, “Sesungguhnya barang siapa yang menaati Rasul *shallallahu ‘alaihi wa sallam* dan

mentauhidkan Allah maka dia tidak boleh berloyalitas (mencintai) orang yang menentang Allah dan Rasul-Nya *shallallahu 'alaihi wa sallam*, meskipun orang tersebut adalah kerabat terdekatnya”

Alhasil menyimpulkan bahwa loyalitas karyawan dianggap tidak boleh berlebihan dan menentang ajaran Islam. Kelayakan karyawan dan keroyalisan perusahaan harus sesuai dengan porsinya.

2.2.2 Kepuasan Kerja

2.2.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaan mereka.. Tingkat kepuasan kerja seseorang lebih mengindikasikan kesukaannya terhadap pekerjaannya dibandingkan tingkat usaha atau kompetensinya dalam pekerjaan tersebut. Semua faktor berikut berkontribusi terhadap tingkat kepuasan kerja seorang karyawan: sifat pekerjaan itu sendiri, tingkat gaji, prospek kemajuan atau pendidikan lebih lanjut, tingkat pengawasan, rekan kerja, dan beban kerja. Tingkat kepuasan kerja seseorang ditentukan oleh persepsi dan evaluasi terhadap pekerjaannya, khususnya yang berkaitan dengan lingkungan kerja, dan sejauh mana pekerjaannya memenuhi kebutuhan, keinginan, dan aspirasinya (Umar, 2004). Memiliki sikap positif kepada pekerjaan dan menikmatinya itulah yang dimaksud dengan kepuasan kerja, menurut Hasibuan (2016). Semangat kerja di tempat kerja mencerminkan pandangan ini. Dari definisi-definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan psikis yang

menyenangkan yang dirasakan oleh pekerja dalam suatu lingkungan pekerjaan karena terpenuhinya kebutuhan secara memadai.

2.2.2.2 Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja tidak dapat disangkal dan dianggap sebagai salah satu pertimbangan utama dalam penilaian efisiensi dan efektivitas apa pun dalam organisasi bisnis. Faktanya, bisnis saat ini sudah sepatutnya manajer mampu memperhitungkan dan mempertimbangkan kebutuhan pribadi karyawan untuk mencapai kepuasan kerja (Ghazzawi, 2008). Idealnya, logika memerintahkan bahwa ketika sebuah karyawan puas dengan pekerjaannya, itu akan membuatnya bahagia dan ketika dia bahagia dia kemungkinan akan menjadi karyawan yang sukses (Ghazzawi, 2008). Pekerjaan itu sendiri, gaji, peluang kemajuan, pengawasan, rekan kerja, dan kebahagiaan pekerjaan secara keseluruhan adalah enam elemen yang diidentifikasi oleh Stephen (2015) yang memiliki dampak paling besar terhadap kebahagiaan pekerja di tempat kerja. Sementara itu, berikut beberapa hal yang memengaruhi pekerjaan menurut Fauzi dan Anam (2019):

1. Ciri-ciri intrinsik dari pekerjaan yang menentukan kepuasan kerja ialah keragaman, kesulitan, jumlah pekerjaan, tanggung jawab, otonomi, kendali terhadap metode kerja, kemajemukan, dan kreativitas. Satu unsur yang dapat dirasa pada ciri-ciri intrinsik yaitu tingkat tantangan mental.
2. Gaji penghasilan, imbalan yang dirasakan adil merupakan fungsi dari jumlah absolut dari gaji yang diterima, sejauh mana gaji tersebut dapat

memenuhi harapan tenaga kerja dan bagaimana gaji diberikan. Uang mempunyai arti yang berbeda –berbeda bagi seseorang.

3. Rekan sejawat yang menunjang di dalam kelompok bekerja dimana para pekerja harus bekerja sebagai satu tim. Kepuasan kerja akan timbul karena kebutuhan tingkat tinggi seseorang dapat dipenuhi.
4. Kondisi kerja yang menunjang perusahaan perlu menyediakan ruang kerja yang terang, sejuk, dengan peralatan kerja yang menunjang untuk digunakan.
5. Situasi kerja. Sumber kepuasan kerja yang paling penting adalah situasi kerja, tugas yang dilakukan seseorang misalnya seberapa menarik dan membosankan pekerjaan tersebut, tingkat kebisingan, keamanan pekerjaan, gaji dan tunjangan yang adil.

2.2.2.3 Manfaat Pemahaman Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja ternyata merupakan topik yang sangat menarik dan populer di kalangan para ahli psikologi industri dan manajemen. Hal ini terbukti dari banyaknya penelitian yang dilakukan pada para pekerja yang bekerja di sebuah organisasi besar. Manfaat pemahaman kepuasan kerja tersebut adalah sebagai berikut (As'ad 2004).

1. Bagi individu

Penelitian tentang sebab dan sumber kepuasan kerja memungkinkan timbulnya usaha-usaha peningkatan kebahagiaan dan kesejahteraan hidup individu

2. Bagi industri/organisasi

Penelitian mengenai kepuasan kerja dilakukan dalam rangka usaha peningkatan produksi dan pengurangan biaya melalui perbaikan sikap dan tingkah laku para karyawannya.

3. Bagi masyarakat

Dengan adanya pemahaman tentang kepuasan kerja sehingga karyawan dapat meningkatkan kinerja mereka yang pada akhirnya masyarakat akan menikmati hasil kapasitas maksimum dari sebuah organisasi.

2.2.2.4 Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Soegandhi et.al (2013) indikator-indikator yang biasanya digunakan untuk mengukur kepuasan kerja seseorang karyawan adalah :

1. Pekerjaan itu sendiri (*work it self*)

Setiap pekerjaan memerlukan suatu keterampilan tertentu sesuai dengan bidangnya masing-masing. Sukar tidaknya suatu pekerjaan serta perasaan seseorang bahwa keahliannya dibutuhkan dalam melakukan pekerjaan tersebut, akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan kerja.

2. Atasan (*supervision*)

Atasan yang baik adalah atasan yang menghargai pekerjaan bawahannya. Bagi bawahan, atasan dapat dianggap sebagai figure ayah/ibu/teman dan sekaligus atasannya

3. Teman kerja (*Workers*)

Faktor yang berhubungan dengan hubungan antara pegawai dengan atasannya dan dengan pegawai lain, baik yang sama maupun yang berbeda jenis pekerjaannya.

4. Promosi (*Promotion*)

Faktor yang berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karir selama bekerja.

5. Gaji/Upah (*Pay*)

Faktor pemenuhan kebutuhan hidup pegawai yang dianggap layak atau tidak. Hal ini tentu terkait dengan kehidupan karyawan kedepannya dan jaminan hidup layak bagi karyawan yang memberikan loyalitas pekerjaannya dengan baik bagi perusahaan.

2.2.2.5 Kepuasan Kerja dalam Perspektif Islam

Kepuasan kerja didefinisikan oleh Umar (2010) sebagai bermacam-macam pengalaman subjektif pekerja terhadap menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Islam menganjurkan umatnya untuk berusaha tanpa mengenal lelah sampai mereka mencapai kepuasan dalam bekerja. Keterkaitan antara ajaran Islam dengan kepuasan kerja menimbulkan sikap bersyukur atas jerih payah seseorang. Aspek-aspek kehidupan sehari-hari ini terkait erat dengan permasalahan di tempat kerja, terutama yang berkaitan dengan kepuasan dalam karier seseorang.

Kegembiraan yang timbul saat mendengar firman Allah (Qur'an Surat At Taubah ayat 59) menjadi salah satu sumber kepuasan kerja bagi umat Islam:

وَلَوْ أَنَّهُمْ رَضُوا مَا آتَاهُمُ اللَّهُ وَرَسُولُهُ وَقَالُوا حَسْبُنَا اللَّهُ سَيُؤْتِينَا اللَّهُ

مِنْ فَضْلِهِ وَرَسُولَهُ إِنَّا إِلَى اللَّهِ رَاغِبُونَ

Artinya: “Jikalau mereka sungguh-sungguh ridha dengan apa yang diberikan Allah dan Rasulnya kepada mereka, dan berkata : Cukuplah Allah bagi kami, Allah akan memberikan sebagian dari karunia-Nya dan demikian (pula) rasul-Nya, sesungguhnya kami adalah orang-orang yang berharap kepada Allah,” (tentulah yang demikian itu lebih baik bagi mereka). (QS. At-Taubah: 59).

Tafsir Jalalain menjelaskan bahwa ayat ini menjelaskan bahwa jika manusia benar-benar ridha dengan apa yang diberikan Allah dan Rasul-Nya berupa ganimah dan sejenisnya, maka mereka akan berkata, “Cukuplah itu bagi kami.” Artinya, mereka menantikan untuk menerima lebih banyak hadiah dari Allah dan Rasul-Nya yang dapat memuaskan mereka. Semoga Allah memberi mereka kecukupan. Lakaana khairan lahum adalah cara mengucapkan lauh yang benar, yang jelas lebih unggul dari versi mereka.

Beberapa ayat dalam Alquran membahas pentingnya pekerjaan yang baik dari sudut pandang Islam. Sama halnya dengan ayat 105 surat At-Taubah, secara tegas:

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ
فَيُنَبِّئُكُمْ 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 akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.” (QS. At-Taubah: 105).

Berdasarkan ayat-ayat sebelumnya, jelaslah bahwa perbuatan manusia patut mendapat balasan. Apa pun itu, baik atau buruk, semuanya penting. Jika kita meluangkan waktu dan upaya untuk melakukan pekerjaan secara menyeluruh, orang lain akan memperhatikan dan menghargainya, dan hal itu akan membuat kita bahagia. Menurut Handoko, jika usaha kita diapresiasi orang lain, maka kita akan merasa puas (2020:193)

Menurut Imam Al-Ghazali seorang cendekiawan islam dari abad ke-11, pandangannya tentang kepuasan kerja dalam arti modern, adalah pentingnya memperoleh pengetahuan dan pemahaman yang benar sebagai fondasi dalam menjalankan pekerjaan kita. Ia mengajarkan bahwa pengetahuan yang baik akan membawa kita menuju tindakan yang baik dan akhirnya kepuasan. Oleh karena itu, dalam konteks kepuasan kerja, Imam Al-Ghazali akan menekankan pentingnya mencari pekerjaan yang sesuai dengan nilai-nilai kita dan memberikan kontribusi yang bermakna.

2.2.3 Work Life Balance

2.2.3.1 Pengertian Work Life Balance

Menjaga keselarasan antara kehidupan profesional dan pribadi, serta kewajiban pekerjaan dan keluarga adalah inti dari keseimbangan kehidupan kerja (Marcheila, dan Safitri 2022). Ini mengindikasikan berapa banyak waktu yang dimiliki seseorang untuk mengatur pekerjaan dan tanggung jawab keluarga. Ini juga bisa berarti proporsi waktu seseorang yang dihabiskan untuk keluarga dan pekerjaannya. Keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan karyawan tuntutan telah dianggap penting untuk pertumbuhan dan

kesuksesan organisasi, yang sebaliknya dapat menyebabkan stres, sikap kerja yang tidak konstruktif dan kelelahan (Tziner et al., 2015).

Jadi dapat disimpulkan *Work life balance* adalah suatu keadaan dimana seseorang mampu menyeimbangkan waktu dan energi untuk kehidupan pribadi dan pekerjaannya, dan mampu bertanggung jawab untuk keduanya. Oleh karena itu seseorang yang memiliki *work life balance* yang tinggi kehidupannya akan lebih produktif.

2.2.3.2 Faktor-Faktor yang Memengaruhi *Work Life Balance*

Keyakinan agama, kenyamanan, dan prestasi menjadi variabel pendorong keseimbangan kehidupan kerja, menurut Utami dan Yuniarti (2010).

- a. Nilai *comfort*. Ini menunjukkan kenyamanan seseorang dalam melaksanakan kesehariannya. Hal ini tentu saja dapat menjadi salah satu cara untuk mengatasi konflik. Beberapa kasus di lapangan misalnya seorang karyawan mengatur ruangan kerja sedemikian rupa alhasil dapat memunculkan rasa nyaman ketika sedang bekerja.
- b. Nilai *religious*, Keyakinan dan ketaatan seseorang terhadap apa yang diyakini dapat memberikan refleksi diri serta menerima terhadap apa yang di dapatkan. Hal ini dicontohkan dengan tetap menjalankan ibadahnya di sela-sela kesibukannya dalam bekerja.
- c. Nilai *achivement* Pengetahuan yang dimiliki individu dalam bekerja dapat dimanfaatkan untuk menyelesaikan sekaligus membantunya

dalam menangani berbagai permasalahan yang muncul di kehidupan sehari-hari dengan fleksibel.

Schabracq, Winnubst, dan Cooper (2003) menyatakan bahwa berikut adalah beberapa variabel yang dapat memengaruhi kemampuan individu untuk mencapai keseimbangan antara kehidupan profesional dan pribadinya:

a. Karakteristik Kepribadian

Ciri-ciri kepribadian seseorang mungkin memengaruhi kehidupan profesional dan pribadinya. Misalnya, ketika seseorang menghadapi masalah dalam kehidupan pribadinya, hal ini mungkin berdampak pada seberapa baik kinerjanya di tempat kerja. Penelitian Novelia, Sukhirman, dan Hartana (2013) mengindikasikan bahwa kepribadian seseorang mempunyai peranan dalam menentukan kemampuan seseorang untuk mencapai keseimbangan kehidupan kerja yang sehat.

b. Karakteristik Keluarga

Karakteristik ini menjadi salah satu aspek penting yang dapat menentukan ada tidaknya konflik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Faktor ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Zulaifah (2016) yang mengatakan bahwa keadaan keluarga pada orang tua yang pisah kerja (*long distance family*) memiliki *work family interface* yang lebih tinggi.

c. Karakteristik Pekerjaan

Terdapat beberapa hal yang termasuk dalam pola kerja, diantaranya yakni beban kerja yang dimiliki oleh setiap karyawan, waktu yang digunakan dalam bekerja serta shift kerja maupun konflik yang muncul dalam kehidupan pribadi seseorang. Hal ini menunjukkan semakin banyak jumlah kerja yang didapatkan oleh seorang karyawan, maka kompleksitas serta kontrol yang diberikan kepada pekerjaan semakin tinggi. Hal itu akan berdampak pada ke tidak puasan seseorang dalam pencapaian work life balance. jam kerja yang ideal adalah waktu yang diselesaikan dalam pekerjaan tidak melebihi waktu yang ditetapkan (Valcour, 2007).

d. Sikap

Sikap seseorang merupakan penilaiannya terhadap lingkungan sosialnya. Sebaliknya, suatu sikap mencakup unsur-unsur seperti fakta, emosi, dan kecenderungan untuk mengambil tindakan. Salah satu hal yang memengaruhi work-life balance adalah mentalitas setiap orang dan kemampuan yang diperoleh seseorang dalam pekerjaan, misalnya, keterampilan yang diperoleh individu pada saat bekerja memungkinkan individu memanfaatkan keterampilan tersebut dalam kehidupan sehari-hari.

2.2.3.3 Pentingnya *Work Life Balance*

Menurut Poulouse dan Sudarsan (2014), Fungsi *work- life balance* pada bidang pekerjaan atau karir adalah:

1. Kepuasan kerja berbagai penelitian telah membuktikan bahwa *work-life balance* berhubungan signifikan dengan kepuasan kerja. Karyawan yang memiliki *work-life balance* tinggi memiliki kepuasan kerja yang tinggi pula.
2. Komitmen terhadap organisasi *work-life balance* juga berhubungan positif dengan komitmen karyawan terhadap organisasi. Semakin tinggi *work-life balance* seseorang karyawan, semakin tinggi pula komitmen karyawan terhadap organisasi.
3. Minimnya *turnover work-life balance* telah dibuktikan berhubungan signifikan dengan turnover. Hubungan yang dimiliki antara *work-life balance* dan *turnover* adalah hubungan negatif. Semakin tinggi *work-life balance* yang dimiliki seseorang karyawan maka semakin rendah tingkat *turnover* karyawan.
4. Minimnya ketidakhadiran dalam pekerjaan. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa *work-life balance* berhubungan signifikan dengan ketidakhadiran atau absen karyawan. Hubungan yang dimiliki adalah hubungan negatif, sehingga semakin tinggi *work-life balance* seseorang karyawan maka semakin rendah tingkat ketidakhadiran karyawan tersebut.
5. Performa kerja *work-life balance* memiliki hubungan yang signifikan dengan performa kerja seorang karyawan. Seorang karyawan yang memiliki *work-life balance* tinggi memiliki performa kinerja yang baik.

2.2.3.4 Indikator *Work Life Balance*

Indikator-indikator untuk mengukur *work-life balance* menurut McDonald dan Bradley (2017) terdiri dari:

1. *Time balance* (keseimbangan waktu). *Time balance* merujuk pada jumlah waktu yang dapat diberikan oleh individu, baik bagi pekerjaannya maupun hal-hal diluar pekerjaannya.
2. *Involvement balance* (keseimbangan keterlibatan), merujuk pada jumlah atau tingkat keterlibatan secara psikologis dan komitmen suatu individu dalam pekerjaannya maupun hal-hal diluar pekerjaannya.
3. *Satisfaction balance* (keseimbangan kepuasan), merujuk pada jumlah tingkat kepuasan suatu individu terhadap kegiatan pekerjaannya maupun hal-hal di luar pekerjaannya.

2.2.3.5 *Work Life Balance* dalam Perspektif Islam

Dalam dunia era modern sekarang ini, banyak manusia yang berbondong-bondong mencari keharmonisan dan kenyamanan dalam menjalani kehidupan sehari-hari. Hal tersebut terbukti dengan maraknya berbagai macam aktivitas di akhir pekan liburan kerja setelah lelah menjalani pekerjaan yang dijalani, seperti adanya *car freeday* dan *car free night* di akhir pekan demi terciptanya masyarakat yang sehat dan terhindar dari stres akibat pekerjaan yang dijalani. Akan tetapi jauh sebelum itu, islam sudah mengatur sedemikian rupa demi terciptanya keharmonisan serta kenyamanan dalam menjalani kehidupan. Karena menurut pandangan islam kehidupan tidak

hanya di dunia sahaja tetapi kehidupan setelah meninggal (akhirat) juga harus lebih diperhatikan. Seperti yang diterangkan dalam Al-Qur'an:

وَابْتَغِ فِيمَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا وَأَحْسِنْ كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ وَلَا تَبْغِ الْفُسَادَ فِي الْأَرْضِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ

Artinya: “Dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan bahagiamu dari (kenikmatan) duniawi dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik, kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di (muka) bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan”(Al Qashash 28 : 77)

Dalam sebuah hadits Rasul saw bersabda: Barang siapa pada malam hari merasakan kelelahan karena bekerja pada siang hari, maka pada malam itu ia diampuni Allah (Hadits Riwayat Ahmad & Ibnu Asakir)

Pada hadis lainnya Rasulullah saw pernah ditanya, Pekerjaan apakah yang paling baik? Beliau menjawab, Pekerjaan terbaik adalah usaha seseorang dengan tangannya sendiri dan semua perjualbelian yang dianggap baik, (HR Ahmad dan Baihaqi).

Dan hasil dari bekerja tersebut, yang terutama adalah dinafkahkan untuk menghidupi keluarga, sebagaimana pada ayat dan hadits berikut :

“Dari Mas'ud al-Badri r.a. dari Nabi s.a.w., sabdanya: Jikalau seorang lelaki memberikan nafkah kepada keluarganya dengan niat mengharapkan keridhaan Allah, maka apa yang dinafkahkan itu adalah sebagai sedekah baginya -yakni mendapatkan pahala seperti orang yang bersedekah-." (Muttafaq 'alaih)

Namun, di sisi lain, orang tua juga bertanggung jawab untuk mengasuh anak-anaknya, memberikan contoh dan teladan, yang artinya membutuhkan kehadiran orang tua di antara keluarganya, seperti pada ayat dan hadits berikut :

Allah Ta'ala berfirman : "Hai sekalian orang-orang yang beriman, jagalah dirimu dan keluargamu dari siksa neraka yang bahan bakarnya adalah para manusia dan batu." (at-Tahrim: 6).

Hal ini sependapat dengan pakar ekonomi yang menyatakan bahwa seorang karyawan (manusia) harus selalu menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dengan pribadi dan keluarganya, termasuk didalamnya terdapat pengaruh agama yang menjadi pedoman dalam hidup menurut (Moorhead dan Griffin dalam Prasetyo 2019).

Menurut ilmuwan ekonomi islam Ibnul Qayyim Al-Jauziyyah berpendapat kebahagiaan merupakan suatu tujuan yang selalu dicari oleh manusia. Kebahagiaan erat kaitannya dengan hati atau jiwa manusia, dari ketenteraman, ketenangan, atau bahkan kepuasan akan dirinya sendiri dalam kehidupannya. Makalah ini bertujuan untuk mengungkap konsep kebahagiaan. Alhasil dapat dikatakan bahwa kebahagiaan dapat dikatakan berarti bahwa kehidupan antara dunia dengan akhirat haruslah seimbang (balance) alhasil didapatkan manfaat bagi diri bahwa antara pekerjaan dengan akhirat (Arroisi dan Irfan Azhari 2021).

2.2.4 Insentif

2.2.4.1 Pengertian Insentif

Insentif dapat dijelaskan sebagai imbalan yang layak diberikan kepada pegawai yang telah mencapai kinerja di atas standar yang telah ditetapkan. Insentif adalah sesuatu yang mendorong pegawai untuk bekerja lebih baik alhasil kinerja pegawai dapat meningkat. Berikut adalah beberapa definisi dari berbagai profesional manajemen mengenai insentif. Menurut Hasibuan (2016), insentif adalah imbalan lebih lanjut yang ditawarkan kepada pekerja tertentu yang memenuhi atau melampaui harapan. Dalam menawarkan remunerasi, insentif ini digunakan untuk menjunjung tinggi gagasan keadilan. Menurut Suwatno (2011), insentif adalah sesuatu yang memotivasi seseorang untuk bekerja. Pemahaman ini merupakan pandangan yang bagus jika diterapkan di suatu organisasi, karena kinerja dan produktivitas organisasi akan meningkat karena karyawan bekerja dengan optimal.

Alhasil jika mengacu pada pendapat para ahli di atas, maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa insentif adalah dorongan pada seseorang agar mau bekerja dengan baik dan dapat mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi sehingga karyawan memiliki kemauan kerja dan motivasi tinggi agar terciptanya suatu kinerja yang berkualitas sesuai dengan tujuan perusahaan.

2.2.4.1 Faktor-Faktor yang Memengaruhi Insentif

Ada dua aspek yang memengaruhi besaran insentif menurut Suwatno dan Priansa (2018):

1. Jabatan atau kedudukan

Seseorang yang menduduki jabatan atau kedudukan lebih tinggi di dalam suatu perusahaan otomatis tanggung jawab dan ruang lingkup kerjanya lebih besar atau sangat berpengaruh bagi roda kegiatan atau usaha suatu perusahaan itu, maka perusahaan dalam memberikan insentif harus melihat seberapa besar tugas dan tanggung jawab yang diemban oleh seorang karyawan. Apabila jabatan atau kedudukan karyawan lebih besar atau lebih tinggi maka perusahaan tersebut dalam memberikan insentif lebih besar dari karyawan yang lainnya.

2. Prestasi kerja

Karyawan yang mempunyai prestasi kerja yang baik atau menonjol akan diberikan insentif yang lebih baik dan lebih besar daripada karyawan yang memiliki prestasi kerja yang kurang atau tidak menonjol. Oleh sebab itu, maka karyawan yang prestasi kerjanya kurang atau tidak menonjol akan lebih giat dan bersemangat dalam melakukan suatu pekerjaan agar organisasi dapat memberikan insentif yang lebih besar dan lebih baik.

2.2.4.2 Pentingnya Insentif

Terdapat beberapa manfaat dari pemberian insentif menurut Ranupandojo dan Husna dalam Shalikhah (2018), yaitu antara lain:

1. Mempertahankan pegawai yang berprestasi untuk tetap dalam perusahaan.
2. Menginspirasi lebih banyak tindakan untuk meningkatkan hasil.

3. Pemberian dorongan kepada terwujudnya disiplin kerja yang total.
4. Untuk meningkatkan output atau kinerja.
5. Menambah penghasilan dari pegawai.

2.2.4.3 Indikator Insentif

Beberapa indikasi pemberian insentif dijabarkan di bawah ini menurut Siagian (2009):

1. Kesesuaian kinerja

Sistem insentif dengan cara ini langsung mengaitkan besarnya insentif dengan kinerja yang telah ditunjukkan oleh pegawai yang bersangkutan. Berarti besarnya insentif tergantung pada banyak sedikitnya hasil yang dicapai dalam waktu kerja pegawai. Cara ini dapat diterapkan apabila hasil kerja diukur secara kuantitatif.

2. Jumlah waktu kerja

Besarnya insentif ditentukan atas dasar lamanya karyawan melaksanakan atau menyelesaikan pekerjaan. Cara perhitungannya bisa menggunakan jam, hari, minggu, ataupun bulan.

3. Senioritas

Sistem insentif ini berdasarkan pada masa kerja atau senioritas pegawai yang bersangkutan dalam suatu perusahaan. Dasar pemikirannya adalah karyawan senior, menunjukkannya kesetiaan yang tinggi dari pegawai yang bersangkutan kepada perusahaan dimana mereka bekerja. Semakin senior seorang pekerja semakin

tinggi loyalitas pada perusahaan, dan semakin mantap tenangnya dalam berusaha.

4. Keadilan

Dalam sistem insentif bukanlah harus sama rata pandang bulu, tetap harus terkait dengan adanya hubungan antara pengorbanan (input) dengan output. Makin tinggi pengorbanan maka semakin tinggi insentif yang diharapkan, oleh karena itu yang harus dinilai adalah pengorbanan yang diperlukan oleh suatu jabatan.

2.2.4.3 Insentif dalam Perspektif Islam

Salah satu cara untuk memahami hadis asli ini adalah bahwa hadis tersebut berbicara tentang memberi penghargaan kepada orang berdasarkan tindakan mereka. Membayar pekerja sebelum keringatnya mengering merupakan hal yang juga diperintahkan oleh Rasulullah Shallallahu 'alaihi wa sallam, sesuai dengan sebuah hadits. Hal itu sebagaimana disabdakan oleh Rasulullah Shallallahu 'alaihi wa sallam, menurut 'Abdullah bin 'Umar:

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرَفُهُ

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

Tujuan dari hadis ini adalah untuk memberikan pemahaman bahwa hak-hak pekerja harus segera dipenuhi setelah pekerjaan selesai, dan hal yang sama juga dapat dimaknai ketika telah disepakati untuk memberikan upah

setiap bulan. Menurut hadis, seorang pemimpin (atasan) mempunyai kewajiban untuk mengucapkan terima kasih kepada karyawannya segera setelah mereka menyelesaikan suatu tugas. Hal ini karena seluruh karyawan berhak mendapatkan pengakuan atas usahanya. Hal yang sama juga berlaku bagi entitas: mereka mempunyai tanggung jawab kepada pekerjanya untuk membayar tunjangan sesuai kesepakatan. Selain itu, perusahaan juga dapat meningkatkan semangat dan semangat kerja karyawan dengan memberikan insentif berupa gaji tambahan di luar kompensasi rutin. (Shihab, M.Quraish, 2002)

Menurut ajaran Islam yang terdapat dalam Al-Qur'an, hal ini juga dijelaskan dalam ayat 46:19.

وَلِكُلِّ دَرَجَةٌ مِّمَّا عَمِلُوا وَلِيُوَفِّيَهُمْ أَعْمَالَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ

Artinya :“Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan”.

Baik orang yang beriman maupun yang durhaka akan mendapatkan derajat, yaitu berbagai tingkatan di surga atau neraka berdasarkan perbuatannya, agar setiap orang dapat melihat bahwa Allah Maha Adil dan Dia yang memberi balasan atas perbuatan mereka. orang-orang, sekaligus tidak menyebabkan kerusakan apa pun pada mereka dan memberikan imbalan dua kali lipat kepada mereka yang mematuhi. Allah pasti akan membalas setiap perbuatan manusia sesuai dengan pahalanya, seperti terlihat dari ayat di atas. Hal ini mengindikasikan bahwa seseorang akan menghasilkan

keuntungan bagi bisnisnya dan merasakan hasil positif sebagai konsekuensi langsung dari kerja keras dan kinerjanya.

Ekonom Islam Al Ghazali memiliki pandangan berbeda mengenai keinginan manusia, dengan mengusulkan hierarki yang mencakup tiga kategori utama: dasar (dharuriyyat), sekunder (hajiyyat), dan tersier (tahsiniyyat). William Nassau Senior kemudian mengambil gagasan hierarki ini dan mengusulkan bahwa ada tiga tingkat kebutuhan manusia: yang paling mendasar (kebutuhan), yang paling mendasar kedua (kesusilaan), dan yang paling makmur (kemewahan).

Teori konsumsi menurut Al Ghazali tidak hanya berorientasi kepada kepuasan saja. Meskipun Al Ghazali tidak menafikan tabiat manusia yang cenderung mengikuti keinginannya. Al Ghazali menganjurkan agar hati-hati dalam menjaga harta, termasuk menjaga hartanya dari nafsu syahwat yang selalu menuntut kepuasan dalam memenuhi kebutuhan dan keinginan.

Secara rinci Al Ghazali membedakan antara keinginan dan kebutuhan manusia. Menurutnya keinginan (raghbah/syahwiat) adalah kehendak yang mengajak kepada kepuasan untuk memenuhi hawa nafsu. Tiga tingkat kebutuhan manusia yang dikemukakan Al Ghazali—primer (dharuriyyat), sekunder (hajiyyat), dan tersier (tahsiniyyat)—semuanya berkaitan dengan keinginan tersebut. William Nassau Senior kemudian mengambil gagasan hierarki ini dan mengusulkan bahwa ada tiga tingkat kebutuhan manusia: yang paling mendasar (kebutuhan), yang paling mendasar berikutnya (kesusilaan), dan yang paling mewah (kemewahan).

Teori konsumsi menurut Al Ghazali tidak hanya berorientasi kepada kepuasan saja. Meskipun Al Ghazali tidak menafikan tabiat manusia yang cenderung mengikuti keinginannya. Al Ghazali menganjurkan agar hati-hati dalam menjaga harta, termasuk menjaga hartanya dari nafsu syahwat yang selalu menuntut kepuasan dalam memenuhi kebutuhan dan keinginan. Secara rinci Al Ghazali membedakan antara keinginan dan kebutuhan manusia. Menurutnya keinginan (*raghbah/syahwiat*) adalah kehendak yang mengajak kepada kepuasan untuk memenuhi hawa nafsu.

Alhasil hal inilah yang mengambil pendapat bahwa insentif termasuk harta yang berupa materi dan diperlukan pula menjaga nafsu syahwatnya agar terhindar dari menafikan yang pada dasarnya ada pada tabiat manusia yang dipenuhi oleh nafsu (Mufidah, dan Hidayat 2021)

2.3 Hubungan antar Variabel

2.3.1 Hubungan *Work Life Balance* terhadap Kepuasan Kerja

Penelitian Larastrini dan Adnyani (2019) dalam kesimpulannya menyatakan bahwa *Work life balance* mampu mempengaruhi tingkat Kepuasan Kerja Karyawan. Hal tersebut didukung oleh Penelitian Rondonuwu, rumawas, dan asaloei (2018) *Work Life Balance* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Efendi dkk., (2022) menghasilkan kesimpulan bahwa *Work Life Balance* berpengaruh signifikan terhadap *Job Satisfaction*. Reza Ma'aruf (2021) juga telah melakukan penelitian Ruwondono dkk., (2018) yang menghasilkan

kesimpulan bahwa *Work life balance* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

2.3.2 Hubungan Insentif terhadap Kepuasan Kerja

Penelitian Kurniawan dan rizal (2019) Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian Rahman, rahmadsyah, dan puddin (2022) *Incentives* mampu berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap *Job Satisfaction*. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Rachmawati dkk., (2023) dengan judul “*The Effect of Incentives and Work Environment on Employee’s Loyalty "Tubagus Car Spa" West Java*” menghasilkan kesimpulan bahwa *Incentives* berpengaruh positif terhadap *Employee’s Loyalty*. Penelitian sejenis juga telah dilakukan oleh Dirhamsyah dan suprayitno (2022). Hasil penelitian tersebut didapatkan bahwa *Incentives* berpengaruh terhadap *Employee Loyalty*.

2.3.3 Hubungan Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan

Penelitian Nurlaila, Faisal, dan Nurdin (2020) variabel *Job Satisfaction* berpengaruh positif terhadap variabel *employee loyalty* dengan beberapa indikator tertentu untuk mengukur kepuasan kerja. Selain itu, penelitian Larastrini dan Adnyani (2019) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.

2.3.4 Hubungan *Work Life Balance* terhadap Loyalitas Karyawan

Penelitian Larastrini dan adnyani (2019) *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan. Penelitian Reza Ma’aruf (2021) terdapat pengaruh *Work Life Balance* terhadap Loyalitas karyawan

pada PT. X di kabupaten Kutai Kartanegara. Semakin tinggi *work life balance* semakin tinggi loyalitas karyawan, begitu pun sebaliknya semakin rendah *work life balance* semakin rendah loyalitas karyawan.

2.3.5 Hubungan Insentif terhadap Loyalitas Karyawan

Penelitian Rachmawati, mariana, dan cumarna (2023) dalam kesimpulannya menyatakan bahwa *incentives* merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan. Hal ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Dirhamsyah dan Suprayitno (2022) yang menyatakan bahwa *incentives* berpengaruh positif terhadap *Employee Loyalty*.

2.3.6 Hubungan Kepuasan Kerja dalam Memediasi *Work Life Balance* terhadap Loyalitas Karyawan

Penelitian Larastrini dan Adnyani (2019) dalam kesimpulannya menyatakan bahwa *Work life balance* mampu mempengaruhi tingkat Kepuasan kerja karyawan. Penelitian Nurlaila, Faisal, dan Nurdin (2020) variabel *Job Satisfaction* berpengaruh positif terhadap variabel *employee loyalty*. Semakin tinggi kepuasan kerja semakin tinggi juga loyalitas karyawan.

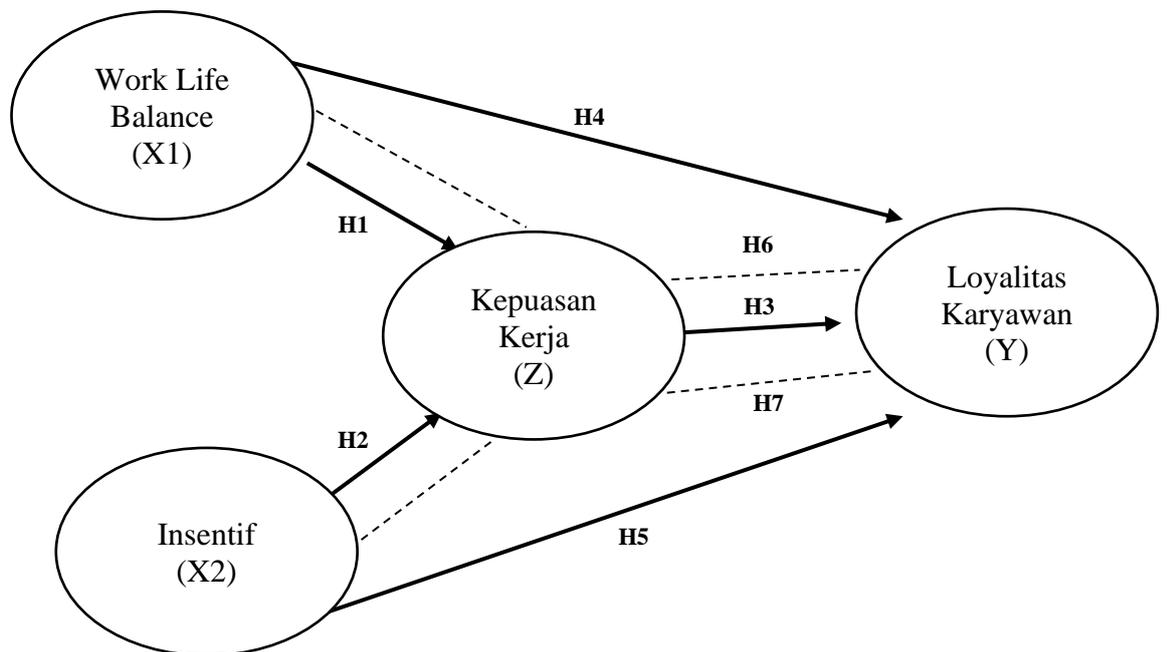
2.3.7 Kepuasan Kerja dalam Memediasi Insentif terhadap Loyalitas Karyawan

Penelitian Siregar, Ainun dan Putra (2022) menyatakan bahwa insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas, akan tetapi kepuasan kerja tidak dapat memediasi pengaruh insentif terhadap loyalitas karyawan.

2.4 Kerangka Konseptual

Berdasarkan kajian literatur yang ada menunjukkan bukti adanya keterkaitan antara faktor psikologis baik itu *work life balance*, kepuasan kerja, kemudian pemberian insentif kepada kinerja karyawan, Maka konsep uji literatur yang akan dilakukan peneliti adalah melakukan uji pengaruh antar variabel bebas *work life balance* dan insentif kepada loyalitas karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada PT Tristar Global Indonesia Jember . Berikut kerangka konsep studi yang disusun oleh peneliti.

Gambar 2. 1 Kerangka Berpikir



(Sumber: Data diolah peneliti, 2023)

Keterangan:

X : Variabel bebas (*Work life balance* dan insentif)

Y : Variabel terikat (Loyalitas karyawan)

Z : Variabel Intervening (kepuasan kerja)

→ : Pengaruh secara langsung

- - → : Pengaruh secara tidak langsung

2.5 Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian atau dugaan sementara alhasil diperlukan proses pengujian untuk mengetahui kebenarannya. Hipotesis berperan untuk menentukan arah penelitian. Maka berikut dugaan sementara dalam studi ini adalah sebagai berikut:

H1: *Work Life Balance* memiliki pengaruh kepada Kepuasan Kerja.

H2: Insentif memiliki pengaruh kepada Kepuasan Kerja.

H3: Kepuasan Kerja memiliki pengaruh kepada Loyalitas Karyawan.

H4: *Work Life Balance* memiliki pengaruh langsung terhadap Loyalitas Karyawan.

H5: Insentif memiliki pengaruh langsung terhadap Loyalitas karyawan

H6: Kepuasan Kerja dapat memediasi pengaruh Work life balance terhadap loyalitas Karyawan.

H7: Kepuasan Kerja dapat memediasi pengaruh Insentif terhadap Loyalitas Karyawan

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Studi ini merupakan penelitian kuantitatif dan menggunakan metodologi explanatory. Metode penelitian explanatory bertujuan untuk menguji hubungan antar variabel selain itu, penelitian dengan metode explanatory juga bertujuan untuk menguji kebenaran dari hipotesis. Hipotesis disini menggambarkan suatu hubungan antar 3 variabel, untuk menentukan apakah variabel satu dan lainnya saling berhubungan atau tidak (Supriyanto dan Mashuri, 2013).

Pengertian penelitian kuantitatif menurut Sugiyono (2017) “Metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian berdasarkan filosofi *positivisme*, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk mendeskripsikan dan menguji hipotesis yang telah ditetapkan”.

3.2 Lokasi Penelitian

Studi ini dilaksanakan di PT Tristar Global Indonesia Jember yang berada di alamat Jl. Sumatra No.75D, Tegal Boto Lor, Sumbersari, Kecamatan Sumbersari, Kabupaten Jember, Jawa Timur 68121. Objek studi ini merupakan karyawan PT Tristar Global Indonesia . Studi ini bertujuan untuk menguji hubungan antara faktor loyalitas karyawan PT Tristar Global Indonesia, work-life balance, dan insentif melalui mediasi kepuasan kerja.

3.3 Populasi dan Sampel

Populasi menurut pendapat Sugiyono (2017) “populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas, obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Adapun populasi yang ditetapkan dalam studi ini merupakan seluruh karyawan PT Tristar Global Indonesia yang berjumlah total 85 orang.

3.4 Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan Teknik sampling jenuh pendapat menurut Sugiyono (2017) “Teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel”.

Peneliti menggunakan teknik sampling jenuh karena variabel-variabel yang digunakan dalam studi ini tidak memerlukan kriteria khusus untuk seorang sampel layak dijadikan sampel, atau bisa disebut bersifat homogen, alhasil seluruh karyawan memiliki peluang yang setara untuk menjadi sampel dalam penelitian. Dengan demikian jumlah sampel yang digunakan dalam studi ini ada 85 orang.

3.5 Data dan Jenis Data

Jenis data yang dipergunakan dalam penelitian ini terdapat 2 macam diantaranya yaitu data primer dan data sekunder. Data primer merupakan data yang diperoleh langsung dengan menyebarkan angket/kuesioner di lapangan. Sedangkan data sekunder merupakan data yang diperoleh secara

tidak langsung oleh peneliti, data sekunder bisa diperoleh dari media dan publikasi serta dokumen cetak (Sugiyono, 2017).

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Peneliti dalam studi ini menggunakan dua metode pengumpulan data, yaitu:

1. Penyebaran angket/kuesioner

Tujuan peneliti menggunakan teknik pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner yaitu, untuk mengetahui tanggapan dari responden yang merupakan karyawan PT Tristar Global Indonesia mengenai terdapat pengaruh atau tidaknya variabel *work life balance* dan insentif kepada variabel loyalitas karyawan PT Tristar Global Indonesia dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel mediasi. Kemudian untuk teknik pemberian skor pada kuesioner menggunakan teknik pengukuran skala likert. Pandangan, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok kepada fenomena sosial dapat diukur dengan menggunakan skala Likert (Sugiyono, 2017).

Kriteria Penilaian Kuesioner

Instrumen	Skor
Sangat Tidak Setuju	1
Tidak Setuju	2
Ragu – ragu	3
Setuju	4

Sangat Setuju	5
---------------	---

Sumber : (Sugiyono, 2017)

2. Studi Pustaka

Studi Pustaka merupakan Upaya peneliti untuk mengumpulkan data yang berkaitan dengan suatu topik atau masalah yang sedang atau akan diteliti secara kolektif. Peneliti dapat menemukan atau memperoleh data-data ini di ensiklopedia, publikasi ilmiah, laporan penelitian, esai, tesis, dan disertasi, serta sumber tertulis terpercaya lainnya baik cetak maupun elektronik (Syaibani, 2012).

3.7 Variabel Penelitian

Terdapat 3 variabel yang ada dalam penelitian ini yang diambil dari pendapat Sugiyono (2017), diantaranya:

1. Variabel Independen

Variabel Independen merupakan variabel yang memengaruhi variabel dependen atau yang menyebabkan perubahan pada variabel dependen. Variabel dependen dalam penelitian ini yaitu *work life balance* dan insentif.

2. Variabel Dependen

Istilah "variabel dependen" mengacu pada variabel yang dipengaruhi oleh variabel independen atau yang telah berubah sebagai akibat dari variabel independen. Variabel dependen dalam penelitian ini yaitu loyalitas karyawan.

3. Variabel *Intervening*

Variabel *intervening* atau yang juga dikenal sebagai variabel mediasi, adalah variabel yang mempengaruhi bagaimana variabel independen dan variabel dependen berhubungan satu sama lain. Dimungkinkan juga untuk menginterpretasikan variabel *intervening* sebagai perantara sehingga variabel independen dan variabel dependen mengalami pengaruh tidak langsung. Variabel *intervening* dalam penelitian ini yaitu kepuasan kerja.

3.8 Definisi Operasional Variabel

No	Variabel Penelitian	Definisi Variabel	Indikator Penelitian	Item
1.	<i>Work Life Balance (XI)</i>	<i>Work life balance</i> merupakan kemampuan seseorang dalam mengatur dan membagi peran dan tanggung jawab pekerjaan dengan kehidupan pribadi dan keluarga dan tanggung jawab lainnya alhasil tidak ada konflik antara kehidupan di	1. <i>Time Balance</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mendapatkan jam kerja yang cukup dan tidak berlebihan. 2. Membagi waktu antara pekerjaan, keluarga, maupun kegiatan yang lain.
			2. <i>Involvement balance</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bisa bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan. 2. Menyelesaikan pekerjaan tergantung dengan kondisi mood saat itu.
			3. <i>Satisfaction Balance</i> (McDonald dan Bradley 2017)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Suasana di lingkungan kerja ada pengaruhnya kepada kehidupan pribadi.

No	Variabel Penelitian	Definisi Variabel	Indikator Penelitian	Item
		dalam pekerjaan dan diluar pekerjaan (Marcheila, dan Safitri 2022)		2. Pekerjaan yang baik memberikan efek positif pada perkembangan karir.
2.	Insentif (X2)	Insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Insentif ini merupakan alat yang di pergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi. (Hasibuan 2016)	1. Kesesuaian kinerja	1. Insentif yang diberikan sudah jelas sesuai dengan hasil kerja karyawan kepada perusahaan. 2. Insentif yang didapatkan memenuhi kebutuhan hidup
			2. Jumlah waktu kerja	1. Insentif yang diberikan sudah jelas sesuai dengan hasil kerja karyawan kepada perusahaan. 2. Insentif yang diterima memuaskan
			3. Senioritas	1. Insentif yang diterima selalu mengalami peningkatan. 2. Insentif yang diterima sesuai dengan tingkat Pendidikan/ jabatan setiap orang.

No	Variabel Penelitian	Definisi Variabel	Indikator Penelitian	Item
			3. Keadilan dan kelayakan (Siagian, 2009)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kelayakan insentif yang diberikan oleh perusahaan layak bagi karyawan sesuai dengan waktu dan tenaga yang dikorbankan karyawan. 2. Insentif yang diterima sesuai dengan peraturan yang ditetapkan, dan selaras dengan intensif yang diberikan oleh perusahaan lain di jabatan yang sama.
3.	Loyalitas Karyawan (Y)	loyalitas karyawan bisa diartikan sebagai ikatan psikologis meliputi dedikasi, kemudian komitmen, emosionalnya terhadap karyawan. (Bakker dan Schaufeli, 2008)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Taat Peraturan 2. Kemauan Bekerja sama 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Selalu menaati aturan dan tata tertib yang ditetapkan oleh perusahaan. 2. Selalu memegang teguh visi, misi perusahaan dan melaksanakannya dalam tugas sehari-hari. 1. Selalu bekerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan yang diperintahkan oleh atasan. 2. Selalu terlibat langsung dalam pengambilan kebijakan dalam perusahaan.

No	Variabel Penelitian	Definisi Variabel	Indikator Penelitian	Item
			3. Adanya rasa memiliki	<ol style="list-style-type: none"> Selalu berusaha memberikan segala kemampuan dan keahlian untuk memajukan dan melindungi citra perusahaan. Selalu berusaha memiliki hubungan yang baik dengan karyawan lainnya.
			4. Tanggung jawab pada perusahaan (Siswanto, 2015)	<ol style="list-style-type: none"> Selalu melaksanakan pekerjaan dengan senang hati dan inisiatif. Bersedia bekerja lembur demi menyelesaikan pekerjaan. Senantiasa berusaha untuk menjaga nama baik perusahaan.
4.	Kepuasan Kerja (Z)	Kepuasan kerja adalah perasaan dan penilaian seseorang atas pekerjaannya, khususnya mengenai kondisi kerjanya, dalam hubungannya	1. <i>Work it self</i>	<ol style="list-style-type: none"> Merasa puas terhadap pekerjaan itu sendiri Merasa puas terhadap rasa nyaman dalam pekerjaan.
			2. <i>Supervision</i>	<ol style="list-style-type: none"> Merasa puas terhadap pengawasan pimpinan

No	Variabel Penelitian	Definisi Variabel	Indikator Penelitian	Item
		a dengan apakah pekerjaannya mampu memenuhi harapan, kebutuhan, dan keinginannya (Hussein Umar, 2004)		2. Merasa puas dihargai oleh pimpinan
	3. <i>Workers</i>		1. Kepuasan kepada hubungan baik yang tercipta antar karyawan di lingkungan kerja. 2. Kepuasan kepada hubungan baik dengan atasan.	
	4. <i>Promotion</i>		1. Kepuasan kepada kesempatan promosi.	
			4. Gaji Soegandhi et.al (2013)	1. Kepuasan kepada tunjangan atau insentif yang diberikan. 2. Kepuasan kepada gaji yang diberikan.

3.9 Analisis Data

Teknik analisis jalur atau path analysis digunakan sebagai metode analisis data dalam penelitian ini. Menurut Retherford, analisis jalur adalah suatu teknik untuk melihat bagaimana variabel berinteraksi dalam regresi berganda dimana variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen baik secara langsung maupun tidak langsung. Sementara koefisien

jalur digunakan sebagai nilai besaran untuk mengetahui sejauh mana pengaruh variabel independen eksogen terhadap variabel dependen endogen, Sarwono mengklaim bahwa metode analisis digunakan untuk menganalisis hubungan sebab akibat yang mendasari antara variabel yang disusun dalam suatu perintah sementara (Duryadi 2021). Berikut beberapa manfaat dari analisis jalur (Duryadi, 2021):

1. Menjelaskan (*explanation*) fenomena yang dipelajari atau permasalahan yang diteliti.
2. Memprediksi nilai variabel terikat (X_3 dan Y) berdasarkan nilai variabel bebas (X_1 dan X_2).
3. Factor determinan yaitu penentu variabel bebas (X_1 dan X_2) mana yang berpengaruh dominan terhadap variabel terikat (X_3 dan Y), juga dapat digunakan untuk menelusuri mekanisme (jalur-jalur) pengaruh variabel (X_1 , X_2 dan X_3) terhadap variabel terikat (Y).
4. Pengujian model menggunakan *theory trimming* baik untuk uji realibilitas (uji keajegan) konsep yang sudah ada ataupun uji pengembangan konsep baru.

Model pengukuran (juga dikenal sebagai outer model) dan model struktural (dikenal dengan inner model) keduanya dievaluasi dalam dua langkah dalam PLS-SEM (model dalam). Dua tahap evaluasi model pengukuran ini dirancang untuk menentukan reliabilitas dan validitas model. Jika konsep dan model penelitian belum melalui tahap purifikasi dalam model

pengukuran, maka tidak dapat ditelaah dalam model prediksi keterkaitan relasional dan kausal (Hamid dan Anwar, 2019).

1. Outer Model

Langkah pertama dalam proses evaluasi model ini antara lain yaitu evaluasi pada outer model. Dalam analisis data PLS-SEM tahapan yang diketahui yaitu Uji validitas konstruk. Validitas konvergen dan validitas diskriminan adalah dua komponen penilaian dalam validitas konstruk PLS-SEM. Salah satu cara untuk mengevaluasi validitas konstruk adalah dengan mencari korelasi yang kuat antara konstruk dengan item pertanyaan dan hubungan yang kurang baik dengan faktor lain (validitas konstruk). Validitas konvergen dan diskriminan membentuk validitas konstruk.

2. Inner Model

Model evaluasi struktural merupakan tahap kedua dari evaluasi model (inner model). Nilai R-Square dan Significance merupakan dua komponen variabel yang menjadi kriteria penilaian model struktural (inner model). Tanda tingkat variasi antara perubahan variabel bebas dan terikat diukur dengan menggunakan R-Square. Model kuat, sedang, dan lemah ditunjukkan dengan nilai R-Square sebesar 0,75, 0,50, dan 0,25. Kedua adalah relevansi dalam kriteria penilaian model struktural (inner model). Tandai nilai-t 1,65 (tingkat signifikansi = 10%), 1,96 (tingkat signifikansi = 5%), dan 2,58 (tingkat signifikansi = 1%) sebagai signifikan (dua ubin).

3.9.1 Uji Validitas Konstruk

3.9.1.1 Validitas Konvergen

Untuk mengevaluasi validitas konvergensi PLS, reflektansi indeks diukur menggunakan metrik beban faktor (korelasi antara komponen skor dan konstruksi skor). Secara umum, menurut validitas konvergen Abdillah & Hartono (2015), rata-rata ekstraksi varians (AVE) > 0,5, komunalitas > 0,5, dan muatan luar > 0,7

3.9.1.2 Validitas deskriminan

Validitas diskriminan mengacu pada gagasan bahwa berbagai pembilang konstruksi tidak boleh secara substansial terkait satu sama lain. Jika nilai variabel indikator cross loading maksimum jika dibandingkan dengan variabel lain, maka indikator tersebut memenuhi validitas identifikasi. Selain memantau nilai cross load, nilai diskriminan juga dapat ditentukan dengan memperhatikan setiap nilai Average Variant Extracted (AVE). Agar model dianggap Unggul, nilainya harus > 0,5 menurut indikatornya.

3.9.2 Uji Reabilitas

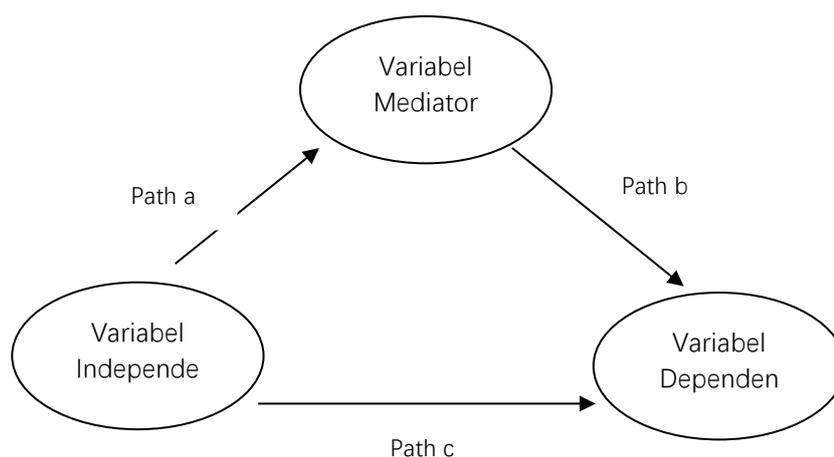
Uji reliabilitas PLS-SEM juga dilakukan, selain evaluasi validitas yang semula dilakukan. Pengujian reliabilitas adalah pengujian yang mengindikasikan keakuratan. Untuk mengukur konstruksi secara akurat, alat yang digunakan harus dapat diandalkan dan konsisten. Untuk tujuan menentukan ketergantungan suatu struktur, metrik dapat digunakan. Pekerjaan reflektif dapat didekati dari dua sudut berbeda. Nilai Keandalan Komposit untuk konstruk harus lebih baik dari 0,70 ketika menggunakan

aturan umum Komposit dan Keandalan Alpha pendekatan Cronbach untuk mengevaluasi kepercayaan. Penggunaan Composite Reliability lebih disukai karena uji reliabilitas Alpha Cronbach build akan menghasilkan hasil yang lebih rendah dari yang diperkirakan.

3.9.3 Uji Mediasi

Tes mediasi dirancang untuk mencapai tujuan menemukan penempatan variabel mediasi di dalam model. Dalam model SEM, konsep dasar analisis yang melibatkan variabel mediator apabila variabel eksogen (independen) mampu mempengaruhi variabel endogen (dependen) melalui variabel lain yang disebut dengan variabel mediator (M). Artinya variabel independen (X) dapat mempengaruhi variabel mediator dan variabel mediator (M) mempengaruhi variabel dependen (Y). Secara visual dapat dilihat pada gambar di bawah ini :

Gambar : 3.1 Peranan Mediator dalam PLS



Menurut Baron dan Kenny (1986), ketika variabel menjalankan peran mediator, maka terjadi hal-hal sebagai berikut:

1. Variasi pada variabel independen mampu menjelaskan secara signifikan variasi dalam variabel mediator (path a)
2. Variasi pada variabel mediator mampu menjelaskan secara signifikan variasi dalam variabel dependen (path b)
3. Ketika variabel mediator dikontrol (path a dan path b), hubungan antara variabel independen dan variabel dependen tidak atau signifikan (path c)

Dalam arti variabel independen dapat memprediksi secara langsung variabel dependen, tetapi nilainya lebih kecil dibandingkan dengan nilai prediksi variabel mediator. Ada dua model analisis yang melibatkan variabel mediator :

- a. Full Mediation, artinya variabel independen tidak mampu mempengaruhi secara signifikan variabel dependen tanpa melalui variabel mediator.
- b. Part Mediation, artinya variabel independen mampu mempengaruhi secara langsung variabel dependen tanpa melalui/melibatkan variabel mediator.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

4.1.1 Profil Perusahaan

Perusahaan PT TRISTAR GLOBAL INDONESIA merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang telekomunikasi yang sudah ada sejak tahun 2007. PT TRISTAR GLOBAL INDONESIA adalah deler resmi dari PT YOYOL AXIATA, Tbk. Dimana perusahaan yang mendistribusikan produk XL & Axis berupa perdana / SP dan Voucher kepada beberapa counter yang dinaungi oleh perusahaan.

PT TRISTAR GLOBAL INDONESIA mempunyai beberapa cabang yaitu adalah sebagai berikut :

1. Malang
2. Kapanjen
4. Pasuruan
5. Surabaya
6. Probolinggo
7. Lumajang
8. Jember
9. Bondowoso
10. Situbondo
11. Banyuwangi.

4.1.2 Visi dan Misi

4.1.2.1 Visi

Mewujudkan pelayanan informasi publik yang transparan dan akuntabel untuk memenuhi hak pemohon informasi publik sesuai dengan ketentuan perundang-undangan.

4.1.2.2 Misi

1. Menyediakan informasi publik yang akurat dan dapat dipertanggungjawabkan.
2. Menyediakan layanan informasi publik yang cepat, tepat waktu dan sederhana.
3. Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk mendukung pengelolaan informasi publik.

4.1.2.3 Tujuan

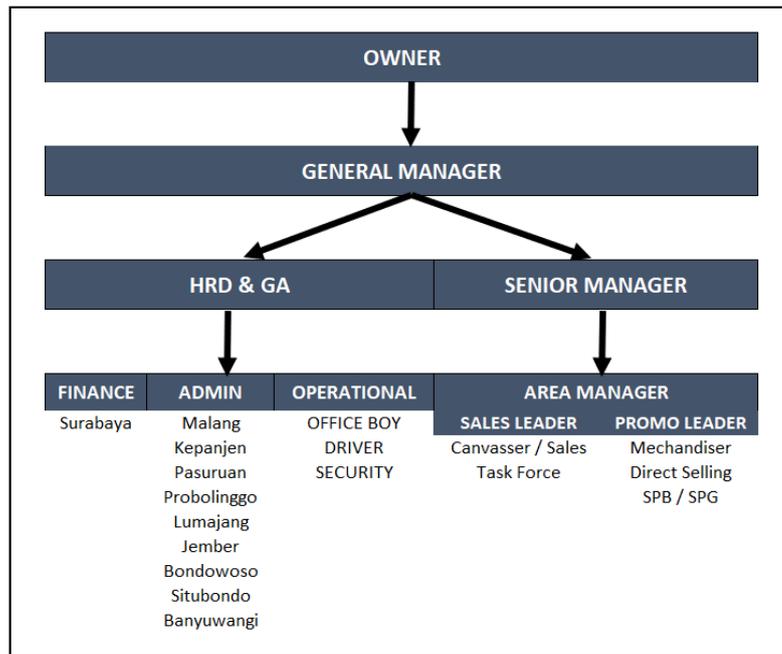
1. Mewujudkan bangsa yang lebih sejahtera dan berdaya saing serta memberikan nilai tambah yang terbaik bagi para pemangku kepentingan.
2. Mempercepat pembangunan Infrastruktur dan platform digital cerdas yang berkelanjutan, ekonomis, dan dapat diakses oleh seluruh masyarakat.

4.1.3 Struktur Organisasi

Struktur organisasi menjadi suatu sistem dimana didalamnya mendefinisikan terkait dengan hierarki dalam organisasi. Tujuan dari struktur organisasi diantaranya mengetahui bagaimana organisasi dapat berfungsi sekaligus membantu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah disepakati. Adapun

Struktur organisasi pada PT TRISTAR GLOBAL INDONESIA adalah sebagai berikut :

Gambar 4. 1 Struktur Organisasi



4.2 Deskripsi Karakteristik Responden

Berisi terkait dengan gambaran identitas dari para responden. Studi yang dilakukan kali ini meliputi usia, jenis kelamin dan pendidikan dari para responden.

Adapun hasil penelitian memperoleh karakteristik sebagai berikut:

Tabel 4. 1 Karakteristik responden berdasarkan usia

Usia	Frekuensi	Persentase (%)
18 - 23	44	52%
24 - 28	41	48%
Total	85	100%

Sumber : Data Primer diolah 2023

Mengacu pada tabel tersebut berarti bisa teridentifikasi bahwasanya total jumlah responden pada studi ini adalah 85 orang, adapun rinciannya adalah ada 44 individu atau 52% berusia mulai dari 18 hingga 23 tahun. Sementara untuk responden dengan usia 24 hingga 28 tahun terdapat ada 41 individu atau 48% dari total keseluruhan.

Tabel 4. 2 Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Laki – Laki	31	36%
Perempuan	54	64%
Total	85	100%

Sumber : Data Primer diolah pada 2023

Pada tabel tersebut, bisa dipahami bahwa dari total 85 responden, 31 individu atau 36% diantaranya adalah berjenis kelamin laki-laki. Sementara sisanya yakni 54 individu atau 64% berjenis kelamin perempuan.

Tabel 4. 3 Karakteristik responden berdasarkan pendidikan

Tingkat Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
S1	17	20%
SMA	68	80%
Total	85	100%

Sumber : Data Primer diolah pada 2023

Data pada tabel tersebut berisi terkait dengan tingkat pendidikan dari para responden. Ada 17 orang responden memiliki jenjang pendidikan Sarjana (S1) atau persentasenya sejumlah 20%. Sementara itu untuk jenjang pendidikan Sekolah

Menengah Atas (SMA) terdiri dari 68 individu atau sejumlah 80% dari total keseluruhan responden.

4.3 Deskripsi Variabel Penelitian

4.3.1 Distribusi Frekuensi Variabel *Work life balance* (X1)

Tabel 4. 4 Distribusi Frekuensi Variabel *Work life balance* (X1)

Item	Frekuensi Responden					Σ	Persentase Responden					$\Sigma\%$	Mean
	STS	TS	N	S	SS		STS	TS	N	S	SS		
x1.1	4	11	8	38	24	85	5%	13%	9%	45%	28%	100%	3.79
x1.2	1	6	9	23	46	85	1%	7%	11%	27%	54%	100%	4.26
x1.3	1	5	12	31	36	85	1%	6%	14%	36%	42%	100%	4.13
x1.4	0	7	16	23	39	85	0%	8%	19%	27%	46%	100%	4.11
x1.5	4	2	8	25	46	85	5%	2%	9%	29%	54%	100%	4.26
x1.6	1	7	11	16	50	85	1%	8%	13%	19%	59%	100%	4.26
x1.7	4	8	4	30	39	85	5%	9%	5%	35%	46%	100%	4.08
x1.8	0	4	13	26	42	85	0%	5%	15%	31%	49%	100%	4.25
x1.9	3	6	7	30	39	85	4%	7%	8%	35%	46%	100%	4.13
x1.10	2	10	7	33	33	85	2%	12%	8%	39%	39%	100%	4.00
x1.11	6	4	8	27	40	85	7%	5%	9%	32%	47%	100%	4.07
x1.12	5	6	3	37	34	85	6%	7%	4%	44%	40%	100%	4.05

Sumber : Data Primer diolah pada 2023

Mengacu pada hasil di tabel tersebut, berarti bisa teridentifikasi bahwasanya variabel *Work Life Balance* (X1) pernyataan yang mendapatkan nilai rerata atau *mean* terendah terdapat pada item X1.1 atau terkait dengan lama karyawan bekerja lebih dari dua belas jam dengan nilai rerata 3.79. Sedangkan bagi angka rerata tertinggi terdapat pada item X1.2 yakni waktu lembur dari karyawan dengan nilai rerata (mean) sejumlah 4.26.

4.3.2 Distribusi Frekuensi Variabel Insentif (X2)

Tabel 4. 5 Distribusi Frekuensi Variabel Insentif (X2)

Item	Frekuensi Responden					Σ	Persentase Responden					$\Sigma\%$	Mean
	STS	TS	N	S	SS		STS	TS	N	S	SS		
x2.1	3	6	5	34	37	85	4%	7%	6%	40%	44%	100%	4.13
x2.2	1	7	8	42	27	85	1%	8%	9%	49%	32%	100%	4.02
x2.3	9	2	3	46	25	85	11%	2%	4%	54%	29%	100%	3.89
x2.4	2	3	7	37	36	85	2%	4%	8%	44%	42%	100%	4.20
x2.5	4	2	6	32	41	85	5%	2%	7%	38%	48%	100%	4.22
x2.6	3	1	7	37	37	85	4%	1%	8%	44%	44%	100%	4.22
x2.7	5	1	7	30	42	85	6%	1%	8%	35%	49%	100%	4.21
x2.8	6	3	4	33	39	85	7%	4%	5%	39%	46%	100%	4.13
x2.9	3	2	7	41	32	85	4%	2%	8%	48%	38%	100%	4.14
x2.10	6	3	6	36	34	85	7%	4%	7%	42%	40%	100%	4.05
x2.11	3	3	6	37	36	85	4%	4%	7%	44%	42%	100%	4.18
x2.12	3	6	8	37	31	85	4%	7%	9%	44%	36%	100%	4.02
x2.13	6	7	2	33	37	85	7%	8%	2%	39%	44%	100%	4.04
x2.14	4	5	5	36	35	85	5%	6%	6%	42%	41%	100%	4.09
x2.15	4	3	10	29	39	85	5%	4%	12%	34%	46%	100%	4.13

Sumber : Data Primer diolah pada 2023

Mengacu pada hasil di tabel tersebut, berarti bisa teridentifikasi bahwasanya variabel Insentif (X2) pernyataan yang mendapatkan nilai rerata atau *mean* terendah terdapat pada item X2.3 atau terkait pertanyaan berkenaan insentif yang dapat membantu memenuhi kebutuhan hidup dengan nilai rerata 3.89. Sedangkan bagi angka rerata tertinggi terdapat pada item X2.5 berupa item pertanyaan terkait insentif yang diterima sebagai wujud penghargaan dengan nilai rerata (mean) sejumlah 4.22.

4.3.3 Distribusi Frekuensi Variabel Loyalitas Karyawan (Y)

Tabel 4. 6 Distribusi Frekuensi Variabel Loyalitas Karyawan (Y)

item	Frekuensi Responden					Σ	Persentase Responden					$\Sigma\%$	Mean
	STS	TS	N	S	SS		STS	TS	N	S	SS		
Y1	3	3	8	33	38	85	4%	4%	9%	39%	45%	100%	4.18
Y2	4	4	4	25	48	85	5%	5%	5%	29%	56%	100%	4.28
Y3	6	3	7	29	40	85	7%	4%	8%	34%	47%	100%	4.11
Y4	4	2	3	41	35	85	5%	2%	4%	48%	41%	100%	4.19
Y5	5	2	7	37	34	85	6%	2%	8%	44%	40%	100%	4.09
Y6	4	2	5	31	43	85	5%	2%	6%	36%	51%	100%	4.26
Y7	2	4	5	28	46	85	2%	5%	6%	33%	54%	100%	4.32
Y8	3	3	6	39	34	85	4%	4%	7%	46%	40%	100%	4.15
Y9	1	4	9	32	39	85	1%	5%	11%	38%	46%	100%	4.22
Y10	6	0	6	43	30	85	7%	0%	7%	51%	35%	100%	4.07
Y11	2	4	7	39	33	85	2%	5%	8%	46%	39%	100%	4.14

Sumber : Data Primer diolah pada 2023

Mengacu pada hasil di tabel tersebut, berarti bisa teridentifikasi bahwasanya variabel Loyalitas Karyawan (Y) pernyataan yang mendapatkan nilai rerata atau *mean* terendah terdapat pada item Y10 atau terkait kesediaan lembur kerja jika dibutuhkan dalam penyelesaian pekerjaan dengan nilai rerata 4.10. Sedangkan bagi angka rerata tertinggi terdapat pada item Y7 berupa item pernyataan meningkatkan kualitas pekerjaan agar dapat berkontribusi dengan nilai rerata (mean) sejumlah 4.32.

4.3.4 Distribusi Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja (Z)

Tabel 4. 7 Distribusi Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja (Z)

it	Frekuensi Responden					Σ	Persentase Responden					$\Sigma\%$	Mean
	STS	TS	N	S	SS		STS	TS	N	S	SS		
z1	6	3	5	29	42	85	7%	4%	6%	34%	49%	100%	4.15
z2	3	2	5	41	34	85	4%	2%	6%	48%	40%	100%	4.19

z3	2	5	5	43	30	85	2%	6%	6%	51%	35%	100%	4.11
z4	5	2	3	35	40	85	6%	2%	4%	41%	47%	100%	4.21
z5	2	4	4	29	46	85	2%	5%	5%	34%	54%	100%	4.33
z6	1	1	8	31	44	85	1%	1%	9%	36%	52%	100%	4.36
z7	3	2	10	36	34	85	4%	2%	12%	42%	40%	100%	4.13
z8	3	3	7	42	30	85	4%	4%	8%	49%	35%	100%	4.09
z9	4	3	7	39	32	85	5%	4%	8%	46%	38%	100%	4.08

Sumber : Data Primer diolah pada 2023

Mengacu pada hasil di tabel tersebut, berarti bisa teridentifikasi bahwasanya variabel mediasi Kepuasan Kerja (Z) pernyataan yang mendapatkan nilai rerata atau *mean* terendah terdapat pada item Z9 atau terkait perasaan adil dengan gaji yang diterima dengan nilai rerata 4.08. Sedangkan bagi angka rerata tertinggi terdapat pada item Z6 berupa item pernyataan atasan memberikan dukungan dan bimbingan dalam pekerjaan dengan nilai rerata (mean) sejumlah 4.36

4.4 Hasil Analisis Data *Partial Least Square* (PLS).

Analisis data yang digunakan dalam penelitian menggunakan analisis *Partial Least Square* (PLS) dengan memanfaatkan *software* SmartPLS. Penggunaan *software* ini sebagai bantuan dalam menyederhanakan pemrosesan data, alhasil mampu mendapatkan hasil yang cepat dan akurat (Mukhtazar,2020). Melalui analisis data ini, dapat mengetahui hubungan antar variabel serta mengonfirmasi teori. SmartPLS menggunakan dua model, yakni outer model serta inner model (Duryadi,2021).

4.4.1 Analisis Outer Model

Lebih dikenal dengan outer relation ataupun measurement model. Dimana dalam model ini mendefinisikan hubungan antar indikator dengan variable yang ada. Analisis Outer Model digunakan untuk menguji validitas konstruk serta

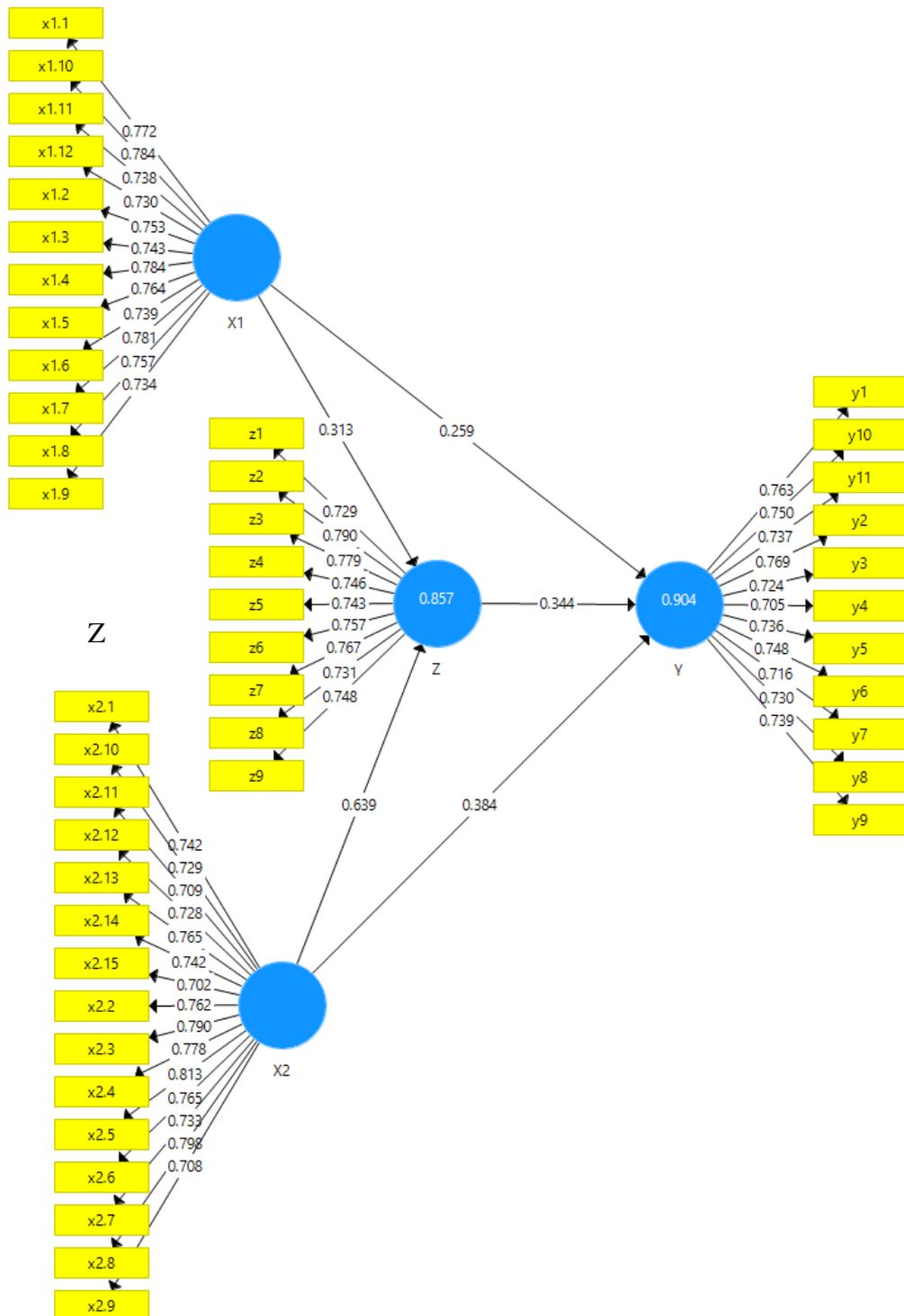
realibilitas dari instrumen yang digunakan. Adapun model pengukuran yang digunakan mulai dari uji validitas konvergen, validitas diskriminan serta reabilitas.

1. Validitas

1) Validitas Konvergen

Pada uji ini menunjukkan keterkaitan antar item reflektif dengan variabel laten. Pengujian ini menggunakan nilai *outer loading* serta *Square root of average (AVE)*. Dengan ketentuan apabila nilai loading factor $> 0,7$ maka indikator memenuhi syarat, dimana nilai loading factor merupakan bobot dari tiap item yang digunakan untuk mengukur setiap variabel. Nilai loading factor yang dominan semakin variabel (Haryono,2016).

Gambar 4. 2 Outer Model



Sumber : Output SmartPLS, data Primer oleh peneliti diolah pada 2023

Tabel 4. 8 Nilai Outer Loading

Variabel	<i>Work Life Balance</i> (X1)	Insentif (X2)	Loyalitas Karyawan (Y)	Kepuasan Kerja (Z)	Ket
X1.1	0.772				Valid
X1.2	0.753				Valid
X1.3	0.743				Valid
X1.4	0.784				Valid
X1.5	0.764				Valid
X1.6	0.739				Valid
X1.7	0.781				Valid
X1.8	0.757				Valid
X1.9	0.734				Valid
X1.10	0.784				Valid
X1.11	0.738				Valid
X1.12	0.73				Valid
X2.1		0.742			Valid
X2.2		0.762			Valid
X2.3		0.79			Valid
X2.4		0.778			Valid
X2.5		0.813			Valid
X2.6		0.765			Valid
X2.7		0.733			Valid
X2.8		0.798			Valid
X2.9		0.708			Valid
X2.10		0.729			Valid
X2.11		0.709			Valid
X2.12		0.728			Valid
X2.13		0.765			Valid
X2.14		0.742			Valid
X2.15		0.702			Valid
Y1			0.763		Valid
Y2			0.769		Valid
Y3			0.724		Valid
Y4			0.705		Valid
Y5			0.736		Valid
Y6			0.748		Valid
Y7			0.716		Valid
Y8			0.73		Valid

Variabel	<i>Work Life Balance</i> (X1)	Insentif (X2)	Loyalitas Karyawan (Y)	Kepuasan Kerja (Z)	Ket
Y9			0.739		Valid
Y10			0.75		Valid
Y11			0.737		Valid
Z1				0.729	Valid
Z2				0.79	Valid
Z3				0.779	Valid
Z4				0.746	Valid
Z5				0.743	Valid
Z6				0.757	Valid
Z7				0.767	Valid
Z8				0.731	Valid
Z9				0.748	Valid

Sumber : Output SmartPLS, data primer diolah pada 2023

Mengacu pada tabel tersebut, bisa dipahami bahwa hasil dari validitas konvergen untuk keseluruhan variabel menunjukkan nilai >0.7 , alhasil berdasarkan kriteria yang telah ditentukan sebelumnya maka item tersebut termasuk pada kriteria validitas yang baik. Hal tersebut menunjukkan indikator dengan nilai tersebut valid dan memiliki korelasi yang tinggi.

Tabel 4. 9 Average Variance Extraxted (AVE)

Variabel	<i>Composite Reliability</i>	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
<i>Work Life Balance</i> (X1)	0.941	0.932	Reliabel
Intensif (X2)	0.951	0.945	Reliabel
Loyalitas (Y)	0.929	0.916	Reliabel
Kepuasan Bekerja (Z)	0.923	0.905	Reliabel

Sumber : Output SmartPLS, data primer diolah pada 2023

Tabel tersebut menunjukkan bahwasanya nilai dari AVE pada variabel *Work Life Balance* (X1) dengan nilai 0.573, sementara nilai Intensif (X2) sejumlah 0.565, nilai Loyalitas (Y) sejumlah 0.545 dan nilai Kepuasan bekerja (Z) sejumlah

0.570. Data tersebut menunjukkan uji validitas nilai AVE secara keseluruhan telah memenuhi syarat, yakni Nilai AVE > 0.5, alhasil dapat diambil kesimpulan bahwa studi ini telah lolos pengujian *square root of average*.

2) Validitas Diskriminasi

Merupakan uji yang dilakukan guna menjelaskan konstruk laten yang diukur memiliki perbedaan dengan konstruk lainnya. *Discriminant Validity* menggunakan *cross loading* sebagai dasar pengukuran, dengan membandingkan akar AVE di setiap konstruk dengan korelasi antar konstruk lainnya dalam suatu model. (Abdillah dan Hartono, 2015)

Tabel 4. 10 Cross Loading

Variabel	Work Life Balance (X1)	Insentif (X2)	Loyalitas Karyawan (Y)	Kepuasan Kerja (Z)
X1.1	0.769	0.648	0.572	0.703
X1.2	0.792	0.736	0.713	0.702
X1.3	0.717	0.652	0.609	0.652
X1.4	0.779	0.643	0.63	0.656
X1.5	0.77	0.721	0.661	0.705
X1.6	0.767	0.73	0.72	0.691
X1.7	0.796	0.663	0.637	0.661
X1.8	0.763	0.672	0.646	0.608
X1.9	0.754	0.667	0.666	0.714
X1.10	0.782	0.632	0.701	0.634
X1.11	0.781	0.749	0.72	0.761
X1.12	0.766	0.741	0.785	0.699
X2.1	0.645	0.743	0.67	0.703
X2.2	0.667	0.787	0.705	0.729
X2.3	0.664	0.783	0.672	0.717
X2.4	0.636	0.761	0.691	0.672

Variabel	Work Life Balance (X1)	Insentif (X2)	Loyalitas Karyawan (Y)	Kepuasan Kerja (Z)
X2.5	0.68	0.787	0.733	0.728
X2.6	0.698	0.746	0.693	0.737
X2.7	0.678	0.715	0.692	0.653
X2.8	0.669	0.773	0.693	0.651
X2.9	0.672	0.722	0.659	0.732
X2.10	0.663	0.71	0.646	0.663
X2.11	0.709	0.733	0.702	0.718
X2.12	0.69	0.724	0.663	0.679
X2.13	0.673	0.773	0.737	0.7
X2.14	0.683	0.758	0.714	0.728
X2.15	0.659	0.737	0.747	0.629
Y1	0.637	0.694	0.791	0.633
Y2	0.63	0.728	0.76	0.673
Y3	0.712	0.694	0.704	0.71
Y4	0.682	0.72	0.794	0.657
Y5	0.686	0.727	0.805	0.689
Y6	0.666	0.702	0.751	0.591
Y7	0.667	0.686	0.76	0.705
Y8	0.621	0.712	0.742	0.634
Y9	0.685	0.663	0.741	0.626
Y10	0.657	0.721	0.734	0.652
Y11	0.673	0.683	0.771	0.669
Z1	0.74	0.795	0.726	0.813
Z2	0.618	0.703	0.746	0.713
Z3	0.691	0.712	0.653	0.828
Z4	0.7	0.736	0.666	0.778
Z5	0.653	0.711	0.666	0.718
Z6	0.725	0.696	0.646	0.772
Z7	0.653	0.711	0.619	0.804
Z8	0.691	0.666	0.601	0.766
Z9	0.669	0.677	0.657	0.723

Sumber : Output SmartPLS, data primer diolah pada 2023

Melalui tabel tersebut, maka dapat diketahui bahwa nilai *cross loading* variabel secara keseluruhan memiliki nilai > 0.5 , alhasil berdasarkan tabel tersebut

menyimpulkan bahwa hasil instrumen studi yang dilakukan telah memenuhi *discriminant validity* serta validitas item dapat terpenuhi

2. Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui keakuratan serta ketepatan dari suatu instrument. Dimana dalam uji ini dilakukan untuk mengetahui nilai dari *composite reliability* yang ada dalam blok indikator, guna mengukur konstruk serta nilai dari *cronbach's alpha*. Data dikatakan reliabel apabila nilai *composite reliability* > 0.7 dan nilai *cronbach's alpha* > 0.6.

Tabel 4. 11 Composite Reliability dan Cronbach's Alpha

Variabel	<i>Composite Reliability</i>	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
<i>Work Life Balance</i> (X1)	0.941	0.932	Reliabel
Intensif (X2)	0.951	0.945	Reliabel
Loyalitas (Y)	0.929	0.916	Reliabel
Kepuasan Bekerja (Z)	0.923	0.905	Reliabel

Sumber : Output SmartPLS, data primer diolah pada 2023

Hasil pengujian yang dilakukan pada tabel tersebut bisa dipahami bahwasanya nilai *composite reliability* untuk variabel X1 yakni sejumlah 0.941, kemudian untuk variabel X2 yakni 0.951, Variabel Y sejumlah 0.929 dan variabel Z sejumlah 0.923. Sementara itu bagi angka *cronbach's alpha* menunjukkan hasil 0.932 untuk variabel X1, nilai 0.945 untuk variabel X2, nilai 0.916 untuk variabel Y dan nilai 0.905 untuk variabel Z. Alhasil berdasarkan hal tersebut maka dapat dikatakan bahwa kuesioner tersebut konsisten dan stabil, karena nilai *composite reliability* > 0.7 dan nilai *cronbach's alpha* > 0.6.

4.4.2 Analisis Inner Model

Inner Model atau Model struktural merupakan model yang menghubungkan antara laten variabel dengan menggunakan persamaan simultan. Penilaian ini dapat dilakukan dengan melihat R-square dari setiap variabel. Nilai *R-square* diangka 0.25 termasuk dalam kriteria lemah, sementara bagi angka 0.50 termasuk dalam kriteria moderat dan 0.75 termasuk dalam kriteria yang kuat. Adapun untuk hasil penghitungannya dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4. 12 Hasil R-Square

Variabel	<i>R Square</i>	<i>R Square Adjusted</i>
Loyalitas (Y)	0.904	0.901
Kepuasan Bekerja (Z)	0.857	0.854

Sumber : Data Primer diolah pada 2023

Berdasarkan pada tabel tersebut, berarti bisa teridentifikasi bahwasanya nilai dari *R-square* yang digunakan ada pada tabel *R-Square Adjusted* dengan hasil yang menunjukkan nilai Loyalitas sejumlah 0.901 sedangkan untuk Kepuasan Bekerja sejumlah 0.854. Alhasil keduanya dapat dikatakan termasuk dalam kriteria kuat karena memiliki nilai diatas 0.75.

4.5 Pengujian Uji Hipotesis

Hasil perolehan data kemudian diolah dan dianalisis dengan menggunakan software SmartPLS 3.0 untuk membuktikan hipotesis dari studi yang telah dicantumkan pada Bab II. Sebelumnya telah dilakukan beberapa pengujian untuk mengetahui data yang valid, reliabel serta tergolong pada model yang kuat atau baik. Untuk mengetahui hipotesis dapat diterima atau ditolak dapat dilihat dari nilai signifikansi konstruk, nilai *T-statistic* serta nilai dari *P-value*.

4.5.1 Pengujian Secara Langsung

Tabel 4. 13 *Path Coefficients*

Variabel	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
<i>Work Life Balance</i> (X1) - > Kepuasan Bekerja (Z)	0.313	0.322	0.135	2.322	0.021
Intensif (X2) - > Kepuasan Bekerja (Z)	0.639	0.63	0.136	4.69	0.00
Kepuasan Bekerja (Z) -> Loyalitas (Y)	0.344	0.322	0.124	2.769	0.006
<i>Work Life Balance</i> (X1) - > Loyalitas (Y)	0.259	0.266	0.083	3.116	0.002
Intensif (X2) - > Loyalitas (Y)	0.384	0.398	0.152	2.527	0.012

Sumber : Data Primer diolah 2023

Berdasarkan pada tabel diatas, menunjukkan hasil pengujian secara langsung antar variabel dengan penjelasan sebagai berikut :

1. H1 : Pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kepuasan Bekerja

Mengacu pada tabel hasil dari perolehan nilai original sampel, maka didapatkan koefisien jalur bernilai 0.313. Sementara untuk nilai *t-statistic* sebesar 2.322 > 1.96 dan nilai *p-value* sebesar 0.021 < 0.05 sehingga dapat disimpulkan bahwasanya variabel *Work Life Balance* berpengaruh secara signifikan terhadap variabel loyalitas.

2. H2 : Pengaruh Intensif terhadap Kepuasan Bekerja

Mengacu pada tabel hasil dari perolehan nilai original sampel, maka didapatkan koefisien jalur bernilai 0.639. Sementara untuk nilai *t-statistic* sebesar 4.69 > 1.96 dan nilai *p-value* sebesar 0.000 < 0.05 sehingga dapat disimpulkan bahwasanya variabel Intensif berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Kepuasan Bekerja.

3. H3 : Pengaruh Kepuasan Bekerja terhadap Loyalitas

Mengacu pada tabel hasil dari perolehan nilai original sampel, maka didapatkan koefisien jalur bernilai 0.344. Sementara untuk nilai *t-statistic* sebesar 2.769 > 1.96 dan nilai *p-value* sebesar 0.006 < 0.05 sehingga dapat disimpulkan bahwasanya variabel Kepuasan Bekerja berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Loyalitas.

4. H4 : Pengaruh *Work Life Balance* terhadap Loyalitas

Mengacu pada tabel hasil dari perolehan nilai original sampel, maka didapatkan koefisien jalur bernilai 0.259. Sementara untuk nilai *t-statistic* sebesar 3.116 > 1.96 dan nilai *p-value* sebesar 0.002 < 0.05 sehingga dapat disimpulkan bahwasanya variabel *Work Life Balance* berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Loyalitas.

5. H5 : Pengaruh Intensif Terhadap Loyalitas

Mengacu pada tabel hasil dari perolehan nilai original sampel, maka didapatkan koefisien jalur bernilai 0.384. Sementara untuk nilai *t-statistic* sebesar 2.527 > 1.96 dan nilai *p-value* sebesar 0.012 < 0.05 sehingga dapat disimpulkan bahwasanya variabel Intensif berpengaruh secara signifikan terhadap Loyalitas

4.5.2 Pengujian Secara tidak Langsung

Tabel 4. 14 *Specific Indirect Effect*

Variabel	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
<i>Work Life Balance</i> (X1)-> Kepuasan Bekerja (Z) -> Loyalitas (Y)	0.205	0.200	0.076	2.904	0.004
Insentif (X2)-> Kepuasan Bekerja (Z) -> Loyalitas (Y)	0.219	0.197	0.08	2.747	0.006

Sumber : Data Primer diolah 2023

Berdasarkan pada tabel tersebut, hasil dari pengujian secara tidak langsung mengunjungkan hasil sebagai berikut :

- H6 : Pengaruh *Work Life Balance* terhadap Loyalitas melalui Kepuasan bekerja
Hasil dari pengujian menunjukkan nilai sampel original sebesar 0.205, dengan nilai t statistik sebesar $2.904 > 1.96$ serta nilai *p value* $0.004 < 0.05$. Sehingga berdasarkan pada data tersebut, variabel *Work Life Balance* berpengaruh terhadap Loyalitas melalui Kepuasan Bekerja sebagai variabel moderasi. Kesimpulannya Hipotesis 6 diterima.
- H7 : Pengaruh Insentif terhadap Loyalitas melalui Kepuasan bekerja
Hasil dari pengujian menunjukkan nilai sampel original sebesar 0.219, dengan nilai t statistik sebesar $2.747 > 1.96$ serta nilai *p value* $0.006 < 0.05$. Sehingga berdasarkan pada data tersebut, variabel Insentif berpengaruh terhadap Loyalitas melalui Kepuasan Bekerja. Kesimpulannya Hipotesis 7 diterima.

4.6 Pembahasan

4.6.1 Pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kepuasan Kerja

Work life balance memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja. Hal ini selaras dengan Penelitian Larastrini dan Adnyani (2019) dalam kesimpulannya menyatakan bahwa *Work life balance* mampu memengaruhi tingkat Kepuasan Kerja Karyawan. Hal tersebut didukung oleh Penelitian Rondonuwo dkk., (2018) *Work Life Balance* berpengaruh positif kepada kepuasan kerja. Selain itu, studi yang diselenggarakan oleh Efendi dkk., (2022) menghasilkan kesimpulan bahwa *Work Life Balance* berpengaruh signifikan kepada *Job Satisfaction*. Reza Ma'aruf (2021) juga telah melakukan penelitian Ruwondono dkk., (2018) yang menghasilkan kesimpulan bahwa *Work life balance* berdampak positif kepada kepuasan kerja.

Pada item terkait dengan variabel *work life balance*, item tertinggi terkait dengan kebiasaan dari para karyawan yang tidak melakukan lembur kerja atau bekerja melebihi jam yang ditetapkan dengan nilai rerata yakni 4.26 dengan total nilai terbanyak pada skor 5 yakni 46 orang. Sementara untuk item terendah terdapat pada item tentang suasana dilingkungan kerja yang memengaruhi suasana hati saat di luar jam kerja dengan nilai rerata 3.79 dan nilai terbanyak terdapat pada skor 4 yakni 38 orang. Alhasil bisa dipahami bahwa karyawan memiliki kesadaran terkait dengan keseimbangan antara bekerja dan kehidupan sehari-harinya. Manajemen waktu yang tepat menjadi salah satu hal yang mampu mewujudkan *work life balance* dalam dunia kerja. Karyawan dapat menempatkan diri dengan tepat di saat

jam kerja maupun di luar jam kerja, alhasil hal-hal yang terjadi selama waktu bekerja tidak dibawa ke kehidupan diluar jam kerja.

Work life balance yang baik menunjukkan akan komitmen yang kuat dalam melakukan pekerjaan maupun dalam menjalani kehidupan sehari-hari. *Work life balance* sendiri menjadi suatu kemampuan dari individu dimana ia mampu mengelola pekerjaan yang dilakukan secara efektif. (Sugiyanto et al., 2020)

Beberapa keuntungan yang didapatkan dalam penerapan *work life balance* diantaranya (1) mampu memanajemen waktu dengan baik; (2) memiliki kemampuan dalam mengelola skala prioritas; (3) terjaganya kesehatan fisik maupun mental; (4) mengurangi stress saat bekerja; (5) meningkatkan kontrol dalam kehidupan kerja; (6) adanya peningkatan dalam kepuasan hidup (Muda et al., 2019)

Kepuasan kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, mulai dari Gaji atau upah, promosi, supervisi, tunjangan, penghargaan, prosedur, rekan kerja, pekerjaan serta komunikasi. Disisi lain faktor kepuasan kerja juga dipengaruhi oleh hubungan dengan karyawan lain, faktor individu serta faktor dari luar atau eksternal. (Gumilar, 2010)

Dalam pandangan Islam, keseimbangan dalam bekerja dan kehidupan individu menjadi salah satu hal yang penting. Konsep keseimbangan dalam Islam dikenal dalam beberapa term, salah satunya konsep *al-tawazun* yang dikenal sebagai konsep keseimbangan dan ekuilibrium. Dimana Allah memerintahkan semua makhluk-Nya guna hidup dalam keseimbangan, sebagaimana Dia telah

menciptakan alam beserta isinya dengan seimbang. Sebagaimana firman-Nya dalam Alquran Surah Al-Qasas ayat 77 :

وَابْتَغِ فِيمَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا وَأَحْسِنْ كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ وَلَا تَبْغِ الْفُسَادَ فِي الْأَرْضِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ

Artinya :

“Dan, carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (pahala) negeri akhirat, tetapi janganlah kamu lupakan bagianmu di dunia. Berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik kepadamu dan janganlah kamu berbuat kerusakan di bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan.” (Terjemah Al-Quran Digital Kemenag 2019).

Sumber daya manusia (SDM) menjadi salah satu hal penting dalam suatu perusahaan. Kondisi karyawan yang baik akan memberikan dampak yang positif bagi perusahaan dimana ia bekerja. Untuk memenuhi hal tersebut, perlu adanya keseimbangan dalam pekerjaan dan juga keseharian dari karyawan.

Kondisi tersebut sesuai dengan apa yang ada di PT Tristar Global Indonesia, Jember. Hasil penelitian yang dilakukan sejalan dengan kondisi yang ada di perusahaan tersebut. Karyawan sudah banyak yang menyadari terkait dengan *work life balance*, sehingga menjalankan pekerjaan dengan baik tanpa ada hambatan. Hal itu juga yang menunjukkan kepuasan bekerja dari para karyawan, karena antara pekerjaan dengan kehidupan sehari-harinya dapat berjalan dengan seimbang.

4.6.2 Pengaruh Intensif terhadap Kepuasan Kerja

Mengacu pada uji sebelumnya, maka dapat diketahui bahwa Intensif memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja. Hal ini sesuai dengan Penelitian Kurniawan dan rizal (2019) Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian Rahman, rahmadsyah, dan puddin (2022) *Incentives* mampu berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap *Job Satisfaction*. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Rachmawati dkk., (2023) dengan judul "*The Effect of Incentives and Work Environment on Employee's Loyalty "Tubagus Car Spa" West Java*" menghasilkan kesimpulan bahwa *Incentives* berpengaruh positif terhadap *Employee's Loyalty*. Penelitian sejenis juga telah dilakukan oleh Dirhamsyah dan suprayitno (2022). Hasil penelitian tersebut didapatkan bahwa *Incentives* berpengaruh terhadap *Employee Loyalty*.

Berdasarkan hasil penelitian, item dengan nilai rata-rata tertinggi terdapat pada item tentang insentif yang diterima karyawan merupakan bentuk penghargaan yang adil dari kontribusi yang telah dilakukan selama bekerja dengan nilai rata-rata 4.22 dan total item terbanyak pada skor 5 yakni 41 orang. Sedangkan untuk nilai terendah mendapatkan skor rata-rata yakni 3.89 dengan item yakni insentif yang didapatkan sesuai dengan tingkat pendidikan yang dimiliki. Jawaban terbanyak terdapat pada item skor 4 dengan jumlah 46 orang. Insentif dihasilkan dari apa yang telah dilakukan oleh karyawan, semakin besar sumbangsih yang diberikan maka insentif yang di dapatkan juga akan semakin banyak. Karyawan telah menyadari bahwa sebesar apa usaha yang diberikan untuk perusahaan, sebesar itu pula insentif diberikan dari perusahaan kepada karyawan.

Sebagai mana dijelaskan dalam sub bab sebelumnya, diketahui bahwasanya Kepuasan kerja salah satu faktor yang mempengaruhi adalah upah. Hal ini dibuktikan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti, dimana intensif secara signifikan. Sehingga ketika insentif diberikan maka kepuasan terhadap pekerjaan juga akan berpengaruh.

Dalam sebuah hadis disebutkan: Nabi shallallahu ‘alaihi wa sallam juga memerintahkan memberikan upah sebelum keringat si pekerja kering. Dari ‘Abdullah bin ‘Umar, Nabi shallallahu ‘alaihi wa sallam bersabda,

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرَقُهُ

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

Para pekerja harus segera menerima hak mereka setelah menyelesaikan tugas, termasuk pembayaran gaji bulanan yang telah disepakati. Dari hadis ini, terlihat bahwa penghargaan wajib diberikan kepada pekerja setelah menyelesaikan pekerjaannya, dan pimpinan harus memberikannya secepat mungkin. Dalam konteks organisasi, imbalan yang telah disepakati harus diberikan tepat waktu, dan pemberian insentif tambahan mungkin diperlukan untuk meningkatkan motivasi karyawan dalam melaksanakan tugas mereka. (M.Quraish Shihab 2002)

Hal ini dijelaskan pula dalam Islam yang tertuang dalam al-Qur’an Q.S Al Ahqaaf/46:19

وَلِكُلِّ دَرَجَةٍ مِمَّا عَمِلُوا وَلِيُوفيَهُمْ أَعْمَالَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ

Terjemahnya :

“Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan”.

PT Tristar Global Indonesia, Jember memberikan insentif yang sesuai dengan apa yang seharusnya diterima oleh karyawannya. Diukur berdasarkan kinerja yang dilakukan oleh setiap karyawan. Hal itu sejalan dengan hasil penelitian yang didapatkan. Pemberian insentif yang sesuai dapat menumbuhkan kepuasan kerja dari karyawan.

Karyawan PT Tristar Global Indonesia, Jember merasa puas dengan apa yang seharusnya telah diberikan oleh perusahaan kepada para karyawannya. Hal itu juga yang nantinya akan memberikan pengaruh dalam pertumbuhan loyalitas karyawan terhadap perusahaannya.

4.6.3 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas

Pada penelitian terdahulu ditemukan bahwasanya Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap loyalitas. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang didapatkan dimana terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap loyalitas. Penelitian Nurlaila, Faisal, dan Nurdin (2020) variabel Job Satisfaction berpengaruh positif terhadap variabel employee loyalty dengan beberapa indikator tertentu untuk mengukur kepuasan kerja. Terdapat juga penelitian yang dilakukan oleh Larastrini dan Adnyani (2019) yang mana hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian maka didapatkan bahwa item dengan rata-rata tertinggi yakni 4.36 dengan jumlah skor terbanyak yakni skor 5 dengan 44 orang merujuk pada item berkaitan dengan perasaan karyawan terhadap PT Tristar Global Indonesia, Jember yang memberikan kesempatan bagi karyawannya untuk berkembang dalam karirnya. Sedangkan untuk skor terendah yakni 4.08 dengan jawaban terbanyak pada skor 4 yakni 39 orang dengan item Karyawan di PT Tristar Global Indonesia, Jember saling menghormati dan menghargai pendapat satu sama lain. Kepuasan bekerja dari karyawan salah satunya di dukung dengan lingkungan perusahaan yang baik. Perusahaan yang memberikan kesempatan bagi karyawannya untuk berkembang menghasilkan rasa puas pada karyawan ketika bekerja di perusahaan tersebut. Sehingga akan berpengaruh terhadap loyalitas yang diberikannya pada perusahaan.

Loyalitas merupakan faktor penting yang diperlukan oleh perusahaan dari setiap karyawan. Karyawan yang loyal pada perusahaan akan menunjukkan kinerja yang tinggi terhadap perusahaannya. Pendapat ini didukung dengan Penelitian yang dilakukan oleh Greenhaus, et al (2003) bahwa loyalitas karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Khuong and Tien dalam Khoiriyah (2023) menjelaskan beberapa faktor kepuasan kerja mulai dari pengawasan, atasan, kerja sama antar team work memberikan dampak positif terhadap loyalitas dari karyawan. Mengacu terhadap penelitian terdahulu serta hasil dari penelitian yang dilakukan maka loyalitas karyawan dipengaruhi salah satunya dengan kepuasan kerja.

Semakin merasa puas seorang karyawan dalam pekerjaannya, maka loyalitas yang diberikan juga akan semakin tinggi. Loyalitas karyawan juga tercermin dari intensitas keluarnya karyawan dari suatu pekerjaan yang rendah. Mereka cenderung bertahan ketika mendapatkan pekerjaan yang sesuai dan menunjukkan kontribusi serta loyalitas yang besar (Aggarwal et al.,2018).

Kepuasan kerja dalam pandangan islam telah disinggung dalam ayat-ayat Al-Qur'an. Seperti dalam surat At-Taubah ayat 105, yaitu :

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ
فَيُنَبِّئُكُمْ 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 akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.” (QS. At-Taubah: 105).

Jelas sekali, berdasarkan paragraf sebelumnya, bahwa aktivitas manusia patut mendapat balasan. Hal ini benar terlepas dari apakah itu hal yang positif atau negatif. Ketika kita meluangkan waktu dan upaya untuk menyelesaikan suatu tugas dengan cara yang komprehensif, orang tidak hanya akan mengakui dan menghargai upaya kita, tetapi juga akan memberi kita kegembiraan. Menurut Handoko, jika usaha yang kita lakukan diakui dan diakui oleh orang lain, maka kita akan merasakan kepuasan (2020:193)

Al-Ghazali mengemukakan bahwa dalam konteks kepuasan kerja modern, memiliki kaitan erat dengan pentingnya memperoleh pengetahuan dan pemahaman yang akurat sebagai dasar dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaan. Beliau menekankan bahwa pemahaman yang benar akan membimbing kita menuju tindakan yang positif dan pada akhirnya mencapai kepuasan. Pandangan Al-Ghazali terhadap kepuasan kerja lebih menyoroti signifikansi mencari pekerjaan yang sesuai dengan nilai-nilai dan kontribusi yang memiliki makna.

Karyawan PT Tristar Global Indonesia, Jember merasa puas dengan apa yang telah diberikan oleh perusahaan. Selain insentif, berdasarkan hasil penelitian nilai tertinggi terletak pada pemberian kebebasan bagi para karyawannya untuk berkembang.

Rasa puas dalam bekerja akan memberikan kesan yang baik kepada karyawan. Hal tersebut yang akan menumbuhkan sikap loyal dari karyawan terhadap perusahaan dimana ia bekerja. Kepuasan kerja berjalan secara signifikan dan positif terhadap pertumbuhan loyalitas karyawan di PT Tristar Global Indonesia, Jember.

4.6.4 Pengaruh *Work Life Balance* terhadap Loyalitas

Berdasarkan pada hasil pengujian hipotesis pada tabel sebelumnya, maka dapat diketahui bahwa *work life balance* memberikan pengaruh positif terhadap loyalitas karyawan. Dengan kata lain, semakin tinggi *work life balance* maka loyalitas karyawan juga akan semakin tinggi. Hal ini senada dengan penelitian yang dilakukan oleh Nurdin (2020), Nirmala et al., (2019), Ma'ruf (2021), Larastini (2019)

dan Hawa (2020). Sementara penelitian yang dilakukan oleh Dicha (2019) tidak menunjukkan adanya pengaruh dari work life balance terhadap loyalitas karyawan.

Mengacu pada tabel hasil dari perolehan nilai original sampel, maka didapatkan koefisien jalur bernilai 0.259. Sementara untuk nilai t-statistic sebesar $3.095 > 1.96$ dan nilai p-value sebesar $0.002 < 0.05$ sehingga dapat disimpulkan bahwasanya variabel Work Life Balance berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Loyalitas.

Keseimbangan dalam bekerja dan kehidupan sehari-hari memberikan kesadaran pada diri karyawan untuk dapat bekerja sesuai dengan porsinya masing-masing. Dengan begitu karyawan akan merasa nyaman ketika bekerja karena bisa menyeimbangkan antara kebutuhan kesehariannya dengan kewajibannya saat bekerja. Karyawan di PT Tristar Global Indonesia, Jember telah menyadari terkait dengan pentingnya work life balance, dengan menyeimbangkan hal tersebut, maka karyawan di PT Tristar Global Indonesia, Jember akan merasa lebih nyaman dalam bekerja dan dapat membangun loyalitas terhadap perusahaan.

Work life balance merupakan keseimbangan antara bekerja dengan kehidupan pribadi. Al-Quran tidak secara eksplisit menjelaskan terkait dengan hal ini, namun di dalam kitab suci terdapat beberapa pedoman untuk mencapai keseimbangan yang diharapkan. Namun terdapat sebuah nasehat yang diutarakan oleh salah seorang sahabat nabi yakni Salma Al-Farisi kepada Abu Darda'. Dalam Riwayat Imam Bukhari, Rasulullah Saw membenarkan ucapan Sahabat Salaman. Ungkapannya adalah sebagai berikut :

إِنَّ لِرَبِّكَ عَلَيْكَ حَقًّا، وَإِنَّ لِنَفْسِكَ عَلَيْكَ حَقًّا، وَلِأَهْلِكَ عَلَيْكَ حَقًّا. فَأَعْطِ كُلَّ ذِي حَقِّ حَقَّهُ

Artinya : “Sesungguhnya Rabb-mu memiliki hak, dan sesungguhnya tubuhmu juga ada haknya, dan sesungguhnya istrimu juga ada haknya. Maka berikanlah setiap yang memiliki hak tersebut haknya.” Hadis Riwayat Bukhari.

Dari paparan hadis yang diriwayatkan oleh Imam Bukhari tersebut, nasihat sahabat Salman yang dibenarkan oleh Rasulullah Saw berkaitan dengan penunaian hak-hak diri, salah satunya yang berkaitan dengan hak tubuh adalah istirahat. Konsep *work life balance* artinya menyeimbangkan antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi. Keseimbangan tersebut dilakukan untuk menghadirkan harmonisasi dalam kehidupan.

Loyalitas dipengaruhi oleh tiga faktor, dimana salah satunya terkait dengan faktor emosional. Hal ini berkaitan dengan perasaan serta ekspresi diri dalam pekerjaan, keluarga maupun individu karyawan. Keseimbangan antara pekerjaan dengan pemenuhan kebutuhan pribadi menjadi salah satu hal yang dapat memengaruhi loyalitas seseorang (Ma’ruf, 2021). Keseimbangan antara keduanya mampu menumbuhkan loyalitas seseorang. Alhasil searah dengan hasil studi yang dihimpun, bahwa *work life balance* dapat berdampak kepada loyalitas seseorang.

Loyalitas karyawan di PT Tristar Global Indonesia, Jember cukup tinggi. Salah satu faktor yang mempengaruhi adalah keseimbangan dalam kehidupan atau *work life balance*. Perusahaan memberikan kebebasan bagi karyawannya untuk

dapat terus berkembang. Sehingga tidak ada kekangan di dalamnya yang membuat karyawan merasa tidak nyaman.

Dalam menentukan kehidupannya, karyawan dapat dengan bebas menyesuaikan antara bekerja dengan kesehariannya sebagai makhluk sosial. Dengan memberikan kebebasan kepada karyawan, maka rasa loyalitas akan tumbuh sebagai bentuk kepedulian terhadap perusahaan.

4.6.5 Pengaruh Intensif terhadap Loyalitas

Variabel insentif berdasarkan pengujian yang dilakukan di sub bab sebelumnya mendapatkan hasil kesimpulan berpengaruh secara signifikan terhadap loyalitas. Sehingga semakin tinggi insentif diberikan maka loyalitas karyawan juga akan semakin tinggi.

Hal ini searah dengan penelitian yang dilakukan oleh Kartika (2020), Maulana Yulianto (2022), Astuti (2022) dan Siregar et.al (2022) dimana dalam penelitian tersebut disebutkan bahwasanya intensif memiliki pengaruh terhadap loyalitas karyawan.

Perolehan nilai original sampel menunjukkan bahwa nilai dari koefisien jalur bernilai 0.639. Sementara untuk nilai t-statistic sebesar $5.081 > 1.96$ dan nilai p-value sebesar $0.000 < 0.05$ sehingga dapat disimpulkan bahwasanya variabel Intensif berpengaruh secara signifikan terhadap Loyalitas

Insentif menjadi salah satu faktor yang memberikan pengaruh terhadap loyalitas dari karyawan. Pengaruh tersebut mengarah pada pengaruh positif, dimana semakin besar insentif diberikan maka loyalitas yang diberikan karyawan kepada perusahaan juga akan semakin tinggi. Karyawan cenderung akan merasa dihargai

ketika apa yang dikerjakannya mendapatkan apresiasi dari perusahaan, salah satu apresiasi yang dilakukan dalam bentuk insentif tersebut. Insentif akan memberikan semangat bagi karyawan untuk dapat terus bekerja agar perusahaan dimana ia bekerja dapat terus maju. Disisi lain juga sekaligus untuk mendapatkan insentif yang semakin besar atas kinerja yang telah dilakukan oleh karyawan.

Dalam sebuah hadis disebutkan: Nabi shallallahu ‘alaihi wa sallam juga memerintahkan memberikan upah sebelum keringat si pekerja kering. Dari ‘Abdullah bin ‘Umar, Nabi shallallahu ‘alaihi wa sallam bersabda,

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرَقُهُ

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

Menurut hadits ini, wajib membayar iuran kepada seorang pekerja segera setelah ia menyelesaikan tugasnya, atau mereka harus dibayar minimal sebulan sekali jika ada perjanjian gaji. Hadits sebelum ini cukup jelas bahwa seorang pemimpin atau majikan mempunyai tanggung jawab untuk menyampaikan rasa terima kasih kepada pekerjanya sesegera mungkin setelah suatu tugas selesai.

Demikian pula, merupakan kewajiban perusahaan untuk membayar karyawannya pada saat mereka berhak, dan perusahaan dapat melakukan lebih dari itu dengan memberikan bonus atau insentif keuangan lainnya untuk meningkatkan semangat kerja dan pengabdian kepada pekerjaan (M. Quraish Shihab 2002).

Selain itu, hal ini juga dirujuk dalam Al-Qur'an ayat 46:19 yang merupakan sumber ajaran Islam yang tersedia secara online.

وَلِكُلِّ دَرَجَةٌ مِمَّا عَمِلُوا وَلِيُؤْفِقِيَهُمْ أَعْمَالَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ

Terjemahnya :

Artinya : “Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan”.

Agar setiap orang mengetahui bahwa Allah Maha Adil dan Dia memenuhi pahala atas perilaku mereka, baik orang yang beriman maupun orang yang tidak taat harus mendapatkan derajat, yang tingkatannya berbeda-beda di surga atau di neraka tergantung pada perbuatan mereka. individu, namun pada saat yang sama tidak menyebabkan kerugian bagi mereka dan membayar orang-orang yang bekerja sama dengan Anda dua kali lipat dibandingkan jika mereka tidak bekerja sama.

Terbukti dari ayat yang baru saja dibaca, niscaya Allah akan membalas setiap perbuatan manusia sesuai dengan keutamaannya yang dimilikinya. Artinya, seseorang akan memperoleh manfaat bagi perusahaannya dan menikmati hasil yang menguntungkan sebagai konsekuensi langsung dari kerja keras dan kesuksesannya. Selain itu, ini mengindikasikan bahwa orang akan mendapatkan hasil yang bagus.

Pandangan menurut ilmuwan ekonomi Islam, Al ghazali juga mengemukakan tentang teori kebutuhan hidup manusia yang terdiri dari kebutuhan primer (dharuriyyat), kebutuhan sekunder (hajiiyyat) dan kebutuhan tersier (tahsiniyyat). Teori konsumsi menurut Al Ghazali tidak hanya berorientasi kepada kepuasan saja. Meskipun Al Ghazali tidak menafikan tabiat manusia yang cenderung mengikuti keinginannya. Al Ghazali menganjurkan agar hati-hati dalam menjaga harta, termasuk menjaga hartanya dari nafsu syahwat yang selalu menuntut kepuasan dalam memenuhi kebutuhan dan keinginan.

Alhasil hal inilah yang mengambil pendapat bahwa insentif termasuk harta yang berupa materi dan diperlukan pula menjaga nafsu syahwatnya agar terhindar dari menafikan yang pada dasarnya ada pada tabiat manusia yang dipenuhi oleh nafsu (Mufidah, dan Hidayat 2021)

Pemberian insentif pada karyawan di PT Tristar Global Indonesia, Jember yang sesuai dengan beban kerja yang didapatkan oleh setiap karyawan akan membentuk loyalitasnya terhadap perusahaan yakni PT Tristar Global Indonesia, Jember. Loyalitas tersebut dibangun atas dasar keadilan yang diberikan dari pihak perusahaan.

Keadaan karyawan di PT Tristar Global Indonesia, Jember menunjukkan loyalitas yang tinggi. Pemberian insentif yang sesuai menjadi salah satu faktor yang membangun loyalitas di perusahaan ini. Dengan pemberian yang sesuai, maka rasa kepedulian dari karyawan terhadap perusahaan dimana ia bekerja juga tumbuh.

4.6.6 Pengaruh *Work Life Balance* terhadap Loyalitas melalui Kepuasan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa work life balance memberikan pengaruh terhadap loyalitas melalui kepuasan kerja. Sehingga terdapat pengaruh antara variabel work life balance terhadap loyalitas yang dimediasi oleh kepuasan kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yakni Penelitian Larastrini dan Adnyani (2019) dalam kesimpulannya menyatakan bahwa Work life balance mampu mempengaruhi tingkat Kepuasan kerja karyawan. Penelitian Nurlaila, Faisal, dan Nurdin (2020) variabel Job Satisfaction berpengaruh positif terhadap variabel

employee loyalty. Semakin tinggi kepuasan kerja semakin tinggi juga loyalitas karyawan.

Hasil dari pengujian menunjukkan nilai sampel original sebesar 0.205, dengan nilai t statistik sebesar $2.56 > 1.96$ serta nilai p value $0.006 < 0.05$. Sehingga berdasarkan pada data tersebut, variabel Work Life Balance berpengaruh terhadap Loyalitas melalui Kepuasan Bekerja sebagai variabel mediasi. Kesimpulannya Hipotesis 6 diterima. Kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh antara work life balance dengan loyalitas dari karyawan. Membangun loyalitas dari karyawan di PT Tristar Global Indonesia, Jember salah satunya dipengaruhi dengan kemampuan work life balance yang dimiliki oleh setiap karyawan di PT Tristar Global Indonesia, Jember. Loyalitas tersebut selain terbentuk karena adanya work life balance juga ada pengaruh dari rasa kepuasan bekerja yang dimiliki oleh karyawan. Rasa kepuasan bekerja tersebut membangun loyalitas yang tinggi dari karyawan di PT Tristar Global Indonesia, Jember.

Loyalitas sebagai bentuk etos kerja Islami akan memberikan pengaruh yang baik terhadap perilaku seseorang dalam pekerjaan karena dapat memberi stimulus sikap kerja yang positif (Al-Qardhâwî, 2001). Sikap kerja yang positif memungkinkan hasil yang menguntungkan seperti kerja keras, cinta terhadap pekerjaan, bersungguh-sungguh dalam bekerja, berkomitmen dan sikap kerja lainnya yang tentu saja hal ini dapat memberikan keuntungan bagi individu itu sendiri dan organisasi. Salah satu bentuk dari sikap loyal ini adalah taat atau patuh kepada aturan. Allah memerintahkan untuk senantiasa patuh terhadap aturan yang

berlaku. Sebagaimana dalam firman-Nya dalam surat Al-Baqarah 207 sebagai berikut :

وَمِنَ النَّاسِ مَنْ يَشْتَرِي نَفْسَهُ ابْتِغَاءَ مَرْضَاتِ اللَّهِ وَاللَّهُ رَءُوفٌ بِالْعِبَادِ

Artinya : “Di antara manusia ada orang yang mengorbankan dirinya untuk mencari rida Allah. Allah Maha Penyantun kepada hamba-hamba(-Nya).”

Menurut Tafsir Al-Muyassar (1995) karya Dr. Wahbab Az-Zuhali, ayat ini menjelaskan bahwa sebagian manusia berusaha keras dan bahkan jiwa mereka untuk mencapai keridhaan Allah. Mereka melakukan amal-amal yang di terima di sisi Allah dan menempuh segala macam kesulitan demi mencari ridhanya (Iqbal, dan Syahrizal 2021). Syaikhul Islam Ibnu Taimiyyah berkata, “Al-baraa’ah (sikap berlepas diri atau kebencian) adalah kebalikan dari al-wilaayah (loyalitas atau kecintaan), asal dari al-baraa’ah adalah kebencian dan asal dari alwilaayah adalah kecintaan.

Agar terciptanya keharmonisan dan keselarasan dalam hidup, Islam telah mengaturnya dengan sedemikian rupa. Karena dalam pandangan Islam, hidup tidak hanya untuk keperluan dunia semata namun juga tentang kehidupan setelah kematian. Hal ini sudah termaktub dalam Al-Quran Surah Al-Qashash ayat 77 :

وَابْتَغِ فِيمَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا وَأَحْسِنْ كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ وَلَا تَبْغِ الْفُسَادَ فِي الْأَرْضِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ

Artinya :

“Dan, carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (pahala negeri akhirat, tetapi janganlah kamu lupakan bagianmu di dunia. Berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik kepadamu dan janganlah kamu berbuat kerusakan di bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan.”

Kesimpulan yang diambil dari hasil studi ini yakni keseimbangan dalam bekerja akan ada pengaruhnya kepada loyalitas seorang karyawan. Dimana

loyalitas tersebut dapat tumbuh dengan adanya kepuasan dalam pekerjaan yang dilakukan. Ketika seseorang mampu untuk menjaga keseimbangan tersebut, maka akan merasa puas dengan pekerjaannya. Alhasil memunculkan sikap loyal terhadap pekerjaannya tersebut.

Rasa puas dalam bekerja akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Begitu juga di PT Tristar Global Indonesia, Jember, hasil penelitian dan fakta di lapangan menunjukkan kepuasan bekerja salah satunya dipengaruhi oleh *work life balance*. Kondisi di PT Tristar Global Indonesia, Jember menunjukkan karyawan sudah sadar akan hal tersebut. Sehingga menghadirkan rasa puas dalam dirinya.

Kepuasan dalam bekerja tersebut yang akhirnya menumbuhkan sikap loyal terhadap perusahaannya. Sikap loyal menjadi hal yang penting dalam suatu perusahaan. Dengan loyalitas yang dimiliki karyawan, maka perusahaan bisa mendapatkan SDM yang sesuai dengan apa yang dibutuhkan.

4.6.7 Pengaruh Insentif kepada Loyalitas melalui Kepuasan Kerja

Hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa intensif memberikan pengaruh terhadap loyalitas karyawan melalui kepuasan kerja. Sehingga variabel intensif mempengaruhi variabel loyalitas dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Intensif memberikan pengaruh secara positif dan signifikan terhadap loyalitas melalui kepuasan kerja. Senada dengan penelitian yang dilakukan oleh Faiq (2023) dimana kepuasan kerja mampu memediasi intensif dapat memberikan pengaruh terhadap loyalitas karyawan.

Namun hasil penelitian tersebut berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan oleh Siregar, Ainun dan Putra (2022) menyatakan bahwa insentif

berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas, akan tetapi kepuasan kerja tidak dapat memediasi pengaruh insentif terhadap loyalitas karyawan. Maka terdapat temuan baru bahwasanya kepuasan bekerja mampu memediasi pengaruh insentif terhadap loyalitas karyawan.

Beberapa indikator dari insentif, diantaranya yakni kesesuaian kinerja, jumlah waktu kerja, senioritas dan keadilan (Siagian,2009). Menurut Hasibuan (2016) mengemukakan bahwa insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Insentif ini merupakan alat yang di pergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi. Sementara menurut Suwanto (2011) adanya insentif dapat merangsang seseorang terkait dengan minatnya dalam bekerja. Insentif memberikan dorongan terhadap seseorang saat melakukan pekerjaan.

Hasil dari pengujian menunjukkan nilai sampel original sebesar 0.219, dengan nilai t statistik sebesar $2.904 > 1.96$ serta nilai p value $0.004 < 0.05$. Sehingga berdasarkan pada data tersebut, variabel Insentif berpengaruh terhadap Loyalitas melalui Kepuasan Bekerja. Kesimpulannya Hipotesis 7 diterima, dimana Kepuasan kerja dapat memediasi variabel insentif dalam mempengaruhi loyalitas dari karyawan di PT Tristar Global Indonesia, Jember.

Pemberian apa yang menjadi haknya sudah dijelaskan, salah satunya melalui Hadis Rasulullah Saw yang diriwayatkan oleh Ibnu Majah bahwasanya Rasulullah Saw bersabda “Berikan kepada seorang pekerja upahnya sebelum keringatnya kering.”. Hadis tersebut memiliki indikasi bahwa menunaikan hak pekerja adalah suatu keharusan yang harus disegerakan.

Loyalitas merupakan bentuk kesetiaan yang diberikan seorang karyawan dalam bekerja. Loyalitas tersebut di dapatkan salah satunya dengan memberikan insentif sebagai bentuk penunaian akan hak yang harus didapatkan oleh seorang karyawan. Kepuasan terhadap pekerjaannya mampu memediasi intensif dalam memberikan pengaruh terhadap loyalitas pekerjaan. Dengan adanya insentif, seseorang akan merasa puas dengan pekerjaan yang dilakukan. Sehingga mampu menumbuhkan sikap loyalitas terhadap perusahaan.

Dalam membentuk loyalitas dari karyawan di PT Tristar Global Indonesia, Jember salah satunya dari insentif yang diberikan pihak perusahaan kepada para karyawannya. Selain insentif, kepuasan kerja juga harus diperhatikan. Dimana adanya rasa puas dalam diri karyawan akan membentuk rasa loyal terhadap perusahaannya. Kepuasan dari karyawan salah satunya dibentuk dari pemberian insentif yang tepat dan adil kepada karyawan di PT Tristar Global Indonesia, Jember.

Kepuasan karyawan dalam bekerja juga ditunjukkan dari besaran insentif yang diberikan. Semakin besar insentif yang didapatkan, maka kemungkinan kepuasan dalam bekerja meningkat juga semakin tinggi. Kepuasan bekerja menjadi salah satu indikator dalam pembentukan loyalitas. Ini juga sesuai dengan kondisi yang berada di PT Tristar Global Indonesia, Jember.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan pada apa yang telah dibahas dari hasil analisis data yang diselenggarakan oleh peneliti, maka dapat ditarik kesimpulan bahwasanya :

1. *Work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT Tristar Global Indonesia, Jember. *Work life balance* dapat terwujud dengan memperhatikan waktu dari para karyawan. Waktu bekerja dan kehidupan karyawan yang seimbang mampu menumbuhkan kepuasan bekerja pada karyawan.
2. Variabel Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan bekerja di PT Trista Global Indonesia. Hal ini berdasarkan hasil studi yang menunjukkan kepuasan kerja dapat juga dipengaruhi dari insentif. Pemberian insentif yang sesuai dengan apa yang dikerjakan menjadikan penghargaan tersendiri bagi karyawan sehingga mampu memberikan kepuasan dalam bekerja.
3. Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan di PT Trista Global Indonesia. Kepuasan kerja dapat terpenuhi secara maksimal dengan lebih memperhatikan gaji yang adil bagi karyawan agar terciptanya loyalitas terhadap karyawan.
4. *Work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas karyawan pada PT Tristar Global Indonesia, Jember. Loyalitas seseorang juga dipengaruhi oleh bagaimana pemimpin dapat memberikan keseimbangan bagi karyawan dengan tidak membebani waktu pekerjaan berlebihan.

5. Insentif memberikan pengaruh positif dan signifikan Loyalitas Karyawan pada PT Tristar Global Indonesia, Jember. Dengan memberikan apa yang menjadi hak dari karyawan, loyalitas dari karyawan juga akan terbentuk. Insentif yang sesuai dengan apa yang dilakukan pekerja dalam tumbuh secara linier dengan loyalitas yang dimiliki. Pengaruh positif tersebut menunjukkan bahwa semakin besar insentif yang diberikan maka loyalitas karyawan juga akan semakin tinggi.
6. Kepuasan kerja sebagai variabel mediasi, dari uji yang dilakukan, mampu memediasi pengaruh dari work life balance terhadap loyalitas karyawan di PT Tristar Global Indonesia, Jember. Pemberian jumlah jam bekerja yang sesuai dengan kapasitas karyawan akan mempengaruhi kepuasan dalam pekerjaannya. Kepuasan yang dimiliki tersebut mampu menumbuhkan sikap loyal terhadap perusahaan dimana karyawan bekerja karena telah merasa puas dengan apa yang diperoleh.
7. Kepuasan kerja sebagai variabel mediasi, dari uji yang dilakukan, kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh dari insentif terhadap loyalitas karyawan di PT Tristar Global Indonesia, Jember. Loyalitas seseorang juga dipengaruhi oleh besaran insentif yang di dapatkannya. Semakin besar insentif yang didapatkan maka akan menumbuhkan kepuasannya dalam bekerja. Adanya kepuasan tersebut dapat membentuk loyalitas terhadap perusahaan dimana ia bekerja.

5.2 Saran

1. Saran untuk PT Tristar Global Indonesia, Jember.

Untuk meningkatkan loyalitas karyawan, perusahaan disarankan mampu mempertahankan keseimbangan kehidupan kerja karyawan dan kepuasan kerja.

Salah satu cara untuk meningkatkan loyalitas karyawan yaitu melalui program – program perusahaan yang dapat menyeimbangkan kehidupan kerja, sosial dan pribadi, terutama dalam hal lama waktu bekerja karyawan. Selain itu perusahaan juga disarankan mampu memberikan insentif yang adil sesuai hak karyawan agar rasa kepuasan kerja karyawan terpenuhi dan mampu meningkatkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

2. Saran untuk peneliti selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan mampu melakukan research lebih mendalam dengan variabel-variabel yang digunakan juga lebih beragam. Alhasil dapat menghasilkan khazanah pengetahuan yang terbaru. Variabel yang memungkinkan untuk digunakan diantaranya Kepemimpinan Atasan, Status dalam Perkawinan serta Tunjangan Kesejahteraan.

DAFTAR PUSTAKA

- Al-Qardhâwî, Y. (2001). Islam Inklusif dan Eksklusif, terj. *Nabhani Idris*. Jakarta: *Pustaka al-Kautsar*.
- As'ad, M. (2004). Psikologi industri: Seri ilmu sumber daya manusia. *Penerbit Liberty, Yogyakarta*.
- ASIFUDIN, A. J. (2012). *ISLAM, KERJA DAN CARA PENDIDIKANNYA*. Penerbit UIN Sunan Kalijaga, Yogyakarta.
- Astuti, D., Luthfiana, H., Putri, N. H., Alieviandy, N. S., Sari, N. S., & Pratama, N. A. (2022). Faktor-faktor yang Memengaruhi Loyalitas Kerja: Lingkungan Kerja, Stress Kerja dan Insentif (Literature Review Manajemen Kinerja) DOI <https://doi.org/10.31933/jimt.v4i2>. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(2), 199–214.
- Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2008). Positive organizational behavior: Engaged employees in flourishing organizations. In *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior* (Vol. 29, Nomor 2, hal. 147–154). Wiley Online Library.
- Fauzi, M., & Anam, K. (2019). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Rangka Meningkatkan Motivasi Kerja Dan Kinerja Pegawai Di Kementerian Agama Kabupaten Kendal. *Jurnal Ekonomika dan Bisnis*, 6(2), 34–42.
- Ghazzawi, I. (2008). Job satisfaction antecedents and consequences: A new conceptual framework and research agenda. *The Business Review*, 11(2), 1–10.
- Gumilar. (2010). *Pengaruh faktor-faktor kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan*. <http://repository.uinjkt.ac.id/dspace/handle/123456789/1227%0Ahttp://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/1227/1/EKOAGUNGGUMILAR-FPS.pdf>
- Hasibuan, M. S. P., & Hasibuan, H. M. S. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Hawa, M. A., & Nurtjahjanti, H. (2020). Hubungan Antara Work-Life Balance Dengan Loyalitas Karyawan Pada PT Hanil Indonesia Di Boyolali. *Jurnal EMPATI*, 7(1), 424–429. <https://doi.org/10.14710/empati.2018.20260>
- Kartika, N. (2020). Pengaruh Insentif dan Pelatihan kepada Loyalitas Karyawan pada PT Horiguchi Engineering Indonesia. *Jurnal Mahasiswa Manajemen* 81-96. <http://journal.ubpkarawang.ac.id/mahasiswa/index.php/JMMA/article/view/75%0Ahttp://journal.ubpkarawang.ac.id/mahasiswa/index.php/JMMA/article/download/75/49>
- Larastrini, P. M., & Adnyani, I. G. A. D. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Lingkungan Kerja Dan Work – Life Balance Terhadap Loyalitas Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(6), 3674.

- <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i06.p14>
- 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>
- Maulana Yulianto, R. (2022). PENGARUH BEBAN KERJA DAN INSENTIF TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN (Studi Pada J&T Express Kota dan Kabupaten Madiun). *Seminar Inovasi Manajemen Bisnis dan Akuntansi* 4, 1–15.
- Mowday, R. T., Porter, L. W., & Steers, R. M. (2013). *Employee—organization linkages: The psychology of commitment, absenteeism, and turnover*. Academic press.
- Muda, T. F. M. T., Husin, S. N. M. S., Ismail, S. K., Yusoff, Z. M., Salleh, S. F., Zakaria, N. N. binti, & Chik, W. M. Y. W. (2019). Working Women and the Islamic Work-Life Balance ConcePT *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 9(11), 834–841. <https://doi.org/10.6007/ijarbss/v9-i11/6603>
- Nirmala, R., Mariskha, S. E., & Sari, M. T. (2019). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Loyalitas Karyawan Di Cv. Banjar Sari Catering Samarinda. *Jurnal Untag Samarinda*, 7(1), 1–6.
- Novelia, P., Sukhirman, I., & Hartana, G. (2013). Hubungan antara work life balance dan komitmen berorganisasi pada pegawai perempuan. *Jurnal Universitas Indonesia*, 1–19.
- Nurdin, R. (2020). Determinant of Loyalty and Its Impact on Employee Performance of Aceh Financial Management Agency (BPKA). *International Journal of Scientific and Management Research*, 3(2), 125–139.
- Onsardi, O. (2018). Loyalitas Karyawan pada Universitas Swasta di Kota Bengkulu. *COSTING: Journal of Economic, Business and Accounting*, 2(1), 1–13.
- Pitoy, T. I., Johnly Pio, R., & Rumawas, W. (2020). Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Loyalitas Karyawan (Studi Pada PT Midi Utama Indonesia Tbk. Branch Manado). *Productivity*, 1(4), 339–344.
- Poulose, S., & Sudarsan, N. (2014). Work life balance: A conceptual review. *International Journal of Advances in Management and Economics*, 3(2), 1–17.
- Priansa, D. J. (2018). *Perencanaan & pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Sastrohadiwiryo, B. S. (2003). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, edisi 2*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Schabracq, M., Winnubst, J. A. M., & Cooper, C. L. (2003). *The handbook of work and health psychology*. Wiley Online Library.
- Siagian, S. P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 1, Cetakan 17*, Penerbit PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Stephen, R. (2015). *Perilaku Organisasi, Penerbit Salemba Empat*. Jakarta: Angkasa.
- Sugiyanto, E. K., Rahman, T., & Santoso, A. (2020). Islamic Work Ethics in Building Work Life Balance to Achieve Islamic Job Satisfaction. *INFERENSI: Jurnal Penelitian Sosial Keagamaan*, 14(2), 317–330. <https://doi.org/10.18326/infl3.v14i2.317-330>
- Suwatno, H. (2011). dan Donni Juni Priansa. *Manajemen Sumber Daya Manusia*

Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis. Bandung: Alfabeta.

- Tziner, A., Rabenu, E., Radomski, R., & Belkin, A. (2015). Work stress and turnover intentions among hospital physicians: The mediating role of burnout and work satisfaction. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 31(3), 207–213.
- Umar, Husein. (2010). *Desain penelitian MSDM dan perilaku karyawan: paradigma positivistik dan berbasis pemecahan masalah.*
- Umar, Hussein. (2004). *Riset sumber daya manusia dalam organisasi.* Gramedia Pustaka Utama. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Valcour, M. (2007). Work-based resources as moderators of the relationship between work hours and satisfaction with work-family balance. *Journal of applied psychology*, 92(6), 1512.
- Valentino, M., Bisnis, P. M., Manajemen, P. S., Petra, U. K., & Siwalankerto, J. (2016). *4972-9479-1-Sm. 4(2).*
- Zulaifah, E. (2016). *Work-Family Interface among Families with Work Separation: Testing the Spillover and Crossover Effect of Work-Family Interference on Personal and Family Domain.* Universität Leipzig.

LAMPIRAN – LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Izin Observasi



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS EKONOMI**

Jl. Gajayana 50 Malang Telepon (0341) 558881 Faksimile (0341) 558881
Website : fe.uin-malang.ac.id Email : fe@uin-malang.ac.id

Nomor : B-1640/F.Ek.1/PP.00.9/11/2023

2 November 2023

Perihal : **Izin Penelitian Skripsi**

Yth. **HRD PT. Tristar Global Indonesia cabang Jember**

Jl. Sumatra No.75D, Tegal Boto Lor, Sumbersari, Kecamatan Sumbersari, Kabupaten Jember, Jawa Timur

di
Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dalam rangka memenuhi tugas akhir bagi mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang untuk melakukan penelitian lapangan pada lembaga atau perusahaan.

Oleh karena itu, kami mohon kepada Bapak/Ibu kiranya berkenan untuk memberikan ijin penelitian di instansi atau perusahaan Bapak/Ibu pimpin kepada mahasiswa kami :

Nama : Maulida Nur Haliza
NIM : 19510024
Program Studi : Manajemen
Semester : IX (Sembilan)
Contact Person : 081252655908
Judul Penelitian : Pengaruh Work life balance dan Insentif terhadap Loyalitas Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi Pada PT. Tristar Global Indonesia Jember

Dosen Pembimbing : Rini Safitri, M.M

Perlu kami sampaikan bahwa data-data yang diperlukan sebatas kajian keilmuan dan tidak dipublikasikan.

Demikian permohonan kami, atas perhatian dan kerjasama yang baik, kami sampaikan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

a.n. Dekan
Wakil Dekan Bidang Akademik,



Siswanto

Tembusan disampaikan kepada Yth :

1. Dekan Sebagai Laporan,
2. Kabag Tata Usaha,
3. Arsip.



Lampiran 2 Angket Penelitian

KUESIONER PENELITIAN

**PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* DAN *INSENTIF* TERHADAP LOYALITAS
KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA
PT. TRISTAR GLOBAL INDONESIA JEMBER**

Identitas Responden

Untuk kelengkapan data penelitian, kami mohon Bapak/ibu/saudara/saudari untuk mengisi data di bawah ini dengan cara diberi tanda (\surd):

Jenis Kelamin :

- Laki - Laki
- Perempuan

Usia :

- 18 – 23
- 24 – 28
- 29 – 34
- 35 – 40
- > 40

Status :

- Sudah Menikah
- Belum Menikah

Lama Bekerja :

- \leq 1 tahun
- 1 – 3 tahun
- 4 – 6 tahun
- > 6 tahun

Pendidikan Terakhir

- SD
- SMP
- SMA
- S1
- S2

Petunjuk Pengisian Kuesioner

Pahami dengan baik setiap pertanyaan berikut, kemudian pilihlah jawaban yang sesuai dengan keadaan Anda. Centang pada kolom jawaban yang Anda pilih dengan mengacu pada teknik skala likert, yaitu:

Keterangan:

1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

2 = Tidak Setuju (TS)

3 = Ragu-ragu (R)

4 = Setuju (S)

5 = Sangat Setuju (SS)

No	Pernyataan	STS	TS	R	S	SS
<i>Work Life Balance</i>						
1	Saya biasanya tidak bekerja lebih dari 12 jam dalam sehari					
2	Saya tidak sering mengalami lembur atau bekerja melebihi jam kerja yang ditetapkan.					
3	Saya merasa puas karena saya dapat menyeimbangkan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi.					
4	Saya merasa memiliki waktu yang cukup untuk melakukan hobi atau kegiatan yang menyenangkan					
5	Saya berusaha untuk menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik mungkin					
6	Saya merasa memiliki kewajiban moral untuk menunaikan tanggung jawab pekerjaan dengan baik					

7	Saya merasa mood saya berpengaruh pada hasil dan kualitas pekerjaan yang saya lakukan.					
8	Saya berusaha untuk mengatasi perubahan mood saya agar tidak mempengaruhi penyelesaian pekerjaan					
9	Saya merasa suasana di lingkungan kerja mempengaruhi suasana hati saya di luar jam kerja.					
10	Saya merasa tingkat stres di lingkungan kerja memengaruhi hubungan pribadi saya.					
11	Saya merasa pekerjaan yang baik memberikan peluang dan kesempatan untuk berkembang dalam karir saya					
12	Saya merasa pencapaian dan kinerja saya dalam pekerjaan berkontribusi pada perkembangan karir saya.					
Insentif						

13	Saya merasa bahwa insentif yang saya terima sesuai dengan hasil kerja yang saya berikan kepada perusahaan.					
14	Saya merasa insentif yang saya terima memotivasi saya untuk bekerja lebih keras dan mencapai target yang ditetapkan.					
15	Insentif yang saya dapatkan membantu memenuhi kebutuhan hidup saya secara finansial.					

16	Saya merasa puas dengan jumlah insentif yang saya terima berdasarkan hasil kerja saya.					
17	Saya merasa insentif yang saya terima merupakan bentuk penghargaan yang adil atas kontribusi saya dalam pekerjaan					
18	Insentif yang saya terima memberikan kepuasan bagi saya.					
19	Saya merasa insentif yang saya terima memadai dan sesuai dengan tingkat usaha dan hasil kerja saya.					
20	Saya merasa bahwa insentif yang saya terima meningkat seiring dengan senioritas (lama bekerja) saya di perusahaan.					
21	Saya melihat bahwa perusahaan memberikan insentif yang lebih baik kepada karyawan yang telah bekerja lebih lama.					
22	Saya merasa bahwa insentif yang saya terima sesuai dengan tingkat pendidikan yang saya miliki.					
23	Saya merasa bahwa insentif yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan jabatan atau posisi mereka di perusahaan					
24	Saya merasa bahwa insentif yang saya terima layak sebanding dengan waktu dan tenaga yang saya korbankan sebagai karyawan.					
25	Insentif yang saya terima mencerminkan penghargaan yang					

	pantas bagi usaha dan kerja keras yang saya lakukan dalam pekerjaan saya.					
26	Saya merasa bahwa insentif yang saya terima sesuai dengan peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan.					
Loyalitas Karyawan						
27	Saya selalu mengikuti aturan dan tata tertib yang ditetapkan oleh perusahaan					
28	Saya menghormati peraturan yang berlaku dan menjaga disiplin kerja di lingkungan perusahaan					
29	Saya menghormati peraturan yang berlaku dan menjaga disiplin kerja di lingkungan perusahaan					
30	Saya senang bekerja sama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh atasan					
31	Saya merasa kerja sama tim sangat penting dalam mencapai tujuan					
32	Saya merasa bahwa perusahaan mendorong partisipasi aktif karyawan dalam pengambilan keputusan yang berdampak pada pekerjaan mereka.					
33	Saya selalu berusaha dalam meningkatkan kualitas pekerjaan saya agar dapat berkontribusi positif bagi citra perusahaan.					

34	Saya senang berinteraksi dengan karyawan lain dan berusaha membangun hubungan baik dengan mereka.					
35	Saya selalu melakukan pekerjaan dengan semangat dan antusiasme					
36	Saya bersedia bekerja lembur jika dibutuhkan demi menyelesaikan pekerjaan yang mendesak					
37	Saya merasa bahwa menjaga nama baik perusahaan merupakan tanggung jawab sebagai karyawan					
Kepuasan Kerja						
38	Saya merasa bahwa pekerjaan yang saya lakukan memberikan kepuasan dan rasa pencapaian					
39	Saya merasa nyaman dengan tugas-tugas yang harus saya lakukan dan merasa mampu menyelesaikan dengan baik					
40	Pimpinan saya memberikan arahan yang jelas dan terarah dalam pekerjaan saya					
41	Pimpinan saya memberikan apresiasi dan pengakuan atas hasil kerja yang saya capai.					
42	Karyawan di perusahaan saling menghormati dan menghargai pendapat satu sama lain					

43	Atasan memberikan dukungan dan bimbingan yang diperlukan dalam pekerjaan saya					
44	Saya merasa perusahaan ini memberikan kesempatan bagi karyawan untuk berkembang karir					
45	Saya merasa tunjangan atau insentif yang saya terima memberikan motivasi tambahan untuk bekerja lebih baik					
46	Saya merasa adil dengan gaji yang diberikan					

Lampiran 3 Hasil Data

Variabel Work Life Balance (X1)

Work Life Balance (X1)											
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
5	5	4	5	5	3	4	5	4	5	5	5
1	3	3	2	3	3	3	3	4	2	2	4
2	3	2	3	3	3	2	3	2	2	1	2
2	3	3	2	1	2	2	2	1	3	1	2
1	3	4	4	4	2	1	2	2	2	3	2
1	2	3	3	1	2	1	3	1	2	1	2
4	3	3	2	1	2	2	4	1	3	1	1
2	2	1	3	1	3	2	4	4	2	4	1
2	1	2	3	3	2	1	2	2	2	4	2
3	2	3	2	4	2	4	3	4	1	2	1
2	3	3	2	4	2	5	3	3	4	1	1
1	3	2	2	4	4	2	3	2	2	1	4
5	4	5	4	5	4	4	3	4	3	2	2
3	2	3	3	2	1	3	2	3	2	2	4
5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	3	5
4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4
4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4
4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5
4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5
4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4
4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4
4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4
4	5	4	3	4	5	4	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4
5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4
4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5
4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4
5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5
4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5
4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5
4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4
4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5
4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5

4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5
5	4	5	3	5	4	4	4	3	4	5	4
4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	3	5	5	5	4	4	4	5	5
4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5
5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4
4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5
4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4
5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4
5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4
4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4
5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4
4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5
4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4
5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4
4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4
5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5
5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4
4	4	4	5	5	3	4	4	5	5	4	4
4	5	5	5	5	5	4	5	4	3	5	5
3	5	4	3	4	5	4	5	4	5	4	5
5	5	5	5	5	3	5	4	5	5	4	5
2	4	5	4	3	4	2	4	3	2	5	4
4	5	5	3	3	5	3	3	2	3	3	3
2	5	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4
2	5	4	3	5	5	4	4	5	4	5	4
3	4	3	3	4	5	2	5	3	2	4	4
3	4	4	3	4	5	4	5	2	1	3	1
3	5	4	4	4	5	4	3	3	4	4	5
4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4
3	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	3
5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4
5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5
5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5
5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5
5	5	5	4	5	4	5	4	4	3	3	4
2	5	4	4	5	5	5	4	5	4	3	5

5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	3	5
5	5	5	5	5	5	4	5	3	4	5	5
2	2	3	2	3	3	1	3	5	4	4	3
3	3	2	3	5	3	5	3	5	4	3	4
4	4	5	5	5	3	4	5	4	4	5	4
4	5	3	5	4	5	4	3	4	5	4	4
2	2	3	4	2	5	4	5	4	5	4	5
4	3	3	5	3	4	2	3	5	4	5	5
4	5	5	3	5	3	3	4	4	3	5	4

Variabel Insentif (X2)

Insentif (X2)														
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
4	4	5	5	5	5	5	5	3	1	4	4	5	3	5
3	3	4	4	5	4	4	5	3	2	3	2	4	2	3
2	2	3	4	4	4	4	4	3	1	2	1	1	1	2
3	1	2	2	3	2	1	2	2	1	3	3	1	2	3
4	2	1	3	3	1	4	4	1	2	3	4	1	2	1
3	3	1	2	2	1	2	2	1	1	4	1	4	2	3
3	2	4	1	1	1	1	3	2	3	1	4	1	1	3
2	4	1	3	1	3	1	2	1	5	1	3	2	1	1
1	3	1	2	3	3	1	1	4	4	1	3	2	4	1
2	2	1	1	1	3	3	1	3	1	4	1	2	2	2
1	2	1	3	2	3	3	1	3	1	2	2	2	1	3
2	2	1	4	1	3	4	1	4	4	2	2	1	4	4
2	3	4	4	3	3	5	1	5	3	4	2	1	5	1
4	2	1	4	3	4	1	1	4	2	4	3	2	4	2
5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5
5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5
5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5
5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5
5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4
5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	2	4	4
5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4
4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	2	4	5
4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5
5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	3	4	4
4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5
4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5
4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4
4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5
5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5
5	5	5	5	5	5	3	5	4	4	5	4	5	5	5
4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4
4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4
5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4
5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5
5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5
4	4	4	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	4

5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4
4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5
4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5
5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5
5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4
4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5
5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5
4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4
4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4
5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5
5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4
5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5
4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5
5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4
4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4
5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4
5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5
4	5	3	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5
4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4
1	3	5	3	3	5	3	3	4	3	5	3	5	4	5
5	5	4	3	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	3
4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5
4	4	4	5	5	5	3	5	4	4	4	4	4	4	4
4	5	5	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	5
4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5
5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	5
5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
3	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	3
5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4
5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5
5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	3	5
4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4
5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	3	4	4
5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5
5	5	4	5	4	5	3	3	5	4	4	5	5	4	5

5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	3	3
4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	3	3
5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	3	4	5	4	5
5	5	5	5	4	3	5	3	5	4	5	5	4	5	5
4	3	1	3	5	4	4	4	4	4	5	5	4	3	3
2	3	2	3	5	4	5	4	3	3	3	2	5	4	5
5	3	3	5	4	5	4	5	3	3	3	2	4	5	5
4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4

Variabel Loyalitas Karyawan (Y)

Loyalitas Karyawan (Y)										
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
5	3	5	5	3	5	5	4	3	5	3
4	2	1	4	3	5	3	4	2	3	2
3	3	1	4	1	2	3	2	3	3	1
2	4	4	2	1	1	3	3	1	1	2
3	3	5	2	3	4	2	3	3	1	2
3	1	2	3	2	4	1	3	3	3	3
3	2	2	1	1	1	1	2	3	1	4
1	3	1	1	1	2	2	1	4	4	1
1	1	3	1	2	4	2	1	2	3	3
2	2	3	1	1	1	2	1	2	1	3
3	1	1	4	5	1	5	2	3	4	3
3	5	1	4	4	4	5	4	3	1	3
2	1	2	4	3	3	4	5	4	1	2
1	2	1	3	4	4	4	4	4	3	3
3	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4
5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5
5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4
5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4
5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4
4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4
5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4
5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4
4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4
4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4
4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5
4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5
5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5
5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4
4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4
5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4
4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4
5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4
5	4	3	5	5	5	5	4	5	4	4
5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4
5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5

4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4
4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4
4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4
4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5
4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4
4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4
4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4
4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5
4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5
4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5
5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4
4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5
4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4
4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4
4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5
4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4
4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4
4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4
4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5
5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5
5	4	4	5	4	3	5	5	4	4	4
5	5	4	4	5	5	4	3	5	4	4
5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5
5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5
5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5
5	5	3	5	4	4	5	4	3	4	4
5	4	4	4	3	5	4	5	4	5	4
4	5	3	4	5	4	4	4	4	4	4
5	5	3	4	4	4	5	5	4	4	4
4	5	5	3	4	3	3	5	3	5	4
3	5	5	4	4	3	4	4	2	5	4
5	5	5	4	5	4	4	3	4	4	5
5	5	5	5	4	3	4	4	5	4	5
4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5
4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5
4	5	5	5	4	5	4	3	4	5	5
5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5
5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5
5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5
5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5

5	5	5	4	3	5	4	5	5	4	5
4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4
5	4	3	5	5	4	5	4	5	3	4
5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5
5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5
5	5	4	5	4	5	3	5	4	4	5
5	4	4	5	3	4	5	4	4	5	5
5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5

Variabel Kepuasan Kerja (Z)

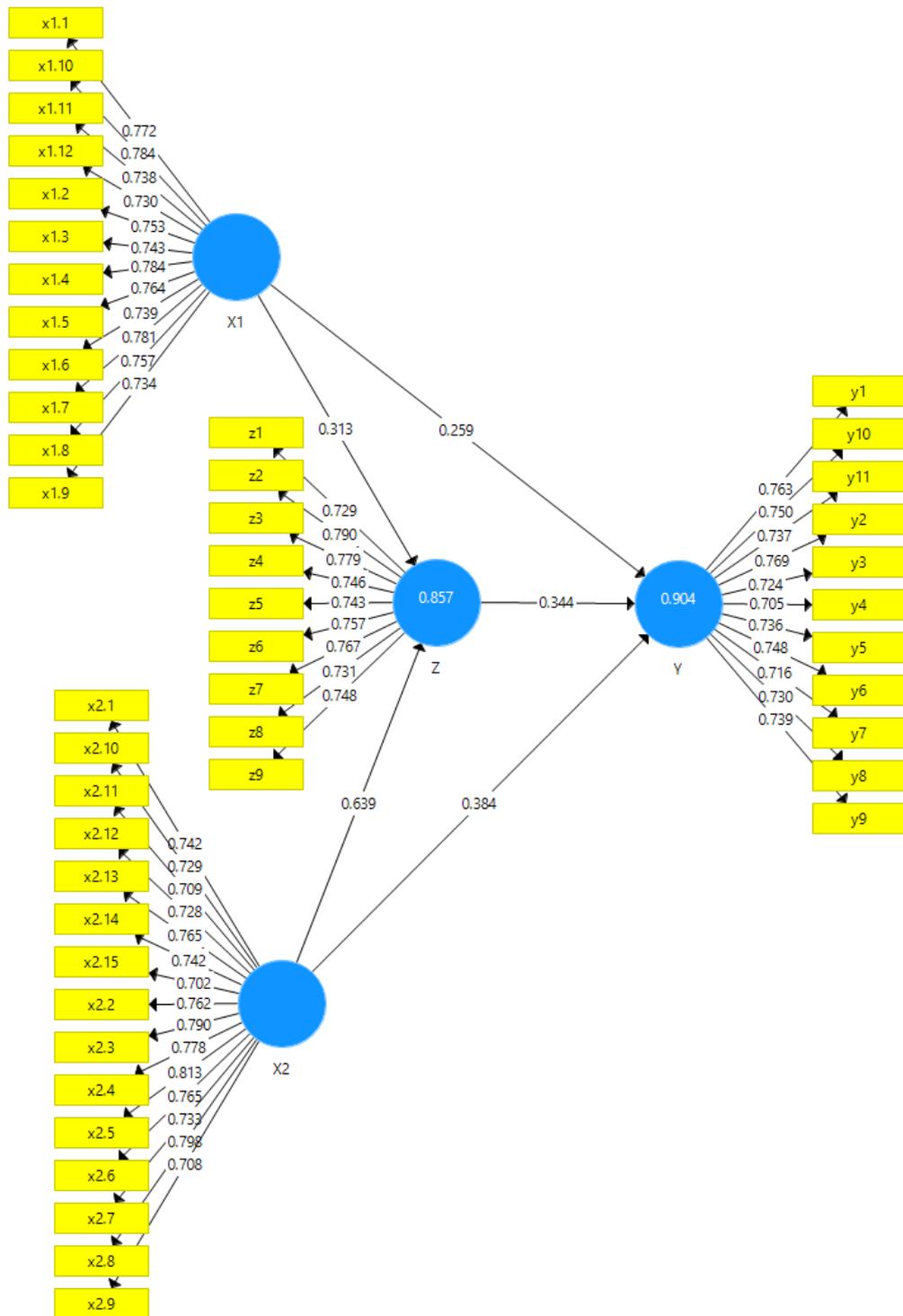
Kepuasan Kerja (Z)								
1	2	3	4	5	6	7	8	9
5	4	5	4	5	5	4	5	4
3	3	2	4	5	3	3	2	1
2	3	3	2	1	3	1	3	1
1	4	3	4	2	3	3	1	2
1	3	2	1	2	4	3	1	5
1	2	1	1	2	2	1	1	2
3	1	2	1	3	1	2	3	3
2	3	2	2	1	4	4	3	2
3	2	2	1	3	3	3	3	4
4	1	4	3	4	3	3	4	1
1	1	3	4	2	3	3	2	3
1	4	1	1	5	4	1	2	1
2	4	4	5	4	5	4	5	3
1	4	4	4	4	3	3	4	4
3	5	5	5	5	5	4	4	4
4	4	4	5	5	5	4	4	4
5	4	4	4	5	5	5	5	4
5	4	4	5	5	4	4	4	4
5	5	5	5	5	4	4	4	4
5	5	5	4	4	4	4	4	5
5	4	4	5	5	5	5	5	5
4	5	5	5	5	4	4	4	4
5	5	4	4	4	5	5	5	5
4	4	4	4	4	5	5	4	4
4	5	5	5	5	5	4	4	4
5	4	4	5	5	5	4	4	4
4	4	4	4	4	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	4	4	4
5	4	5	5	5	5	5	4	4
5	5	4	4	4	4	4	5	5
5	5	5	4	4	5	4	4	5
5	5	5	5	5	5	5	4	4
5	5	5	5	5	5	4	4	4
5	5	5	4	4	5	5	5	4
5	5	5	5	4	4	4	4	4

5	4	4	4	5	4	4	4	4
5	4	4	4	5	5	5	5	5
4	4	4	4	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	5	5	5	5
5	5	5	5	5	4	4	4	4
5	5	4	4	4	4	4	4	4
4	4	5	5	5	5	4	4	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	5	5	5	5	5
4	4	4	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	5	5	5	5
4	4	4	4	5	5	5	5	5
4	4	4	5	5	5	4	4	4
4	4	4	4	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	5	5
4	5	5	5	5	5	4	4	5
5	4	4	5	5	4	5	5	4
5	4	5	5	4	5	4	4	5
4	4	5	5	4	4	5	5	4
5	4	5	5	4	5	4	4	4
5	5	4	5	4	5	4	3	5
3	5	4	3	5	4	4	5	3
5	5	4	5	4	5	5	4	5
4	4	5	4	5	5	5	4	4
4	5	4	4	5	4	5	4	4
4	4	4	4	4	3	3	3	3
4	3	4	5	4	5	3	5	4
4	5	5	4	4	4	4	4	5
5	4	3	5	4	4	5	5	4
5	4	5	5	4	5	4	5	4
5	4	5	4	5	4	5	4	5
4	5	4	5	4	4	5	4	4
5	4	4	5	5	4	4	5	4
4	5	4	4	5	4	4	5	5
5	4	5	5	4	5	4	4	5
4	4	4	5	5	4	5	4	5
5	5	4	4	5	4	5	5	3
5	5	5	4	5	4	5	4	4
5	5	4	5	3	5	4	4	5

5	5	4	4	5	4	5	4	5
5	5	4	4	5	4	5	4	4
5	4	5	5	4	4	5	4	5
5	5	4	5	4	5	5	4	4
5	5	4	4	5	4	3	5	4
4	5	3	5	3	4	2	3	3
5	4	5	3	4	5	4	5	5
4	5	5	5	5	5	4	4	4

Lampiran 4 Hasil Outer Smart PLS

Outer Model



Nilai Outer Loading

Variabel	Work Life Balance (X1)	Insentif (X2)	Loyalitas Karyawan (Y)	Kepuasan Kerja (Z)	Ket
X1.1	0.772				Valid
X1.2	0.753				Valid
X1.3	0.743				Valid
X1.4	0.784				Valid
X1.5	0.764				Valid
X1.6	0.739				Valid
X1.7	0.781				Valid
X1.8	0.757				Valid
X1.9	0.734				Valid
X1.10	0.784				Valid
X1.11	0.738				Valid
X1.12	0.73				Valid
X2.1		0.742			Valid
X2.2		0.762			Valid
X2.3		0.79			Valid
X2.4		0.778			Valid
X2.5		0.813			Valid
X2.6		0.765			Valid
X2.7		0.733			Valid
X2.8		0.798			Valid
X2.9		0.708			Valid
X2.10		0.729			Valid
X2.11		0.709			Valid
X2.12		0.728			Valid
X2.13		0.765			Valid
X2.14		0.742			Valid
X2.15		0.702			Valid
Y1			0.763		Valid
Y2			0.769		Valid
Y3			0.724		Valid
Y4			0.705		Valid
Y5			0.736		Valid
Y6			0.748		Valid
Y7			0.716		Valid

Y8			0.73		Valid
Y9			0.739		Valid
Y10			0.75		Valid
Y11			0.737		Valid
Z1				0.729	Valid
Z2				0.79	Valid
Z3				0.779	Valid
Z4				0.746	Valid
Z5				0.743	Valid
Z6				0.757	Valid
Z7				0.767	Valid
Z8				0.731	Valid
Z9				0.748	Valid

Nilai Average Variance Extraxted (AVE)

Variabel	<i>Composite Reliability</i>	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Work Life Balance (X1)	0.941	0.932	Reliabel
Intensif (X2)	0.951	0.945	Reliabel
Loyalitas (Y)	0.929	0.916	Reliabel
Kepuasan Bekerja (Z)	0.923	0.905	Reliabel

Nilai Cross Loading

Variabel	Work Life Balance (X1)	Insentif (X2)	Loyalitas Karyawan (Y)	Kepuasan Kerja (Z)
X1.1	0.769	0.648	0.572	0.703
X1.2	0.792	0.736	0.713	0.702
X1.3	0.717	0.652	0.609	0.652
X1.4	0.779	0.643	0.63	0.656
X1.5	0.77	0.721	0.661	0.705
X1.6	0.767	0.73	0.72	0.691
X1.7	0.796	0.663	0.637	0.661
X1.8	0.763	0.672	0.646	0.608
X1.9	0.754	0.667	0.666	0.714

X1.10	0.782	0.632	0.701	0.634
X1.11	0.781	0.749	0.72	0.761
X1.12	0.766	0.741	0.785	0.699
X2.1	0.645	0.743	0.67	0.703
X2.2	0.667	0.787	0.705	0.729
X2.3	0.664	0.783	0.672	0.717
X2.4	0.636	0.761	0.691	0.672
X2.5	0.68	0.787	0.733	0.728
X2.6	0.698	0.746	0.693	0.737
X2.7	0.678	0.715	0.692	0.653
X2.8	0.669	0.773	0.693	0.651
X2.9	0.672	0.722	0.659	0.732
X2.10	0.663	0.71	0.646	0.663
X2.11	0.709	0.733	0.702	0.718
X2.12	0.69	0.724	0.663	0.679
X2.13	0.673	0.773	0.737	0.7
X2.14	0.683	0.758	0.714	0.728
X2.15	0.659	0.737	0.747	0.629
Y1	0.637	0.694	0.791	0.633
Y2	0.63	0.728	0.76	0.673
Y3	0.712	0.694	0.704	0.71
Y4	0.682	0.72	0.794	0.657
Y5	0.686	0.727	0.805	0.689
Y6	0.666	0.702	0.751	0.591
Y7	0.667	0.686	0.76	0.705
Y8	0.621	0.712	0.742	0.634
Y9	0.685	0.663	0.741	0.626
Y10	0.657	0.721	0.734	0.652
Y11	0.673	0.683	0.771	0.669
Z1	0.74	0.795	0.726	0.813
Z2	0.618	0.703	0.746	0.713
Z3	0.691	0.712	0.653	0.828
Z4	0.7	0.736	0.666	0.778
Z5	0.653	0.711	0.666	0.718
Z6	0.725	0.696	0.646	0.772
Z7	0.653	0.711	0.619	0.804
Z8	0.691	0.666	0.601	0.766
Z9	0.669	0.677	0.657	0.723

Composite Reliability dan Cronbach's Alpha

Variabel	Composite Reliability	Cronbach's Alpha	Keterangan
Work Life Balance (X1)	0.941	0.932	Reliabel
Intensif (X2)	0.951	0.945	Reliabel
Loyalitas (Y)	0.929	0.916	Reliabel
Kepuasan Bekerja (Z)	0.923	0.905	Reliabel

Hasil R-Square

Variabel	R Square	R Square Adjusted
Loyalitas (Y)	0.904	0.901
Kepuasan Bekerja (Z)	0.857	0.854

Path Coefficients

Variabel	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ((O/STDEV))	P Values
Work Life Balance (X1) - > Kepuasan Bekerja (Z)	0.313	0.322	0.135	2.322	0.021
Intensif (X2) - > Kepuasan Bekerja (Z)	0.639	0.63	0.136	4.69	0.00
Kepuasan Bekerja (Z) -> Loyalitas (Y)	0.344	0.322	0.124	2.769	0.006
Work Life Balance (X1) - > Loyalitas (Y)	0.259	0.266	0.083	3.116	0.002
Intensif (X2) - > Loyalitas (Y)	0.384	0.398	0.152	2.527	0.012

Specific Indirect Effect

Variabel	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Work Life Balance (X1)-> Kepuasan Bekerja (Z) -> Loyalitas (Y)	0.205	0.200	0.076	2.904	0.004
Insentif (X2)-> Kepuasan Bekerja (Z) -> Loyalitas (Y)	0.219	0.197	0.08	2.747	0.006

Lampiran 5 Jurnal Bimbingan



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS EKONOMI
Gajayana 50 Malang Telepon (0341) 558881 Faksimile (0341) 558881

JURNAL BIMBINGAN SKRIPSI

IDENTITAS MAHASISWA:

NIM : 19510024
Nama : Maulida Nur Haliza
Fakultas : Ekonomi
Program Studi : Manajemen
Dosen Pembimbing : Rini Safitri, M.M
Judul Skripsi : Pengaruh Work Life Balance dan Insentif terhadap Loyalitas Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada PT. Tristar Global Indonesia Jember

JURNAL BIMBINGAN :

No	Tanggal	Deskripsi	Tahun Akademik	Status
1	15 Desember 2022	Judul ditolak dan harus menambah variabel baru pada penelitian	Ganjil 2022/2023	Sudah Dikoreksi
2	30 Desember 2022	mempertimbangkan variabel pada judul penelitian karena variabel yang diambil memerlukan data privasi perusahaan, memperdalam serta memahami variabel yang diambil	Ganjil 2022/2023	Sudah Dikoreksi
3	2 Januari 2023	revisi variabel baru yang telah diusulkan sebelumnya serta fenomena yang berhubungan dengan variabel tersebut beserta alasan pemilihan variabel yang akan digunakan dalam penelitian	Genap 2022/2023	Sudah Dikoreksi
4	9 Januari 2023	penambahan variabel subjective well being pada penelitian sebagai variabel baru	Genap 2022/2023	Sudah Dikoreksi
5	18 Januari 2023	konsultasi terkait variabel baru karena kesulitan dalam memperoleh data penelitian	Genap 2022/2023	Sudah Dikoreksi
6	1 Maret 2023	pengajuan draft proposal bab 1 & 2, mengganti variabel baru, perbaikan bab 1 pada latar belakang, penambahan fenomena pada latar belakang, perbaikan pada bab 2 di penelitian terdahulu, penambahan penjelasan lebih detail detail pada kajian teori	Genap 2022/2023	Sudah Dikoreksi

7	3 Maret 2023	pengajuan draft proposal bab 1,2 & 3 , perbaikan di bab 1 latar belakang, perbaikan pada literatur integrasi keislaman, perbaikan bab 3 analisis data	Genap 2022/2023	Sudah Dikoreksi
8	23 Juli 2023	pengajuan draft kuesioner dan konsultasi perihal kuesioner	Ganjil 2023/2024	Sudah Dikoreksi
9	25 Oktober 2023	pengajuan draft kuesioner yang sudah di revisi	Ganjil 2023/2024	Sudah Dikoreksi
10	25 Januari 2024	pengajuan draft bab 4 dan 5, revisi kesimpulan dan saran	Genap 2023/2024	Sudah Dikoreksi
11	13 Februari 2024	konsultasi abstrak, bab 4 dan 5, revisi kesimpulan dan saran	Genap 2023/2024	Sudah Dikoreksi

Malang, 13 Februari 2024
Dosen Pembimbing



Rini Safitri, M.M

Lampiran 6 Surat Bebas Plagiarisme

16/02/24, 15.06

Print Bebas Plagiarisme



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS EKONOMI
Gajayana 50 Malang Telepon (0341) 558881 Faksimile (0341) 558881

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Puji Endah Purnamasari, M.M
NIP : 198710022015032004
Jabatan : **UP2M**

Menerangkan bahwa mahasiswa berikut :

Nama : Maulida Nur Haliza
NIM : 19510024
Konsentrasi : Manajemen SDM
Judul Skripsi : **PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* DAN *INSENTIF* TERHADAP
LOYALITAS KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI
VARIABEL MEDIASI PADA PT TRISTAR GLOBAL INDONESIA JEMBER**

Menerangkan bahwa penulis skripsi mahasiswa tersebut dinyatakan **LOLOS PLAGIARISM** dari **TURNITIN** dengan nilai *Originality report*:

SIMILARTY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATION	STUDENT PAPER
12%	11%	3%	4%

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya dan di berikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Malang, 16 Februari 2024

UP2M



Puji Endah Purnamasari, M.M

Lampiran 7 Biodata Peneliti

BIODATA PENELITIAN

Nama Lengkap : Maulida Nur Haliza
Tempat, tanggal lahir : Jember, 2 Juni 2001
Jenis Kelamin : Perempuan
Alamat Asal : Jl. Silas Papare Rt 008 Rw 002, Siriwini, Nabire,
Papua
Alamat Kos : Jl. Simpang Sunan Kalijaga III, Perumahan Green
Kalijaga Eksekutif kav B5, Lowokwaru, Kota
Malang, Jawa Timur.
Telepon/Hp : 081252655908
E-mail : maulidanurhaliza02@gmail.com
Instagram : Maulidanurhaliz

Pendidikan Formal

2006-2007 : TK Al – Hidayah Gumelar
2007-2013 : MIMA 02 Darul Ulum
2013-2016 : Mts. Zainul Hasan Balung
2017-2019 : Madrasah Aliyah Negeri 02 Jember
2019-2024 : S1 Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas
Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang

Pendidikan Non Formal

2008-2013 : TPQ Darul Ulum
2019-2020 : Ma'had Sunan Ampel Al-Aly Malang
2019-2020 : Program Khusus Perkuliahan Bahasa Arab
(PKPBA) UIN Maulana Malik Ibrahim Malang
2020-2021 : English Language Center (ELC), UIN Maulana
Malik Ibrahim Malang