

**ANALISA PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN WORK LIFE
BALANCE TERHADAP PERFORMANCE KARYAWAN DENGAN
LOYALITAS SEBAGAI MEDIASI**

**ZAELA OKTA WIDYASTUTI
22221369**

Program Studi Magister Manajemen STIE Bank BPD Jateng

E-mail : zaela.okta@gmail.com

ABSTRAK

Peran karyawan dalam perusahaan yaitu mengelola, merencanakan dan menghasilkan kontribusi atau hasil kerja guna mencapai tujuan perusahaan. Lingkungan kerja dan *work life balance* memberikan pengaruh pada *performance* karyawan jika perusahaan, sehingga memungkinkan timbul loyalitas pada diri karyawan pada perusahaan. Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis antara pengaruh lingkungan kerja dan *work life balance* terhadap *performance* karyawan dengan loyalitas sebagai mediasi. Sampel penelitian yang digunakan berjumlah 60 responden yaitu karyawan Bank Mandiri KCP Bora yang telah bekerja minimal 1 tahun. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Teknik sampling yang digunakan yaitu teknik sampling jenuh. Proses perhitungan data dalam penelitian ini menggunakan SmartPLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif pada loyalitas dan *performance* karyawan. Namun, lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh pada *performance* karyawan melalui loyalitas. *Work life balance* berpengaruh secara signifikan pada loyalitas dan *performance* karyawan. Namun *work life balance* tidak berpengaruh pada *performance* karyawan melalui loyalitas.

Kata kunci : lingkungan kerja, *work life balance*, loyalitas, *performance* karyawan.

ABSTRACT

The role of employees in the company is to manage, plan and produce contributions or work results to achieve company goals. The work environment and work life balance have an influence on employee performance in the company, thereby allowing employees to develop loyalty to the company. This research was conducted to analyze the influence of the work environment and work life balance on employee performance with loyalty as a mediator. The research sample used was 60 respondents, namely employees of Bank Mandiri KCP Bora who had worked for 1 years or more. This research is quantitative research. The sampling technique used is the saturated sampling technique. The data calculation process in this research uses SmartPLS. The research results show that the work environment has a positive effect on employee loyalty and performance. However, the work environment does not have an influence on employee performance through loyalty. Work life balance has a significant effect on employee loyalty and performance. However, work life balance has no effect on employee performance through loyalty.

Keywords: work environment, work life balance, loyalty, employee performance.

1. Pendahuluan

Pertumbuhan ekonomi dan kemajuan teknologi yang semakin maju dan pesat mengakibatkan persaingan dalam dunia usaha semakin meningkat. Bank lokal, bank domestik, dan perusahaan perbankan asing bersaing ketat untuk mendapatkan nasabah. Begitu juga PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk sebagai bank BUMN yang bersaing di era globalisasi saat ini. Sebagai salah satu bank terkemuka di Indonesia, Bank Mandiri harus terus menjaga kualitas dan kepercayaan nasabah agar tetap kompetitif. Untuk mencapai semua itu, PT. Bank Mandiri KCP Blora perlu lebih menyelaraskan sumber daya manusianya dan lebih memperhatikan serta membangun hubungan sinergis antara perusahaan dan karyawan. Karyawan memiliki peranan yang sangat penting dalam perusahaan karena berperan aktif dalam seluruh aktivitas perusahaan dan berperan sebagai penentu, pelaku, dan perencana dalam mencapai tujuan organisasi. Hal ini dikarenakan jika suatu perusahaan mempunyai karyawan yang berdaya saing dan dapat tumbuh dengan baik maka perusahaan tersebut juga akan berkembang ke arah yang lebih baik, salah satunya dengan sumber daya manusia yang efektif di PT. Bank Mandiri.

Kemampuan sebuah perusahaan dalam mencapai tujuannya bergantung pada potensi yang dimiliki oleh para karyawannya. SDM tidak hanya menjadi penggerak utama dalam aktivitas perusahaan, tetapi juga merupakan fondasi bagi produktivitas, pencapaian tujuan, hasil kerja yang optimal, dan tingkat kepuasan kerja.

Manajemen SDM menjadi kunci penting dalam mencapai tujuan PT. Bank Mandiri untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung. Salah satunya dengan memperhatikan kebutuhan individu karyawan. Selain itu, perusahaan juga mendukung dan memastikan karyawan memiliki atau merasakan kepuasan dalam bekerja. Perusahaan mendorong karyawannya untuk meningkatkan kinerjanya, PT. Bank Mandiri KCP Blora juga harus memperhatikan kondisi lingkungan kerja karyawannya. Konsep ini diperkuat oleh (Mudrikah and Aliya, 2022) dalam penelitian yang menjelaskan bahwa lingkungan kerja memberikan pengaruh positif terhadap faktor tempat kerja, cara bekerja, dan setting kerja. Suatu lingkungan kerja dikatakan positif apabila memberikan rasa aman, nyaman dan menunjang produktivitas dan kepuasan kerja pada karyawan.

Salah satu faktor yang mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja adalah lingkungan kerja. Penelitian yang dilakukan oleh (Harke et al., 2022) menunjukkan bahwa lingkungan kerja mempunyai dampak positif yang signifikan terhadap rasa puas dan nyaman kerja karyawan. Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Thamrin and Riyanto, 2020) juga menegaskan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan. Dari penelitian-penelitian tersebut terlihat bahwa lingkungan kerja yang cenderung kondusif dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan meningkatkan kinerjanya.

Namun temuan (Widias Putri and Sugiarto, 2019) memberikan perspektif yang sedikit berbeda. Menurut penelitian mereka, lingkungan kerja fisik tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Namun hal ini tidak mengurangi pentingnya memperhatikan lingkungan kerja secara keseluruhan.

Rutinitas kerja yang monoton yang dilakukan sehari-hari seringkali membuat karyawan menjadi kurang sehat. (Rahmansyah et al., 2023) *Work-life balance* adalah keseimbangan waktu dalam konteks pekerjaan, yaitu kemampuan individu untuk menyeimbangkan waktu dalam pekerjaan sebagai profesional dengan waktu yang kita habiskan secara pribadi di luar pekerjaan tempat kerja (Indra Putri, Absah and Gultom, 2022). Sedangkan (Ayu et al., no date) mendefinisikan *work-life balance* sebagai berbagai elemen tempat kerja dalam membantu mengkoordinasikan dua peran pekerjaan atau lebih sehingga memberikan ujian di kalangan pekerja untuk membangun keseimbangan antara aktivitas yang serius, menyenangkan, dan hasil kerja.

Peneliti berpendapat bahwa untuk mencapai *work-life balance* dan kepuasan kerja, pekerjaan berkaitan dengan peningkatan kualitas perilaku pegawai yang merupakan ciri profesional di lingkungan Bank Mandiri KCP Blora memandang perlu adanya kajian profesionalisme pegawai termasuk sikap, sebagai variabel penelitian serta untuk meringankan masalah kepegawaian dan membantu masalah kepegawaian dan mencapai tujuan..

Work-life balance dari sudut pandang karyawan adalah pilihan untuk mengelola kewajiban pribadi dan pekerjaan atau tanggung jawab keluarga. Sedangkan dari perspektif perusahaan, *Work-life balance* dianggap sebagai sebuah tantangan untuk menciptakan dan membuat budaya yang mendukung dalam perusahaan agar karyawan dapat fokus, nyaman, loyal pada pekerjaan mereka. Penerapan *work-life balance* dalam operasional organisasi akan memberikan dampak yang signifikan terhadap bisnis.

Pengaruh *work-life balance* untuk memunculkan kepuasan pekerja dalam melaksanakan pekerjaan mereka sehingga *work-life balance* dapat memberikan kontribusi dalam meningkatkan produktivitas karyawan. *Work-life balance* dapat menjadi keseimbangan yang positif maupun negatif. Keseimbangan positif (Rahmansyah et al., 2023) menunjukkan tingkat kepentingan, relevansi, dan waktu yang sama tinggi; sedangkan keseimbangan negatif menunjukkan tingkat kepentingan, relevansi, dan waktu yang sama rendah. Namun (Ardiansyah and Surjanti, no date) mengemukakan bahwa *work-life balance* berdampak negatif terhadap kinerja karena pekerja tidak dapat membagi waktu atau menyeimbangkan pekerjaan dengan kehidupan di luar sehingga menurunkan kinerjanya.

Kualitas *work-life balance* harus diupayakan agar kehidupan seseorang menjadi lebih terorganisir dan konflik dapat dihindari. Pasalnya, menyeimbangkan tanggung jawab pekerjaan dan hidup dapat menjadikan seseorang menjadi versi terbaik dari diri sendiri. Seseorang yang mencapai keseimbangan kehidupan kerja akan lebih produktif dalam pekerjaan dan kehidupan sehari-hari. Sehingga pencapaian target karyawan Bank Mandiri KCP Blora dapat maksimal dengan data laporan Business Performance 3 bulan Terakhir seperti data di bawah:

Tabel 1.1 Business Performance Maret 2024 KCP Blora

Indikator	Historical Date			Actual			
	Mar'23	Des'23	Feb'24	25 Maret	Target	% Real	Gap
Tabungan	171	156	161	150.6	162.0	92.94%	-11
DPK	189	176	191	183	186	98.14%	-3

Tabel 1.2 Business Performance April 2024 KCP Blora

Indikator	Historical Date			Actual			
	Apr'23	Des'23	Mar'24	22 April	Target	% Real	Gap
Tabungan	166	156	142	147.4	163.7	90.0%	-16
DPK	1682	178	165	179	188	95.20%	-9

Tabel 1.3 Business Performance Mei 2024 KCP Blora

Indikator	Historical Date				Actual			
	Mei'23	Des'23	Mar'24	Apr'24	15 Mei	Target	% Real	Gap
Tabungan	166	156	142	145	151.1	164.6	91.80%	-13
DPK	177	178	165	167	186	189	98.53%	-3

Penelitian mengenai *work-life balance* menjadi topik utama dan isu yang sangat diminati di Amerika Serikat dan juga negara barat lainnya yang memiliki stuktur budaya dan karakter industri yang berbeda dengan negara bagian asia. Hal tersebut dikarenakan adanya perbedaan karakter. Seperti yang diketahui, Amerika Serikat dan negara barat lainnya memiliki karakter individual yang berbeda dengan negara Asia yang memiliki karakteristik kolektif.

Berdasarkan data diatas, dalam upaya meningkatkan profesionalisme pada karyawan di

lingkungan Bank Mandiri KCP Blora, sesuai dengan judul yang diangkat, perlu mulai dilaksanakan program *work-life balance* yang memperhatikan dampak lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Kedua variabel ini dinilai penting karena karyawan menghadapi peran dan tantangan tidak hanya di tempat kerja namun juga di luar pekerjaan.

Diantara berbagai fenomena di atas yang diamati peneliti, beban kerja pekerja yang berlebihan, jam kerja yang panjang, munculnya sistem *telework*, dan sebagainya. (Brown et al., 2020) menemukan bahwa karyawan yang tidak memenuhi keseimbangan kehidupan kerja dapat menurunkan komitmen kerja dan meningkatkan niat berhenti bekerja. (Ardiansyah and Surjanti, no date) lebih lanjut menambahkan bahwa ketidak seimbangan kehidupan kerja cenderung menimbulkan stres, mengganggu pekerjaan dan aktivitas pribadi seseorang, menimbulkan ketidakbahagiaan, dan memperburuk kondisi kesehatan. (Jurnal, Pratiwi and Fatoni, no date) juga menyatakan bahwa pemaparan tentang perlunya *work-life balance* dapat dilihat dari tiga aspek berbeda yang saling berkaitan secara mendasar. Demikian pula, berbagai teori kepuasan kerja menunjukkan bahwa kepuasan kerja memainkan peran penting dalam menyebabkan banyak hasil pekerjaan yang diinginkan.

Menurut teori kepuasan karyawan, karyawan yang puas dengan kondisi kerjanya lebih besar kemungkinannya untuk menunjukkan komitmen sebagai imbalan terhadap organisasi yang menguntungkan mereka. Kepuasan kerja mempunyai dampak positif tergantung pada harapan karyawan terhadap organisasi. Berdasarkan uraian (Riset Ekonomi dan Bisnis et al., no date) kepuasan kerja yang tinggi dipengaruhi oleh dukungan organisasi pegawai yang berpengaruh positif terhadap tingkat kedisiplinan, mobilitas, dan prestasi kerja yang merupakan beberapa aspek yang dapat memberikan profesionalisme pegawai.

Berdasarkan latar belakang fenomena dan research gap diatas, menjadi pertimbangan dasar peneliti untuk melakukan penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja dan work life balance terhadap performance karyawan dengan loyalitas sebagai mediasi. Penelitian ini memfokuskan pada dampak lingkungan kerja dan work life balance pada karyawan yang saat ini kerap dibahas dalam industry pekerjaan dan belum banyak dibahas secara menyeluruh terkait respon atau persepsi karyawan dengan tantangan yang tidak hanya di tempat kerja namun juga diluar pekerjaan.

Sehingga, perumusan masalah pada penelitian ini yaitu terkait dengan adanya dampak lingkungan kerja terhadap kinerja dan loyalitas karyawan terhadap Perusahaan yang berpengaruh baik diluar maupun saat ditempat kerja. Terlebih, saat ini beban kerja yang berlebihan, jam kerja Panjang membuat karyawan tidak dapat memenuhi keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaannya. Penelitian terkait dengan lingkungan kerja dan performance karyawan memang sudah banyak dilakukan. Namun, penelitian yang membahas khusus work life balance pada karyawan perbankan relative belum pernah dibahas.

Sesuai dengan penelitian yang terdahulu oleh (Usniarti and Nuvriasari, 2024), (Thamrin and Riyanto, 2020), dan (Rahmansyah et al., 2023) *work life balance* memiliki dampak secara signifikan dan positif pada kepuasan kerja. Namun hasil penelitian ini tidak sejalan dengan riset yang dilakukan oleh (Ayu et al., 2019) yang menyatakan bahwa *work-life balance* tidak memiliki dampak yang signifikan pada kepuasan karyawan dan penelitian oleh (Larastrini and Adnyani, 2019) Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan latar belakang fenomena dan *research gap* diatas, maka menjadi pertimbangan peneliti untuk melakukan penelitian mengenai “Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Dan *Work-Life Balance* Terhadap Performance Karyawan Dengan Loyalitas Sebagai Mediasi Studi Kasus pada Karyawan Bank Mandiri KCP Blora”

2. Kajian Pustaka dan Hipotesis Penelitian

2.1 Tinjauan Teori

Grand Theory yang digunakan pada penelitian ini yaitu manajemen SDM. Lingkungan kerja dan performa karyawan dianggap menjadi bagian krusial pada sebuah perusahaan

termasuk di dalamnya proses dalam melakukan pengembangan, pendayagunaan dan pengelolaan SDM sebagai tenaga kerja yang dijelaskan oleh (Harke et al., 2022). Manajemen SDM dijelaskan oleh (Larastrini and Adnyani, 2019). sebagai bagian dari fungsi manajemen yang berhubungan dan peduli dengan orang di tempat kerja dengan tujuan agar dapat menyatukan dan mengembangkan satu sama lain untuk membentuk perusahaan yang memperhatikan kesejahteraan karyawan secara individu dan atau kelompok kerja agar memungkinkan bagi karyawan untuk memberi kontribusi secara optimal kepada perusahaan.

2.2 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja pada perusahaan sangat perlu diperhatikan, karena lingkungan kerja memiliki pengaruh besar terhadap kelangsungan kerja para karyawan. Lingkungan kerja yang cenderung kondusif dapat meningkatkan produktivitas karyawan dan sebaliknya, jika lingkungan kerja yang kurang memberikan kenyamanan dan kurang memadai dapat menurunkan produktivitas kerja karyawan. Sebuah lingkungan kerja dianggap memadai dan baik apabila karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya secara aman, sehat, optimal serta kenyamanan dalam bekerja. Lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih *overtime* dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

(Ardiansyah and Surjanti, 2020) mengartikan lingkungan kerja sebagai sebuah kehidupan sosial, psikologis, dan fisik dan non fisik dalam suatu perusahaan yang mempengaruhi karyawan dalam menjalankan fungsinya. Lingkungan kerja merupakan kumpulan dari faktor yang bersifat fisik ataupun non-fisik, di mana keduanya memiliki pengaruh terhadap cara karyawan bekerja.

(Harke et al., 2022) menganggap lingkungan kerja sebuah hubungan yang dapat dibentuk karyawan di tempat kerja termasuk di memberi pengaruh sosial dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Lingkungan kerja yang baik berperan penting dalam meningkatkan produktivitas karyawannya.

Menurut hasil penelitian dari beberapa ahli dapat disimpulkan lingkungan kerja yaitu segala upaya sosial disekitar karyawan saat bekerja baik fisik atau non-fisik dianggap dapat mempengaruhi karyawan saat menjalankan pekerjaan. Jika lingkungan kerja dapat memberikan rasa kondusif, karyawan bisa aman, nyaman. Sebaliknya jika lingkungan kerja tidak mendukung maka karyawan tidak merasakan kenyamanan dan rasa aman saat berada dalam lingkungan kerja.

• Faktor – Faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja

(Usniarti and Nuvriasari, 2024) faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah:

1. Faktor pribadi atau personal : keterampilan, kemampuan, pengetahuan, kepercayaan diri, komitmen dan motivasi setiap orang.
2. Faktor kepemimpinan : kualitas dorongan, antusiasme, bimbingan dan dukungan seorang manajer.
3. Faktor tim : kualitas dukungan dan antusiasme rekan tim, rasa percaya terhadap tim lain, serta kekompakan dan kedekatan anggota tim.
4. Faktor sistemik: sistem kerja, sarana atau prasarana kerja yang disediakan lembaga, proses lembaga, dan budaya kerja dalam lembaga.
5. Faktor kontekstual (situasi) : tekanan serta perubahan lingkungan diluar (eksternal) dan didalam (internal).

• Indikator Lingkungan Kerja

Indikator Lingkungan kerja Non-Fisik dalam penelitian siagian dalam (Mardiani and Widiyanto, 2021) yaitu:

- Hubungan dengan rekan sejawat

Indikator hubungan dengan rekan kerja adalah hubungan dengan rekan kerja

harmonis dan tidak ada rasa saling intrik antar rekan kerja. Salah satu faktor yang mempengaruhi pegawai untuk tetap bertahan dalam suatu organisasi adalah adanya hubungan keluarga yang harmonis.

- Hubungan antara atasan dan pegawai

Perlu dijaganya hubungan baik antara atasan dengan bawahan atau pegawai, menumbuhkan rasa saling menghormati antara atasan dan bawahan, serta menumbuhkan rasa hormat antar individu.

- Kerjasama/Kolaborasi antar Karyawan

karyawan Kolaborasi antar karyawan berdampak pada operasional bisnis dan harus dijaga dengan baik. Apabila kolaborasi antar pegawai terjalin dengan baik maka mereka akan mampu menyesuaikan pekerjaannya secara efektif dan efisien.

2.3 Work Life Balance

Work-life balance dianggap sebagai keseimbangan atau cara individu mempertahankan kmharmonis dalam kehidupannya (Destry and Ramdhani, 2021). Namun (Tamunomiebi and Oyibo, 2020) menganggap *work-life balance* sebagai tolak ukur individu yang terlihat puas dalam peran pekerjaan dan keluarganya. (Wolor et al., 2020) menjelaskan bahwa *work-life balance* adalah keseimbangan waktu yang dijalani oleh seseorang untuk bekerja dibandingkan dengan waktu yang dihabiskan untuk kehidupan personal seseorang.

Iwani and Zulkarnain menganggap *work-life balance* untuk mencari keseimbangan kehidupan pekerjaan dan pribadi, secara pribadi ahar merasakan nyaman dengan komitmen pekerjaan dan keluarga. Konsepnya dibangun dengan gagasan jika kehidupan kerja dan pribadi keduanya membangun dan menyempurnakan kehidupan. Namun (Bataineh, 2019) menjelaskan *work-life balance* untuk menciptakan lingkungan kerja yang dapat mendukung unyuk menyeimbangkan antara pekerjaan dan tanggung jawab pribadi untuk memperkuat produktivitas dan loyalitas karyawan pada perusahaan. *work-life balance* dianggap sebagai keseimbangan tuntutan emosional, perilaku, dan waktu pekerja yang dibayar serta tanggung jawab pribadi, kluarga.

Dalam hal ini, perusahaan harus menyadari pentingnya *work-life balance* para karyawan secara konsisten untuk menunjang produktivitas kinerja dan peningkatan kualitas hidup karyawan secara *personal*. Sehingga konsep *work-life balance* diartikan sebagai jumlah waktu yang dimiliki dan tersedia untuk menyeimbangkan antara keluarga pribadi dan pekerjaan bagi karyawan (Brauner et al., 2019) Sehingga *work-life balance* dapat dideskripsikan sebagai keseimbangan antara keluarga, waktu luang, kerja sebagai karir dan keinginan individu yang seharusnya seimbang untuk kengurangi ketegangan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Perusahaan membantu karyawan dalam menyeimbangkan dengan menciptakan program *family friendly* yang mendukung kesejahteraan karyawan. Dengan ini, karyawan tidak meninggalkan dan atau mengorbankan tanggung jawab di katnor.

- **Dimensi Work Life Balance**

Menurut (Borgia et al., 2022), terdapat 4 dimensi tolak ukur *work-life balance*, diantaranya adalah:

1. *Intrusion of personal life into work (IPLW)* : seberapa besar domain kehidupan pribadi menjadi kendala pada domain kehidupan lingkungan pekerjaannya. Contoh, karyawan sering menunda pekerjaan karena ada tugas atau tanggungan terkait rumah tangga yang harus diselesaikan, sehingga performa kinerja individu tersebut menurun.
2. *Intrusion of work into personal life (IWPL)* : berkaitan dengan pekerjaan menjadi kendala pada domain kehidupan pribadi atau keluarga. Karena kesulitan mengatur waktu pada saat menyelesaikan pekerjaan kantor, individu tidak mampu mencurahkan waktu untuk berinteraksi dengan keluarganya.
3. *Work enhancement by personal life (WEPL)* : seberapa jauh peningkatan kinerja

individu dalam bekerja yang disebabkan oleh kehidupan pribadi. Ketika kepercayaan diri individu di tempat kerja meningkat karena kehidupan pribadinya menyenangkan.

4. *Personal life enhancement by work* (PLEW) : seberapa besar individu dalam meningkatkan kualitas kehidupan pribadi yang disebabkan oleh pekerjaan. Contohnya kebiasaan ontime yang sudah menjadi budaya yang diterapkan pada tempat kerja menjadikan individu pekerja menjadi tepat waktu ketika mengerjakan tugas-tugas rumah tangga.

- **Indikator *Work Life Balance***

Indikator Work-Life Balance Menurut (Ayu et al., 2019) berpendapat bahwa:

1. *Time Balance* (Keseimbangan waktu) merujuk pada jumlah waktu yang sama dalam keluarga dan pekerjaan. Keseimbangan waktu mengacu pada berapa banyak waktu yang dimiliki antara aktivitas kerja dan peran keluarga. Kompensasi waktu merupakan cara perusahaan dapat menyeimbangkan waktu karyawannya untuk aktivitas belajar dan bekerja, waktu luang dan relaksasi, serta istirahat yang efektif. Apabila pegawai mampu menyeimbangkan waktunya maka diharapkan pegawai akan lebih fokus, pegawai mempunyai manajemen waktu yang lebih baik, pegawai akan lebih produktif, dan tingkat stresnya akan lebih rendah.
2. *Involvement Balance* (Keseimbangan Keterlibatan) merujuk pada tingkat keterlibatan psikologis yang sama antara keluarga dan pekerjaan. Tingkat keterlibatan psikologis dan keterlibatan di tempat kerja atau di luar pekerjaan. Alokasi waktu yang tepat belum tentu menjadi kriteria yang cukup untuk mengukur keseimbangan kehidupan kerja karyawan, namun harus didukung dengan tingkat atau kemampuan partisipasi yang berkualitas dalam aktivitas setiap karyawan. Oleh karena itu, karyawan perlu terlibat secara fisik dan emosional tidak hanya dalam pekerjaan mereka tetapi juga dalam keluarga dan kegiatan sosial.
3. *Satisfaction Balance* (Keseimbangan Kepuasan) merujuk pada tingkat kepuasan yang sama dalam keluarga dan pekerjaan. Hal ini berkaitan dengan kepuasan kerja di tempat kerja dan dalam hal-hal di luar pekerjaan. Ketika karyawan mampu merefleksikan apa yang telah mereka lakukan baik di tempat kerja maupun di luar pekerjaan, dan apa saja yang mereka perlukan di luar pekerjaan, maka mereka dapat mencapai rasa kepuasan yang seimbang. Hal ini tercermin dalam hubungan yang terjalin dalam keluarga, hubungan dengan rekan kerja, serta kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukan.

- **Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Work Life Balance***

Pada penelitian yang dilakukan oleh (Tamunomiebi and Oyibo, 2020) menunjukkan hasil bahwa terdapat empat faktor yang dapat mempengaruhi *work-life balance* yaitu :

1. *Role overload*;
2. Jam kerja;
3. Budaya organisasi;
4. dan Kepemimpinan.

Selain itu untuk mengukur *work-life balance* menurut pendapat (Idris et al., 2020) yaitu:

1. Keseimbangan waktu : Menyangkut jumlah waktu yang diberikan untuk bekerja dan berkegiatan di luarpekerjaan.
2. Keseimbangan keterlibatan : Keterlibatan antara psikologis dan komitmen dalam bekerja atau di luar pekerjaan.
3. Keseimbangan kepuasan : Tingkat rasa kepuasan kerja pada saat bekerja dan dalam kegiatan yang dilakukan diluar pekerjaan.

2.4 Performance (Kinerja)

Kinerja karyawan diartikan sebagai tingkat keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab dalam melakukan pekerjaannya (Tamunomiebi and Oyibo, 2020). Hikmah and Lukito menjelaskan kinerja sebagai hasil kerja yang dapat diraih seseorang atau tim dalam perusahaan dengan tetap sesuai pada wewenang & tanggung jawab individu untuk mencapai tujuan organisasi secara legal tidak melanggar hukum dan bertentangan dengan moral etika. Menurut Soetjipto & Supriyanto dalam (Idris et al., 2020) kinerja merupakan kombinasi dari tiga faktor penting termasuk minat dan kemampuan pekerja, penerimaan dan kemampuan untuk menjelaskan tugas dan peran serta tingkat motivasi individu dalam bekerja.

(Thamrin and Riyanto, 2020) mendefinisikan kinerja sebagai penilaian penting untuk perusahaan agar keberlangsungan perusahaan dapat terjamin. (Wolor et al., 2020) menjelaskan kinerja karyawan yaitu hasil kerja individu dalam menjalankan tugas yang dibeban dan kontribusi kepada perusahaan. (Nicko Manfa, 2020) menjelaskan kinerja karyawan dalam suatu organisasi dapat diberikan motivasi melalui metode berbeda untuk menghasilkan produktivitas yang maksimal. Dari beberapa penelitian di atas dapat disimpulkan kinerja karyawan adalah hasil kontribusi individu untuk perbaikan secara menyeluruh pada organisasi terutama pada proses, produktivitas, dan efisiensi.

Sehingga dapat ditarik kesimpulan yaitu kinerja memiliki peran yang penting bagi suatu perusahaan. Untuk memperoleh kinerja yang baik yang paling utama yaitu dengan menyiapkan SDM, walaupun persiapan ataupun perencanaan telah tersusun dengan terencana dan serta baik tetapi apabila SDM yang melaksanakan tidak standar kualitas dan tidak memiliki semangat kerja yang sangat tinggi, maka perencanaan yang telah disusun dan dipersiapkan tersebut akan sia-sia.

• Indikator Performance (Kinerja)

Menurut (Rosanti and Tarmizi, 2023) indikator kinerja sebagai berikut:

- Kualitas kerja adalah tolak ulur kualitas karyawan melaksanakan tugasnya.
- Ruantitas adalah seberapa lama karyawan bekerja yang dapat dilihat dari kecepatan kerja.
- Pelaksanaan Tugas yaitu seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
- Tanggung jawab yaitu kesadaran akan kewajiban melakukan pekerjaan dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

2.5 Loyalitas

Loyalitas kinerja karyawan mengarah kepada tingkat dedikasi dan komitmen secara berlanjut yang diberikan oleh karyawan terhadap perusahaan. Sikap positif, kesetiaan terhadap perusahaan mencerminkan loyalitas karyawan dalam memberikan kontribusi secara maksimal untuk mencapai kinerja terbaik. (Tinggi and Runata, 2021) pada penelitiannya mengartikan loyalitas sebagai kepercayaan, kesetiaan dan pengabdian yang ditunjukkan karyawan melalui rasa tanggung jawab dan cinta kepada perusahaan. Hal ini dapat dilihat ketika karyawan setia terhadap pekerjaan dan jabatan yang dimiliki. Peneliti menyatakan loyalitas dapat diukur dengan indikator sebagai berikut :Keamanan, Kenyamanan, dan Tantangan.

Sedangkan (Jurnal, Pratiwi and Fatoni, 2020) menjelaskan indikator loyalitas karyawan sebagai berikut :Taat pada peraturan perusahaan, Tanggung jawab pada perusahaan, dan Sikap kerja karyawan.

Sehingga guna memenuhi indikator tersebut dibutuhkan kerjasama yang baik dalam tim baik antar pimpinan kepada karyawan sehingga karyawan memenuhi tanggung jawab dan komitmen pada perusahaan.

2.6 Penelitian Terdahulu

Berikut ini beberapa penelitian terdahulu yang menjadi acuan penelitian dalam melaksanakan penelitian ini, sebagai berikut:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

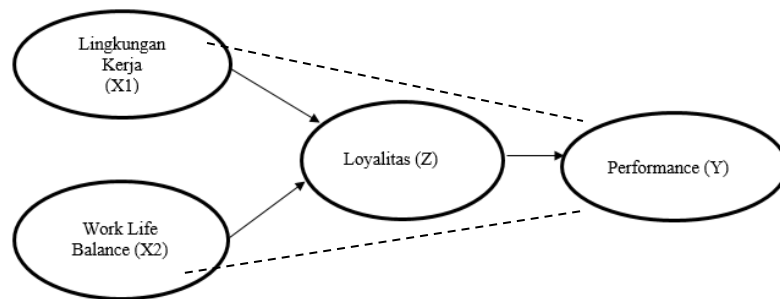
No	Nama	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
	Peneliti		
1.	Arifin (2022)	Pengaruh <i>Worklife Balance</i> Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt. Livia Mandiri Sejati Pasuruan)	Hasil olah data menunjukkan bahwa <i>worklife balance</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2.	Achmad Fathur Asri (2022)	Pengaruh <i>Work-Life Balance</i> Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Karyawan Bpjs Ketenagakerjaan	Hasil penelitian menunjukkan bahwasanya <i>work-life balance</i> memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BPJSTK Kacab Surabaya Karimunjawa
3.	Baehaki Hazami (2022)	Hubungan Antara <i>Work Life Balance</i> Dengan Kepuasan Kerja Pada Karyawan Bank Bjb Kc S Parman	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara <i>work life balance</i> dengan kepuasan kerja pegawai Bank BJB KC S Parman
4.	R. Syahputra, R. Podungge, Agus (2022)	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Dinas Perumahan Rakyat Dan Kawasan Permukiman Kota Gorontalo	Hasil penelitian menunjukkan bahwa .Lingkungan kerja sangat signifikan pengaruhnya terhadap produktivitas kerja pegawai. Semakin baik pengaturan lingkungan kerja, semakin baik pula produktivitas kerja pegawai.
5.	Ni Putu Widiastuti, Abdilah Baihaki	Pengaruh Work Life Balance Dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Di Dinas Sosial Kota Denpasar	Hasil penelitian menunjukkan pengaruh yang sangat positif dan signifikan antara variabel <i>work life balance</i> dan kepuasan kerja terhadap loyalitas kerja karyawan di Dinas Sosial Kota Denpasar, ini menunjukkan betapa pentingnya <i>work life balance</i> dan kepuasan kerja dijalankan dan diaplikasikan dengan benar agar terciptanya loyalitas kerja yang baik dari dalam diri karyawan tersebut
6.	Muhammad Fajri Mauludi, Kustini Kustini (2022)	Pengaruh <i>Work Life Balance</i> Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Generasi Milenial	Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa pengaruh <i>work life balance</i> dan lingkungan kerja non fisik terhadap loyalitas karyawan generasi milenial

7.	Marhalinda , Anisa Supiandini (2022)	Pengaruh <i>Work Life Balance</i> , Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Rumah Sakit Khusus Daerah (Rskd) Duren Sawit	hasil penelitian menyatakan bahwa <i>Work Life Balance</i> terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan pada RSKD Duren Sawit, Lingkungan Kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan pada RSKD Duren Sawit, Kompensasi terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan pada RSKD Duren Sawit, <i>Work Life Balance</i> , Lingkungan Kerja dan Kompensasi secara simultan terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan pada RSKD Duren Sawit.
8.	Mollinda Aginza Hawa, Harlina Nurtjahjanti (2018)	Hubungan Antara <i>Work-Life Balance</i> Dengan Loyalitas Karyawan Pada Pt. Hanil Indonesia Di Boyolali	Berdasarkan hasil penelitian dinyatakan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara <i>work-life balance</i> dengan loyalitas karyawan pada PT. Hanil Indonesia di Boyolali
9.	Farida I, Andreas Wahyu Gunawan P (2023)	Pengaruh <i>Work Life Balance</i> Terhadap <i>Employee Performance</i> Dengan <i>Job Stress</i> Dan <i>Job Commitment</i> Sebagai Variabel Medias	Hasil Penelitian yang ditunjukkan untuk menganalisis pengaruh <i>Work-life balance</i> terhadap <i>Employee Performance</i> dengan <i>Job Stress</i> dan <i>Job Commitment</i> sebagai Variabel Mediasi maka dapat disimpulkan sebagai berikut : 1. <i>Work-life balance</i> tidak berpengaruh terhadap <i>job stress</i> 2. <i>Work-life balance</i> berpengaruh positif signifikan terhadap <i>job commitment</i> 3. <i>Work life balance</i> berpengaruh positif signifikan terhadap <i>employee performance</i> 4. <i>Job stress</i> memiliki pengaruh negatif terhadap <i>employee performance</i> 5. <i>job commitment</i> tidak memiliki pengaruh terhadap <i>employee performance</i> 6. <i>job stress</i> mampu memediasi pengaruh <i>work-life balance</i> terhadap <i>employee performance</i> 7. <i>Job commitment</i> memiliki pengaruh signifikan dalam memediasi <i>work-life balance</i> terhadap <i>employee performance</i>
10.	Kulsum Fitriani, Edi Suryadi, Budi Santoso (2023)	Pengaruh <i>Work-Life Balance</i> Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> Dengan <i>Job Satisfaction</i> Sebagai Variabel Mediasi	Dari hasil penelitian menyatakan bahwa pengaruh <i>work-life balance</i> terhadap <i>organizational citizenship behavior(OCB)</i> mampu dimediasi oleh variabel <i>job satisfaction</i> pada karyawan PT Okta Rekananda Instrument,sehinggadapat disimpulkan bahwa <i>work-life balance</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>job satisfaction</i> . <i>Job satisfaction</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>organizational citizenship behavior (OCB)</i>

2.7 Kerangka dan Model Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat beberapa variabel yang mempengaruhi *performance*. Variabel-variabel yang mempengaruhi yaitu Lingkungan kerja dan *Work life balance* dimediasi oleh variabel loyalitas. Berikut adalah kerangka model penelitian :

Gambar 2.2
Model Penelitian



2.8 Pengembangan Hipotesis

Berdasarkan pemaparan teori diatas, maka hipotesis pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap loyalitas

Lingkungan kerja dianggap (Harke *et al.*, 2022) dapat menjadi alat pendukung untuk mengatur kerja individu sehingga dapat menghasilkan performa yang maksimal. (Mardiani and Widiyanto, 2021) dalam penelitiannya menyatakan lingkungan kerja memberi pengaruh positif pada loyalitas dan kehidupan kerja karyawan pada perusahaan. Karena karyawan menghabiskan sebagian besar waktu di tempat kerja sehingga lingkungan kerja memberikan pengaruh pada loyalitas karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

H1 : Lingkungan Kerja Memberi Pengaruh Positif Terhadap Loyalitas

2. Lingkungan kerja berpengaruh dalam meningkatkan *performance* karyawan.

(Psikologi, Wayan and Puspitadewi) dan (Larastrini and Adnyani, 2019) menyatakan pada penelitiannya jika lingkungan kerja memberi pengaruh positif pada kinerja karyawan. Hal ini karena tempat kerja berdampak penting pada kualitas kerja karyawan (Idris *et al.*, 2020) pada penelitiannya menemukan bahwa lingkungan pekerjaan yang baik memberi pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H2 : Lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *performance* karyawan

3. Loyalitas berpengaruh terhadap *performance* karyawan

(Wayan and Puspitadewi, 2021) menyatakan pada penelitiannya bahwa loyalitas pada karyawan memiliki pengaruh yang signifikan pada performa kinerja individu ataupun tim. Pada dasarnya karyawan yang memiliki loyalitas cenderung merasa puas dengan pekerjaannya. Sehingga semakin tinggi loyalitas individu pada perusahaan, maka semakin besar kepatuhan dan karyawan merasa taat pada perusahaan.

H3 : Loyalitas memiliki pengaruh terhadap peningkatan *performance* karyawan

4. Adanya *work life balance* memberi pengaruh positif pada loyalitas (Asjari *et al.*, 2021) pada penelitiannya menyatakan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan pada *work life balance* terhadap loyalitas karyawan. Sehingga semakin baik *work life balance* pada individu, maka tingkat penyelesaian pekerjaan juga semakin mudah dan baik. Sedangkan Tinggi and Runata, 2022 menemukan bahwa *work life balance* termasuk pada sumber daya perawatan keluarga karyawan yang harus dilakukan oleh perusahaan guna menyeimbangkan kehidupan pekerjaan dan pribadi pada karyawan

H4 : *Work life balance* berpengaruh signifikan terhadap loyalitas

5. *Work life balance* berpengaruh terhadap peningkatan performance karyawan. (Iwani and Zulkarnain, 2021) pada penelitiannya menyatakan bahwa *work life balance* pada karyawan seperti mencari keseimbangan antara komitmen kerja dan keluarga yang saling melengkapi. (Bataineh, 2019) menjelaskan pada penelitiannya bahwa *work life balance* memiliki pengaruh yang positif pada kinerja karyawan yang memungkinkan karyawan untuk memperkuat loyalitas dan produktivitas dalam melakukan pekerjaannya.

H5 : *Work life balance* berpengaruh positif dan signifikan pada *performance* karyawan

6. Lingkungan kerja memberikan pengaruh positif terhadap performance melalui loyalitas. (Ardiansyah and Surjanti, 2020) pada penelitiannya menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan baik secara langsung maupun sebaliknya. Hal ini dikarenakan, kebisingan, fisik letak tata ruangan kantor, dan hubungan kerja berdampak pada stabilitas karyawan. Sejalan dengan penelitian oleh (Harke *et al.*, 2022) menyatakan bahwa segala sesuatu di sekitar karyawan memiliki pengaruh terhadap kinerja dan mempengaruhi konsentrasi kerja karyawan.

H6 : Loyalitas mampu menjalankan peran sebagai mediator dalam meningkatkan *performance* karyawan dari lingkungan kerja

7. *Work life balance* berpengaruh positif terhadap *performance* melalui loyalitas (Tinggi and Runata, 2022) menemukan pada penelitiannya bahwa *work life balance* berpengaruh secara positif pada performance karyawan secara signifikan. (Iwani and Zulkarnain, 2021) menyatakan pada penelitiannya bahwa kinerja baik pada karyawan seiring dengan munculnya loyalitas pada karyawan itu sendiri.

H7 : *Work life balance* berpengaruh positif terhadap *performance* melalui loyalitas sebagai mediasi

3 Metode Penelitian

Jenis penelitian yang dilakukan yaitu penelitian kausal yang menekankan pada fenomena objektif dan dikaji secara kuantitatif. Penelitian kausal merupakan jenis penelitian sebab akibat karena adanya hubungan variabel terhadap objek sehingga peneliti dapat mengidentifikasi fakta sebagai variabel dependen dan independen. (Sugiono, 2019) menjelaskan variabel independen (bebas) adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahan atau sebab timbulnya variabel dependen (terikat).

3.1 Populasi

Populasi adalah wilayah yang terdiri dari objek yang memiliki karakteristik tertentu yang

sitetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian disimpulkan Sugiono (, 2019)populasi pada penelitian ini yaitu karyawan BUMN yang khususnya bekerja di Bank Mandiri KCP Blora.

3.2 Sampel dan Teknik Sampling

Menurut (Sugiono, 2019) sampel adalah sebagian dari populasi dan karakteristiknya. Peneliti dapat menggunakan sampel dari suatu populasi ketika populasinya besar dan peneliti tidak dapat mempelajari seluruh populasi, misalnya karena keterbatasan sumber daya, tenaga, atau waktu. Oleh karena itu, sampel yang diambil dari populasi harus benar-benar representatif atau mewakili. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi dan sampel saturasi secara eksklusif adalah karyawan PT. Penelitian ini menggunakan PT Bank Mandiri (Persero) Tbk KCP Blora Jawa Tengah dengan populasi 60 karyawan yang yang sudah bekerja minimal 1 tahun sebagai sampel jenuh.

Menurut (Sugiono, 2019) sampling jenuh adalah teknik pemilihan sampel yang mensurvei seluruh anggota suatu populasi. Teknik pengambilan sampel penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh, dimana seluruh populasi penelitian ini dijadikan sampel.

3.3 Definisi Variabel Operasional dan Skala Penelitian

3.3.1 Definisi Operasional Variabel

Variabel penelitian adalah atribut, objek, atau kegiatan yang memiliki variasi yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian diambil kesimpulan. Berdasarkan latar belakang dan fenomena yang dijelaskan, variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

- a. Variabel bebas (*Independent Variable*) : Variabel bebas pada penelitian ini yaitu Lingkungan Kerja (X1); *Work Life Balance* (X2).
- b. Variabel mediasi (*Intervening Variable*)
Variabel intervening pada penelitian ini yaitu Loyalitas (Z).
- c. Variabel terikat (*Dependent Variable*)
Variabel terikat pada penelitian ini yaitu *Performance* (Y)

Tabel 3.1
Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

VARIABEL	INDIKATOR
Lingkungan Kerja (X1) : kehidupan sosial, psikologis, fisik dan non fisik dalam perusahaan yang mempengaruhi karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Rahawati et al., (2021)	LK 1: Hubungan dengan rekan sejawat LK 2: Hubungan antara atasan dan pegawai LK 3: Kerjasama/Kolaborasi antar Karyawan (Mardiani and Widiyanto, 2021)
<i>Work-life Balance</i> (X2) : sejumlah waktu yang dimiliki dan tersedia untuk menyeimbangkan antara kehidupan pribadi, keluarga dan pekerjaan. Aruldoss, et al., (2021)	WLB 1: <i>Time Balance</i> (Keseimbangan waktu) WLB 2: <i>Involymenet Balance</i> (Keseimbanga Keterlibatan) WLB 3: <i>Satisfaction Balance</i> (Keseimbangan Kepuasan) (Ayu et al., 2021)
<i>Performance</i> (Y) : tingkat keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab dalam melakukan	K 1: Kualitas K 2: Kuantitas K 3: Ketepatan Waktu

pekerjaannya (Sugiharto <i>et al.</i> , 2020)	K 4: Efektivitas (Rosanti and Tarmizi, 2023)
Loyalitas (Z) : kepercayaan, kesetiaan dan pengabdian yang ditunjukkan karyawan melalui rasa tanggung jawab dan cinta kepada perusahaan. (Yee and Faziharudean, 2019)	L 1: Taat Peraturan Perusahaan L 2: Tanggung Jawab L 3: Sikap Kerja Karyawan (Pratiwi and Fatoni, 2021)

3.4 Teknik Analisis Data

Pada penelitian ini menggunakan metode Partial Least Square (PLS) dengan metode *Structural Equation Modelling* (SEM) (Suriana, Rahmawati and Ekawati, 2022) menyatakan SEM bertujuan untuk memprediksi model untuk pengembangan teori menggunakan evaluasi model pengukuran atau *outer model* dan evaluasi model structural atau *inner model* dengan menggunakan program analisis Smart PLS. SEM memiliki tingkat kebebasan yang tinggi dalam penelitian yang menggabungkan teori dan data, serta memungkinkan analisis jalur menggunakan variabel laten, sehingga sering digunakan oleh para peneliti terutama di bidang ilmu-ilmu sosial.

Partial Least Squares yaitu metode analisis yang sangat ampuh karena tidak didasarkan pada banyak asumsi. Selain itu, data tidak perlu berdistribusi normal multivariat (indikator dengan skala kategorikal, ordinal, interval, dan rasio dapat digunakan dalam model yang sama), dan sampel juga tidak perlu berukuran besar.

3.4.1 Uji Kelayakan Instrumen (Outer Model)

Pengujian Outer model bertujuan untuk mengidentifikasi hubungan antara variabel laten dan indikatornya. Uji model Outer model ini menggunakan prosedur algoritma PLS. Tahap analisis model eksternal diukur menggunakan uji validitas dan reliabilitas.

Ada dua jenis pengukuran model eksternal dalam PLS SEM: pengukuran model reflektif dan pengukuran model formatif. Pengukuran model PLS-SEM yang pertama dari model eksternal adalah pengukuran refleksi. Model pengukuran dievaluasi berdasarkan reliabilitas dan validitas. Alfa Cronbach dapat digunakan untuk keandalan.

Nilai ini mencerminkan reliabilitas seluruh indikator dalam model. Nilai minimumnya adalah 0,7, tetapi nilai idealnya adalah 0,8 atau 0,9. Selain alpha Cronbach, juga digunakan nilai ρ_c (composite reliabilitas) yang diinterpretasikan serupa dengan nilai alpha Cronbach.

Indikator refleksi harus dikeluarkan dari model pengukuran jika nilai paparan standar eksternal kurang dari 0,4. Pada model eksternal diketahui hubungan kedua jenis/jenis indikator dalam konfigurasi, sehingga pengujian dilakukan sesuai dengan format indikatornya: indikator reflektif dan indikator formatif. Apabila penelitian masih di tahap awal dari skala pengembangan serta pengukuran maka loading dengan nilai 0.50 sampai 0.60 sudah dianggap cukup (Suriana, Rahmawati and Ekawati, 2022)

1. Uji Validasi

Pengujian Validitas Konvergen adalah alat pengujian yang digunakan sebagai bagian dari program Smart PLS. Alat uji ini digunakan untuk mengetahui nilai korelasi antara variabel dan indikator dalam penelitian (Suriana, Rahmawati and Ekawati, 2022) Jika nilai AVE lebih besar dari 0,50 maka indikator dinyatakan valid. Sedangkan alat uji validitas diskriminan digunakan untuk menentukan nilai kriteria Fornell & Larcker. Dalam hal ini, nilai korelasi dari variabel itu sendiri harusnya besar dibandingkan dengan nilai korelasi antar variabel lain sebesar (Suriana, Rahmawati and Ekawati, 2022) Nilai AVE ini merupakan rata-rata dari persen variabel yang datanya diolah dengan memuat dan membakukan indikator dalam satu proses program Smart PLS.

2. Uji Rehabilitasi

Pada Smart PLS uji reliabilitas ini dapat dilakukan dengan dua cara: reliabilitas komposit dan Cronbach's Alpha. Ini menggunakan Cronbach's Alpha untuk menguji nilai komponen dengan nilai lebih rendah. Oleh karena itu, sebaiknya gunakan program Smart PLS untuk menguji reliabilitas dengan menggunakan teknik reliabilitas komposit. Keandalan komposit merupakan batas nilai yang diperbolehkan pada tingkat keandalan komposit, dan nilainya 0,70. Data dapat dinyatakan reliabel jika nilai indeks Cronbach's alpha > 0,60.

3.4.2 Model Struktural (Inner Model)

Model internal merupakan model struktural untuk memprediksi hubungan sebab akibat antara variabel laten dan variabel yang tidak dapat diukur langsung. Model struktural (model internal) menggambarkan hubungan sebab akibat antar variabel laten yang dibangun berdasarkan substansi teori. Saat menguji model struktural (model internal) menggunakan teknik bootstrapping dan blinding SMART PLS. Pengujian dilakukan terhadap model struktural untuk menguji hubungan antar konstruk laten. Model struktural memiliki beberapa pengujian, yaitu antara lain:

1. R-kuadrat dari konstruk endogen

Nilai R-squared merupakan koefisien determinasi konstruk endogen. Menurut Chin, nilai R-squarednya adalah 0,67 (kuat), 0,33 (sedang), dan 0,19 (lemah).

2. Estimasi koefisien jalur (*Estimate for Path Coefficient*)

merupakan nilai koefisien jalur atau besarnya hubungan/pengaruh konstruk laten. Proses bootstrap selesai.

3. Ukuran efek (F-kuadrat).

Hal ini dilakukan untuk memeriksa kualitas model.

4. Relevansi prediktif (Q-squared), juga dikenal sebagai relevansi Stone Geysers.

Tes ini dilakukan untuk mengetahui kemampuan prediksi dengan menggunakan metode blindfolding. Jika diperoleh nilai 0,02 (kecil), 0,15 (sedang), dan 0,35 (besar). Hal ini hanya mungkin terjadi pada konstruksi endogen dengan indikator reflektif.

Setelah mengevaluasi model pengukuran variabel, tahap selanjutnya yaitu tahap mengevaluasi model struktural atau *inner model* adalah sebagai berikut (Suriana, Rahmawati and Ekawati, 2022):

1. Evaluasi model structural dengan melihat signifikansi hubungan antar variabel. Dapat dilihat dari koefisien *path coefficient* yang menggambarkan kekuatan-kekuatan hubungan antar konstruk. Tanda atau arah dalam *path coefficient* harus sesuai dengan teori yang dihipotesiskan, signifikansinya dapat dilihat pada test atau *critical ratio* yang diperoleh dari proses *bootstrapping* (*resampling method*).
2. Evaluasi nilai R_2 . Interpretasi nilai R_2 sama dengan interpretasi R_2 regresi linear, yaitu besarnya *variability* variabel endogen yang mampu dijelaskan oleh variabel eksogen. Menurut pendapat Chin kriteria R_2 terdiri dari tiga klasifikasi, yaitu : nilai R_2 Mencakup nilai 0,67, 0,33 dan 0,19 sebagai substansial, sedang (*moderate*) dan lemah (*weak*). Perubahan nilai R_2 dapat digunakan untuk melihat apakah pengaruh variabel laten eksogen terhadap variabel laten endogen memiliki pengaruh yang substantif. Hal ini dapat diukur dengan effect size f_2 . Cohen mengatakan bahwa Effect Size f_2 yang disarankan adalah 0,02, 0,15 dan 0,35 dengan variabel laten eksogen memiliki pengaruh kecil, moderat dan besar pada level structural
3. Validasi model struktural secara keseluruhan digunakan *Goodness of Fit* (GoF). GoF indeks merupakan ukuran tunggal untuk memberikan memvalidasi performa gabungan antara model pengukuran serta model struktural. Nilai GoF diperoleh dari akar kuadrat

dari *average communalities index* dikalikan dengan nilai rata-rata R^2 Nilai GoF antara 0 sd 1 dengan interpretasi nilai-nilai : 0.1 (Gof terkecil), 0,25 (GoF sedang), dan 0.36 (GoF terbesar)

Goodness of fit model diukur dengan *R-square* variabel laten dependen dengan interpretasi yang sama dengan regresi. Relevansi prediktif *Q-square* dari model struktural mengukur seberapa baik model dan parameter estimasi menghasilkan nilai yang dilestarikan. Nilai *Q-squared* >0 menunjukkan bahwa model tersebut mempunyai relevansi prediktif. Sebaliknya, nilai *Q-squared* ≤ 0 berarti model tersebut tidak memiliki relevansi prediktif (Rahajeng, 2021).

1. NFI yaitu ukuran perbandingan antara proposed model dan null model. Nilai NFI akan bervariasi dari 0 (tidak memiliki fit) sampai 1,0 (fit sempurna). Suatu model dikatakan good fit apabila memiliki nilai $NFI \geq 0,9$ dan dikatakan fit marginal apabila memiliki nilai $NFI 0,8 \leq NFI \leq 0,9$
2. *Square Root Mean Residual* (SRMR) berguna untuk membandingkan beberapa model. Indeks SRMR didasarkan pada kovarian tambahan. Nilai yang kecil menunjukkan kecocokan model yang baik. SRMR merupakan suatu kesimpulan mengenai seberapa besar perbedaan antara data yang diuji dengan model. Korelasi dimana suhu lebih besar dari model secara tidak langsung menyebabkan kesalahan. SRMR merupakan rata-rata seluruh perbedaan antar modalitas yang berkorelasi tidak langsung dengan data yang diuji. Suatu rata-rata yang nilainya 0 mengindikasikan tidak ada perbedaan diantara data yang diuji dan korelasi menyatakan secara tidak langsung suatu model dengan begitu SRMR nilainya adalah ,00. Hal ini mengindikasikan fit yang sempurna. Nilai SRMR yang diterima sebagai model angkut adalah dengan nilai kurang dari 10. Menurut (Weston et all 2006). $SRMR \leq 0,08$ diterima sebagai modal yang diterima atau fit.

3.4.3 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan mempertimbangkan p-value menggunakan alpha 5%. Jika p-value $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a atau hipotesis penelitian diterima dan sebaliknya.