

PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE* DAN *WORK SHIFT* TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN ALFAMART KOTA SEMARANG DENGAN STRES KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI

Fayza Isma Zianti
NIM 12211524

Program Studi Manajemen Universitas BPD
fayzaisma28@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *work life balance* dan *work shift* terhadap produktivitas kerja karyawan Alfamart di Kota Semarang dengan stres kerja sebagai variabel mediasi. Pendekatan teori yang digunakan adalah *Goal Setting Theory* dan *Job Demand-Control Model*. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner yang disebarakan kepada 89 responden karyawan Alfamart di wilayah Semarang. Analisis data dilakukan menggunakan *Partial Least Square Structural Equation Modeling* (PLS-SEM). Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, sedangkan *work shift* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Stres kerja terbukti berperan sebagai variabel mediasi parsial dalam hubungan antara *work life balance* dan produktivitas kerja, serta hubungan antara *work shift* dan produktivitas kerja. Temuan ini menegaskan pentingnya keseimbangan kehidupan kerja serta penjadwalan kerja yang tepat untuk meningkatkan produktivitas karyawan dan mengurangi stres kerja.

Kata kunci: *Work Life Balance*, *Work Shift*, Stres Kerja, Produktivitas Kerja, PLS-SEM.

Abstract

This study aims to analyze the effect of work-life balance and work shift on employee productivity at Alfamart in Semarang City, with work stress as a mediating variable. Theoretical approaches applied in this research are the Goal Setting Theory and the Job Demand-Control Model. A quantitative method was employed, with data collected through questionnaires distributed to 89 Alfamart employees in Semarang. Data analysis was conducted using Partial Least Square Structural Equation Modeling (PLS-SEM). The results reveal that work-life balance has a positive and significant effect on employee productivity, while work shift has a negative and significant effect on employee productivity. Work stress is proven to partially mediate the relationship between work-life balance and productivity, as well as between work shift and productivity. These findings highlight the importance of maintaining work-life balance and implementing appropriate shift scheduling to enhance employee productivity and reduce work stress.

Keyword: *Work-Life Balance*, *Work Shift*, *Work Stress*, *Employee Productivity*, *PLS-SEM*.

1. Pendahuluan

Di Indonesia, pertumbuhan toko ritel waralaba seperti Alfamart semakin pesat. Fenomena ini didorong oleh peningkatan urbanisasi, frekuensi belanja masyarakat yang semakin tinggi, serta ekspansi jaringan toko di berbagai lokasi strategis. Di Provinsi Jawa Tengah, penjualan ritel pada tahun 2022 mengalami peningkatan sebesar 15%, menjadikannya wilayah dengan tingkat pertumbuhan tertinggi ketiga setelah Jabodetabek dan Jawa Barat (Audit, 2023). Operasional toko ritel waralaba umumnya berlangsung dalam jam kerja yang panjang, bahkan mencapai 15 hingga 24 jam setiap hari. Kondisi ini menuntut pengelolaan sumber daya manusia yang optimal untuk memastikan kinerja karyawan tetap efektif dan berkelanjutan. Namun laporan dari (McKinsey, 2023) menunjukkan bahwa hampir setengah pekerja di kawasan Asia Tenggara, khususnya yang bekerja di sektor ritel dan pelayanan pelanggan, mengalami kelelahan kerja (*burnout*). Faktor-faktor seperti sistem kerja bergilir (*shift work*), kurangnya waktu istirahat, dan minimnya kualitas tidur dapat memicu stres kerja yang berpotensi menurunkan motivasi dan produktivitas karyawan.

Work-life balance merupakan suatu kondisi di mana pekerjaan dan kehidupan pribadi berada dalam keadaan selaras sehingga tidak saling mengganggu. Konsep ini memungkinkan individu untuk tetap produktif sebagai pekerja, sekaligus memiliki waktu yang memadai untuk beristirahat, bersosialisasi, dan menjalankan aktivitas personal. Menurut (Ardiansyah & Surjanti, 2024) *work-life balance* memiliki peranan penting dalam perumusan kebijakan kerja. Senada dengan hal tersebut (Jeninu, 2025) menyatakan bahwa keselarasan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi memberikan kebebasan bagi individu untuk mengatur pekerjaannya secara lebih mandiri. Namun, dalam konteks pekerjaan di sektor ritel waralaba, jam kerja yang panjang dan sistem kerja bergilir (*shift work*) seringkali menjadi hambatan bagi tercapainya *work-life balance*. Kondisi tersebut dapat mengurangi waktu istirahat, membatasi kesempatan untuk bersosialisasi, serta mengganggu aktivitas pribadi karyawan. Pada akhirnya, hal ini berpotensi menimbulkan kelelahan fisik maupun mental yang dapat berdampak pada penurunan motivasi dan kinerja.

Perubahan jadwal kerja yang tidak menentu dapat menimbulkan gangguan pada ritme biologis karyawan, baik secara fisik maupun mental. Ketidakteraturan waktu kerja dan waktu tidur menyebabkan tubuh mengalami kelelahan, disertai penurunan kondisi psikologis. Menurut (Poniah Juliawati, 2020) kondisi tersebut dapat meningkatkan tingkat stres kerja secara signifikan, yang pada akhirnya menghambat kemampuan karyawan untuk bekerja secara optimal. Apabila stres kerja tidak dikelola dengan baik, hal ini berpotensi menurunkan motivasi, mengurangi konsentrasi, serta memperlambat proses berpikir. (Jeninu, 2025) menambahkan bahwa stres dapat muncul akibat ketidaknyamanan personal, yang mempengaruhi kestabilan emosional dan mengganggu fungsi kognitif individu. Dampak akhir dari kondisi tersebut adalah penurunan produktivitas kerja secara substansial.

Kota Semarang, sebagai ibu kota Provinsi Jawa Tengah, merupakan salah satu pusat kegiatan bisnis dan distribusi barang yang memiliki potensi tinggi dalam sektor ritel. Berdasarkan penelusuran dari (GoogleMaps, 2025) terdapat 102 gerai Alfamart di wilayah Kota Semarang, dengan rincian 20 gerai beroperasi selama 24 jam penuh setiap hari dan 82 gerai beroperasi selama 15 jam per hari. Untuk memperoleh gambaran awal terkait kondisi kerja karyawan, penulis melakukan pra-survei pendahuluan dengan 10 orang karyawan Alfamart yang bekerja di beberapa kecamatan di Kota Semarang. pra-survei ini bertujuan untuk mengidentifikasi kondisi kerja bergilir (*shift work*), tingkat stres kerja, serta pencapaian *work-life balance* karyawan. Informasi ini diharapkan dapat memberikan indikasi awal mengenai pengaruh ketiga faktor tersebut terhadap motivasi dan produktivitas kerja karyawan.

Table 1. Hasil Pra-survei *Work-Life Balance*, *Work Shift*, Stres Kerja, Produktivitas Kerja

<i>Variabel</i>	<i>No</i>	<i>Pernyataan</i>	<i>responden menjawab YA</i>	<i>Responden menjawab TIDAK</i>
<i>WORK-LIFE BALANCE</i>	1.	Saya sering tidak punya cukup waktu untuk beristirahat karena pekerjaan di Alfamart.	6 orang	4 orang
	2.	Saya merasa tidak puas dengan kehidupan pribadi saya karena terlalu sibuk dengan pekerjaan.	7 orang	3 orang
	3.	Saya merasa lebih terlibat dalam pekerjaan daripada dalam kehidupan pribadi saya.	6 orang	4 orang
<i>WORK SHIFT</i>	1.	Saya merasa durasi shift kerja terlalu panjang dan melelahkan.	7 orang	3 orang
	2.	Jadwal shift saya sering berubah secara tiba-tiba tanpa pemberitahuan yang jelas.	5 orang	5 orang
	3.	Saya tidak bisa memilih atau mengatur jadwal shift sesuai kebutuhan pribadi saya.	8 orang	2 orang
STRES KERJA	1.	Saya merasa tertekan karena harus menyelesaikan pekerjaan dalam waktu yang terbatas.	8 orang	2 orang
	2.	Atasan saya jarang memberikan dukungan saat saya menghadapi kesulitan kerja.	7 orang	3 orang
	3.	Suasana kerja yang kurang kondusif membuat saya sulit bekerja dengan tenang.	5 orang	5 orang
PRODUKTIVITAS KERJA	1.	Saya sering tidak mampu menyelesaikan semua tugas yang diberikan dalam satu hari kerja.	6 orang	4 orang
	2.	Saya merasa sulit menjaga kualitas kerja di tengah tekanan atau beban kerja tinggi.	7 orang	3 orang
	3.	Saya mengalami kesulitan mengatur waktu kerja secara efektif.	6 orang	4 orang

Sumber : data diolah, 2025

Berdasarkan data pra-survei yang diambil dari 10 responden karyawan Alfamart sebagai representasi dari beberapa kecamatan di Kota Semarang mayoritas karyawan yang mengisi pra-survei merasa tidak puas dengan kehidupan pribadi dan kurangnya waktu istirahat, menunjukkan adanya ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan. Sebagian besar merasa tidak memiliki kendali atas jadwal shift dan mengalami kelelahan karena durasi kerja yang panjang. Beberapa karyawan mengalami tingkat stres tinggi terutama karena

tekanan waktu dan dukungan pimpinan yang minim. Dan terdapat indikasi bahwa stres, shift dan *work-life balance* berdampak pada produktivitas. Dari hasil pra-survei di atas ditemukan fenomena yang terjadi di lapangan berupa ketidakseimbangan kerja dan kehidupan pribadi yang dialami oleh mayoritas karyawan. shift kerja yang panjang dan tidak fleksibel menjadi satu pemicu kelelahan dan tingkat stres kerja tinggi yang mengganggu produktivitas kerja terutama dalam aspek kualitas dan manajemen waktu.

Selain melakukan pra-survei, penulis juga melakukan wawancara mendalam dengan karyawan di salah satu gerai Alfamart yang beroperasi selama 24 jam, yaitu Alfamart Undip Prof. Soedarto yang berlokasi di Kecamatan Tembalang. Tujuan wawancara ini adalah untuk memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai permasalahan yang dihadapi karyawan, khususnya terkait *work-life balance*, sistem kerja bergilir (*shift work*), tingkat stres kerja, dan motivasi kerja. Sistem kerja di gerai tersebut dibagi menjadi tiga shift, yaitu shift pagi (07.00–15.00), shift siang (14.00–22.00/23.00), dan shift malam (21.00/22.00–07.00) untuk gerai yang beroperasi penuh 24 jam. Menurut Ginting (2023), pembagian jam kerja seperti ini merupakan kebijakan umum yang berlaku di sektor ritel waralaba. Setiap gerai umumnya memiliki 7 hingga 10 orang karyawan, dengan setiap shift dipimpin oleh seorang *Chief of Store* (COS), dibantu oleh *Assistant Chief of Store* (AsCoS) dan *Merchandiser* (MD). Penyusunan jadwal kerja dilakukan oleh COS setiap bulan, dengan ketentuan libur satu kali dalam seminggu. Karyawan, khususnya yang bertugas sebagai kasir dan pramuniaga, tidak diperkenankan mengambil hari libur pada akhir pekan maupun hari besar. Sistem kerja bergilir, keterbatasan waktu istirahat, serta tekanan kerja harian berpotensi menurunkan tingkat kepuasan karyawan terhadap keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi. Kondisi ini dapat memicu peningkatan stres kerja yang pada gilirannya berdampak pada penurunan produktivitas. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *work-life balance* dan *shift work* terhadap motivasi kerja, dengan stres kerja sebagai variabel mediasi.

Banyak studi sebelumnya meneliti *work-life balance* dan shift kerja secara terpisah, tetapi belum banyak yang melihat interaksi dari *work-life balance*, work shift dan stres kerja terhadap produktivitas secara holistik dalam konteks ritel modern seperti Alfamart dan lebih dominan pada sektor perkantoran atau manufaktur, sementara pada ritel modern dengan sistem shift intensif seperti Alfamart masih minim khususnya pada skala regional/kota seperti Semarang. Berdasarkan penelitian dalam lima tahun terakhir *work-life balance* dan *work shift* memiliki pengaruh yang berbeda terhadap produktivitas kerja. Penelitian (Wahyu Gunawan & Kunci, 2023) dan (Priyanto & Ramadhan, 2025) dalam studinya menemukan hasil bahwa *work-life balance* memiliki dampak positif terhadap produktivitas/kinerja karyawan, (Nursanti & Julianti, 2021) dan (Jeninu, 2025) menemukan hasil negatif terhadap stres kerja yang berperan sebagai mediator dalam hubungan *work-life balance* terhadap kinerja dan hasil positif dalam memediasi hubungan *work-life balance* terhadap *turnover intention*, sedangkan penelitian (Rahajeng & Handayani, 2022) menyatakan *work-life balance* tidak berdampak langsung pada produktivitas, tetapi melalui mediasi kepuasan kerja. Penelitian (Citra Ayuningtyas et al., 2024) menyatakan beban kerja dan stres kerja tidak berpengaruh negatif secara signifikan karena adanya motivasi terhadap produktivitas kerja. Beberapa penelitian (Baskoro & Soetjningsih, 2022; Citra Ayuningtyas et al., 2024; Fitry Lubis et al., 2024; Prasetyo, 2022; Selamat Riyadi et al., 2024) juga menyatakan bahwa stres kerja berdampak negatif signifikan terhadap produktivitas kerja.

Penelitian terdahulu umumnya belum banyak menyoroti permasalahan perubahan jam kerja akibat penerapan sistem kerja bergilir (*shift work*), khususnya pada sektor ritel. Selain itu, kajian yang membahas peran stres kerja sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara *work-life balance* dan *shift work* terhadap produktivitas karyawan masih relatif

terbatas. Berdasarkan hal tersebut, penelitian ini difokuskan untuk mengisi kesenjangan kajian tersebut, yaitu dengan menganalisis beban kerja yang timbul akibat sistem kerja bergilir serta mengidentifikasi peran stres kerja sebagai variabel mediasi dalam konteks ritel waralaba Alfamart di Kota Semarang. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi praktis bagi pengelolaan sumber daya manusia di sektor ritel, khususnya dalam merumuskan strategi yang mendukung tercapainya keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi (*work-life balance*) serta peningkatan produktivitas karyawan.

Oleh karena itu, penelitian ini dimaksud untuk menjawab kesenjangan dari penelitian sebelumnya dengan mengusulkan variabel *work-life balance* dan *work shift* sebagai variabel independen, produktivitas kerja sebagai variabel dependen, serta stres kerja sebagai variabel mediasi khususnya pada sektor ritel waralaba Alfamart di Kota Semarang. Melalui pengujian hubungan antara variabel tersebut, diharapkan dapat diperoleh pemahaman mengenai (i) bagaimana pengaruh *work-life balance* terhadap produktivitas karyawan Alfamart Kota Semarang? (ii) bagaimana pengaruh *work shift* terhadap produktivitas karyawan Alfamart Kota Semarang? (iii) bagaimana pengaruh stres kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Alfamart Kota Semarang? (iv) apakah stres kerja memediasi hubungan antara *work-life balance* dan *work shift* terhadap produktivitas karyawan?

2. Kajian Pustaka

2.1. Kajian Teori

Goal-Setting Theory

Goal setting theory (Tosi et al., 1991) mengukur produktivitas kerja sebagai hasil akhir yang dipengaruhi oleh kondisi psikologis (stres) yang dapat mengganggu mekanisme *self-regulation* dalam mencapai tujuan dan keseimbangan hidup karyawan. Teori ini memberikan dasar untuk mengukur bagaimana perubahan dalam *work-life balance* dan *work shift* berdampak pada produktivitas kerja secara langsung dan menetapkan tujuan yang jelas untuk dapat meningkatkan motivasi dan kinerja individu. Teori ini menjelaskan bagaimana *work-life balance* (X1) dan *work shift* (X2) dapat mempengaruhi produktivitas kerja (Y) melalui motivasi, komitmen terhadap tujuan kerja, dan kemampuan mengatur diri, terutama dalam konteks stres kerja sebagai hambatan regulasi diri.

“if high performance leads to desired rewards, high satisfaction will result, people who are satisfied and stay on the job are then ready and willing to accept new challenges. Thus the cycle repeats itself” kutipan ini menegaskan bahwa pemahaman terhadap pengaruh *work-life balance*, *work shift*, dan stres kerja menjadi krusial. Intervensi organisasi yang mengatur ketiga aspek tersebut akan membantu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pencapaian produktivitas secara optimal. Ketika ketiganya tidak dikelola dengan baik, maka mekanisme motivasi, regulasi diri, dan pencapaian tujuan terganggu sehingga produktivitas menurun.

Job Demand-Control Model

Job Demand-Control Model (De Jonge et al., 1999) stres kerja pada karyawan dipengaruhi oleh tingkat tuntutan pekerjaan dan tingkat kendali yang dimiliki dalam menyelesaikan tugas. Jika tuntutan kerja tinggi, namun kendali atau fleksibilitas kerja rendah, maka individu akan cenderung mengalami stres yang berujung pada penurunan produktivitas kerja. Kondisi ini juga berkontribusi terhadap rendahnya *work-life balance* terutama ketika individu tidak dapat mengatur waktu dan energinya antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Selain itu, pengaturan shift kerja yang tidak teratur dapat meningkatkan tuntutan psikologis dan emosional, yang memperburuk kondisi kerja. Teori ini diperkuat oleh *Job Demands-Resources* (JD-R) Model yang dikembangkan oleh (Demerouti et al., 2001) yang menyatakan bahwa stres kerja dan *burnout* terjadi ketika tuntutan kerja tidak diimbangi dengan sumber daya kerja yang memadai. Dalam konteks *work-life balance*, JD-R menegaskan pentingnya dukungan sosial dan fleksibilitas kerja untuk mengurangi dampak negatif dari beban kerja termasuk *work shift*.

“the effect of different types of job demands and job control dimensions should be taken into account to better understand the stress-health relationship in different occupational groups”. “job demands are physical, psychological, social, or organizational aspects of the job that require sustained physical or mental effort, and are therefore associated with certain physiological and psychological costs.” Kutipan ini menegaskan bahwa ketika tuntutan kerja tinggi, kendali rendah dan dukungan yang tidak memadai akan membuat individu kesulitan mengelola waktu pribadi dan pekerjaan yang berakibat menurunkan *work-life balance* dan mengakibatkan stres. Serta jadwal kerja yang tidak tetap tanpa diimbangi dengan fleksibilitas dan dukungan manajerial akan memperparah stres yang mengganggu produktivitas dan menyebabkan *burnout*.

Work-Life Balance

Work-life balance merupakan kemampuan individu untuk mengelola waktu secara efektif antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Apabila *work-life balance* terjaga dengan baik, produktivitas kerja cenderung meningkat, baik di lingkungan kantor maupun di sektor ritel (Jobstreet, 2024). Selain itu (Panda & Sahoo, 2021) mendefinisikan *work-life balance* sebagai suatu kondisi keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi, yang mencakup kemampuan individu untuk menjalankan peran sebagai pekerja dan sebagai anggota keluarga secara optimal, tanpa saling mengganggu atau menurunkan kualitas hidup. Dengan demikian, *work-life balance* dapat dipahami sebagai suatu keadaan harmonis di mana individu mampu menyeimbangkan tanggung jawab pekerjaan dan kehidupan sehari-hari. Keseimbangan ini berkontribusi terhadap kesehatan mental, meningkatkan motivasi kerja, serta meminimalkan potensi stres akibat pekerjaan.

Work Shift

Work shift merupakan sistem pengaturan jadwal kerja yang bertujuan memastikan operasional perusahaan atau toko dapat berlangsung secara berkesinambungan selama 24 jam dalam tujuh hari seminggu. Jam kerja dibagi ke dalam beberapa periode, seperti pagi, siang/sore, dan malam, dimana karyawan bekerja sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan (Sooriyaarachchi et al., 2024). Berdasarkan definisi *International Labour Organization* (ILO) dan *European Council Directive*, sistem kerja shift dapat dilakukan secara bergilir (*rotating shifts*) maupun tidak bergilir (*fixed shifts*), dengan karakteristik adanya pembagian waktu kerja yang berbeda-beda dalam suatu periode tertentu (Boris B. Baltes, 2025). Senada dengan hal tersebut (Sweileh, 2022) menjelaskan bahwa *shift work* merupakan jadwal kerja di luar jam kerja normal, yang dapat mencakup kerja malam, kerja pada dini hari, atau jadwal yang berubah-ubah secara tidak tetap. Dengan demikian, *shift work* dapat dipahami sebagai pembagian waktu kerja yang dirancang agar perusahaan dapat beroperasi tanpa henti. Dalam

konteks ritel waralaba seperti Alfamart, sistem ini berpotensi mengubah ritme biologis tubuh, mengurangi waktu istirahat, dan mempengaruhi kondisi psikologis karyawan. Apabila tidak dikelola dengan baik, *shift work* dapat memicu stres kerja dan menurunkan motivasi kerja.

Stres Kerja

Stres kerja merupakan kondisi ketegangan psikologis yang dialami individu sebagai akibat dari pekerjaan. Kondisi ini umumnya bersifat kronis dan dapat dipicu oleh beban kerja yang berlebihan, tekanan dari pihak lain di lingkungan kerja, atau ketidakseimbangan antara usaha yang dilakukan dengan hasil yang diperoleh (Quick & Henderson, 2016). Menurut (Deni Andriyani, 2024) stres kerja juga dapat dipahami sebagai respons fisiologis, psikologis, dan perilaku yang muncul ketika individu menghadapi tuntutan pekerjaan yang berlebihan, konflik, atau lingkungan kerja yang kurang mendukung. Dengan demikian, stres kerja dapat didefinisikan sebagai reaksi fisik dan emosional yang timbul ketika tuntutan pekerjaan tidak sejalan dengan kemampuan, sumber daya, atau kebutuhan individu. Apabila tidak dikelola dengan baik, stres kerja berpotensi menurunkan kinerja, melemahkan motivasi, serta meningkatkan kemungkinan terjadinya kesalahan dalam pelaksanaan tugas.

Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja merupakan ukuran yang menunjukkan sejauh mana hasil kerja karyawan dihasilkan secara efektif dan efisien dibandingkan dengan waktu atau tenaga yang digunakan. Menurut (Baskoro & Soetjningsih, 2022; Selamat Riyadi et al., 2024) produktivitas kerja dapat diukur melalui beberapa indikator, antara lain jumlah pekerjaan yang diselesaikan, kualitas hasil pekerjaan, tingkat efisiensi dalam proses kerja, serta tingkat kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya. Penelitian sebelumnya juga menunjukkan bahwa tingginya tingkat stres kerja berdampak negatif terhadap produktivitas. Semakin tinggi tingkat stres yang dialami karyawan, semakin rendah jumlah maupun kualitas hasil kerja yang dihasilkan. Dengan demikian, produktivitas kerja dapat didefinisikan sebagai kemampuan individu untuk menghasilkan output kerja yang efektif dan efisien dalam kurun waktu tertentu. Faktor-faktor seperti stres kerja, sistem kerja bergilir (*shift work*), dan tingkat *work-life balance* karyawan berpotensi mempengaruhi tingkat produktivitas tersebut.

2.2 Penelitian Terdahulu

Table 2. Penelitian Terdahulu

No	Nama	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1.	(Gunarti et al., 2025)	Pengaruh <i>Work-Life Balance</i> , Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan	<i>Work-Life Balance</i> , Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Stres Kerja, Produktivitas Kerja	<i>Work-Life Balance</i> memberikan efek positif dan signifikan terhadap produktivitas, dan stres kerja dalam studi ini tidak terbukti mempengaruhi produktivitas secara

No	Nama	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
2.	(Anggraini et al., 2024)	<i>The Effects of Work Shift and Work Environment on Employee Performance in the Printing Production Department at PT She Jong Suskes Abadi</i>	<i>Work Shift, Work Environment, Employee Performance</i>	langsung. Shift kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (<i>performance</i>) sementara lingkungan kerja berdampak positif.
3.	(Muna & Widjajani, 2025)	Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Kasus Karyawan Bagian Produksi CV Mekar Abadi Garment Sapuran)	Stres Kerja, Beban Kerja, Produktivitas Kerja	Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.
4.	(Putri et al., 2020)	Pengaruh <i>Work-Life Balance</i> dan Beban Kerja Terhadap Stres Kerja (Studi Pada BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Kota Kediri Jawa Timur)	<i>Work-Life Balance</i> , Beban Kerja, Stres Kerja	<i>Work-life balance</i> dan beban kerja bersama-sama berpengaruh terhadap stres kerja, <i>work-life balance</i> secara individu berdampak negatif yang akhirnya mengurangi stres kerja.
5.	(Mentari Batubara et al., 2024)	Pengaruh Shift Kerja terhadap Stres Kerja pada Lima Orang Karyawan PT. Asam Jawa kota Pinang	Shift Kerja, Stres Kerja	Pekerja shift malam mengalami tingkat stres lebih tinggi dibanding shift pagi, sehingga shift kerja mempengaruhi stres kerja secara positif pada kelompok shift malam.
6.	(Pane & Pane,	<i>Improving</i>	<i>Employee</i>	Ditemukan bahwa

No	Nama	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
2025)		<i>Employee Performance Through Work-Life Balance a Study on the Mediation of Job Satisfaction and Work Stress at PLN Aceh Province</i>	<i>Performance, Work-Life Balance, Job Satisfaction, Work Stress</i>	<i>work-life balance</i> negatif terhadap stres kerja, dan stres kerja menurunkan kinerja.
7.	(Hsu et al., 2019)	<i>Long Hours' Effects on Work-Life Balance and Satisfaction</i>	<i>Long Hours' Effects, Work-Life Balance, Satisfaction</i>	Studi ini menunjukkan bahwa <i>occupational stress</i> memediasi hubungan antara jam kerja dan <i>work-life balance</i> dengan mediasi signifikan pada jalur kepuasan.

Sumber : berbagai literasi

2.3 Hipotesis Penelitian

Pengaruh *work-life balance* terhadap produktivitas kerja

Work-life balance merupakan suatu kondisi ideal di mana individu mampu mengatur dan menyeimbangkan keterlibatan serta tingkat kepuasan mereka dalam menjalankan dua peran utama kehidupan, yaitu kehidupan pribadi dan kehidupan pekerjaan (Priyanto & Ramadhan, 2025). Penelitian (Ardiansyah & Surjanti, 2024; Bayhaq et al., 2024; Gunarti et al., 2025; Nurhasan & Sinambela, 2025; Thalia et al., 2025) dan (Wahyu Gunawan & Kunci, 2023) menemukan bahwa *work-life balance* memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas kerja.

Goal Setting Theory menyatakan bahwa tujuan yang jelas dan realistis meningkatkan motivasi. Karyawan dengan *work-life balance* yang baik cenderung memiliki tujuan kerja yang lebih terfokus karena tekanan dari kehidupan pribadi berkurang. Oleh karena itu, *work-life balance* memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas kerja.

Berdasarkan narasi di atas, hipotesis pertama yang diujikan yaitu :

H1 : *Work-life balance* berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja

Pengaruh *work shift* terhadap produktivitas kerja

Sistem kerja shift yang diterapkan oleh suatu perusahaan idealnya disesuaikan dengan kebutuhan operasional perusahaan guna mencapai tingkat efektivitas dan efisiensi kerja yang optimal (Anggraini et al., 2024). Penyesuaian ini biasanya mencakup penetapan durasi kerja,

rotasi jadwal, serta pembagian waktu kerja yang mempertimbangkan kapasitas produksi, ketersediaan sumber daya manusia, dan karakteristik beban kerja. Penelitian (Gusti Ngurah Juniarta et al., 2018; Irianti, 2017; Poniah Juliawati, 2020; Sulistiana & Purwanto, 2025) menemukan bahwa *work shift* memiliki pengaruh negatif terhadap produktivitas kerja.

Job Demand-Control Model (De Jonge et al., 1999) yang menyatakan bahwa jika tuntutan kerja tinggi tanpa ada kontrol dapat menyebabkan stres dan kelelahan yang akhirnya menurunkan produktivitas. Oleh karena itu, *work shift* berpengaruh negatif terhadap produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan narasi di atas, hipotesis kedua yang diujikan yaitu :

H2 : *work shift* berpengaruh negatif terhadap produktivitas kerja

Pengaruh stres kerja terhadap produktivitas kerja

Dalam (Muna & Widjajani, 2025) stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan, yang tampak dari gejala seperti emosi tidak stabil, sulit tidur, tidak bisa rileks, cemas, tegang, hingga gangguan pencernaan. Menurut (Fitri Lubis et al., 2024; Selamat Riyadi et al., 2024) stres kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas. Stres kerja dapat mempengaruhi berbagai aspek dalam diri karyawan baik secara fisik maupun psikologi. Kondisi ini berpotensi mengganggu kinerja individu dan berdampak negatif terhadap produktivitas.

Baik *Goal Setting Theory* maupun *Job Demand-Control Model* sepakat bahwa stres yang tidak dikelola akan mengganggu pencapaian tujuan dan keseimbangan kerja. Oleh karena itu, stres kerja berpengaruh negatif terhadap produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan narasi di atas, hipotesis ketiga yang diujikan yaitu :

H3 : stres kerja berpengaruh negatif terhadap produktivitas kerja

Pengaruh *work-life balance* terhadap stres kerja

Menurut (Muthu Kumarasamy et al., 2015) ketidakseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi merupakan faktor signifikan yang dapat memicu munculnya stres kerja. Ketika individu tidak mampu mengelola tuntutan pekerjaan dan kebutuhan kehidupan pribadi secara seimbang, maka konflik peran cenderung terjadi. Penelitian (Febriana et al., 2022; Putri et al., 2020) menyatakan *work-life balance* berpengaruh negatif terhadap stres kerja. Dengan demikian, penting bagi organisasi untuk memperhatikan keseimbangan kerja dan kehidupan karyawan guna menimbulkan stres kerja dan mendukung produktivitas serta kesehatan mental yang berkelanjutan.

Dalam kerangka *Job Demand-Control Model*, *work-life balance* dapat dilihat sebagai kontrol tambahan yang menurunkan beban kerja psikologis. Oleh karena itu, *work-life balance* berpengaruh negatif terhadap stres kerja.

Berdasarkan narasi di atas, hipotesis keempat yang diujikan yaitu :

H4 : *work-life balance* berpengaruh negatif terhadap stres kerja

Pengaruh *work shift* terhadap stres kerja

Menurut (Boivin & Boudreau, 2014) sistem kerja dengan pola shift, khususnya yang bersifat tidak tetap atau *rotating shift*, memiliki korelasi yang signifikan dengan peningkatan tingkat stres kerja. Hal ini disebabkan oleh terganggunya pola tidur dan ritme sirkadian yang berperan penting dalam menjaga keseimbangan fisiologis tubuh. Karyawan yang bekerja pada shift malam cenderung mengalami gangguan tidur yang lebih berat, sehingga mereka lebih rentan terhadap kelelahan fisik maupun mental yang bersifat kronis memicu akumulasi stres kerja. Penelitian (Hilintang et al., 2024; Mentari Batubara et al., 2024) menyatakan bahwa *work shift* berpengaruh positif terhadap stres kerja.

Job Demand-Control Model menjelaskan bahwa waktu kerja yang tidak fleksibel dapat meningkatkan stres jika tidak dibarengi dengan kontrol dan dukungan. Oleh karena itu, *work shift* berpengaruh positif terhadap stres kerja.

Berdasarkan narasi di atas, hipotesis kelima yang diujikan yaitu :

H5 : *work shift* berpengaruh positif terhadap stres kerja

Pengaruh *work-life balance* melalui stres kerja terhadap produktivitas kerja

(Priyanto & Ramadhan, 2025) mengatakan *Work-life balance* merupakan suatu kondisi ideal di mana individu mampu mengatur dan menyeimbangkan keterlibatan serta tingkat kepuasan mereka dalam menjalankan dua peran utama kehidupan, yaitu kehidupan pribadi dan kehidupan pekerja. Ketidakseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi merupakan faktor signifikan yang dapat memicu munculnya stres kerja. Ketika individu tidak mampu mengelola tuntutan pekerjaan dan kebutuhan kehidupan pribadi secara seimbang, maka konflik peran cenderung terjadi (Farhan Muzti & Tri Mardiana, 2024; Jeninu, 2025). Melalui penelitian (Farhan Muzti & Tri Mardiana, 2024; Paramita et al., 2022) dapat disimpulkan keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi memiliki peran penting dalam menurunkan tingkat stres yang dialami oleh individu di lingkungan kerja. Dengan tingkat stres yang lebih rendah, individu cenderung memiliki kondisi psikologis dan fisiologis yang lebih stabil, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap peningkatan produktivitas kerja. Oleh karena itu, penerapan strategi *work-life balance* tidak hanya bermanfaat bagi kesejahteraan karyawan, tetapi juga memberikan kontribusi signifikan terhadap efektivitas dan efisiensi organisasi secara keseluruhan.

Dalam *Goal Setting Theory*, stres yang tinggi akan mengganggu fokus terhadap tujuan. Dengan *work-life balance* yang baik, stres berkurang, dan motivasi serta performa meningkat. Maka, *work-life balance* melalui stres kerja berdampak positif terhadap produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan narasi di atas, hipotesis keenam yang diujikan yaitu :

H6 : *work-life balance* melalui stres kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja

Pengaruh *work shift* melalui stres kerja terhadap produktivitas kerja

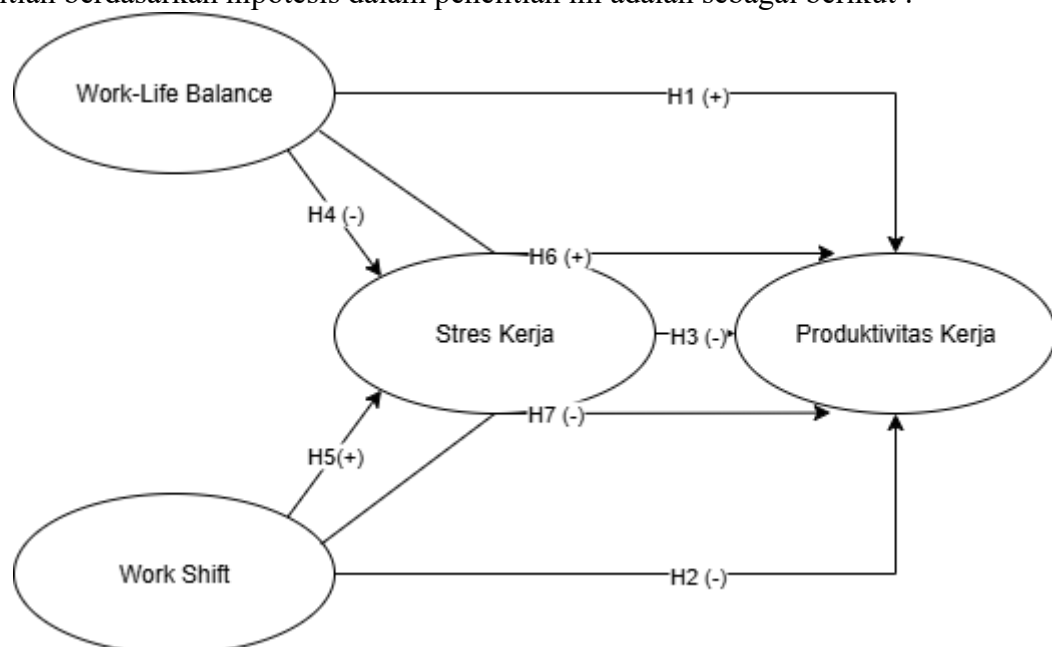
(Anggraini et al., 2024) mengatakan sistem kerja shift yang diterapkan oleh suatu perusahaan idealnya disesuaikan dengan kebutuhan operasional perusahaan guna mencapai tingkat efektivitas dan efisiensi kerja yang optimal. Menurut (Boivin & Boudreau, 2014) sistem kerja dengan pola shift, khususnya yang bersifat tidak tetap atau *rotating shift*, memiliki korelasi yang signifikan dengan peningkatan tingkat stres kerja. Hal ini disebabkan oleh terganggunya pola tidur dan ritme sirkadian yang berperan penting dalam menjaga keseimbangan fisiologis tubuh. Jadwal kerja yang tidak teratur seperti sistem shift yang berubah-ubah atau tidak konsisten berpotensi meningkatkan tingkat stres di kalangan pekerja. Berdasarkan penelitian dari (Farhan Muzti & Tri Mardiana, 2024) dan (Jeninu, 2025) beban kerja seperti juga ketidakteraturan dalam pola kerja dapat mengganggu ritme sirkadian, mengurangi kualitas tidur, serta mempersulit penyesuaian antara tuntutan pekerjaan dan kebutuhan pribadi yang dapat memicu kelelahan fisik dan mental yang pada akhirnya berdampak negatif terhadap kinerja dan produktivitas.

Model *Job Demand-Control* menunjukkan bahwa beban kerja tinggi (seperti shift malam) tanpa kontrol atau dukungan sosial menyebabkan stres tinggi dan penurunan kinerja. Dengan demikian, keberlanjutan produktivitas kerja sangat dipengaruhi oleh kestabilan dan keteraturan jadwal kerja yang diterapkan oleh organisasi.

Berdasarkan narasi di atas, hipotesis ketujuh yang diujikan yaitu :

H7 : work shift melalui stres kerja berpengaruh negatif terhadap produktivitas kerja

Berdasarkan pengembangan hipotesis yang telah diuraikan dalam narasi di atas, maka model penelitian berdasarkan hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :



Gambar 1. Model Penelitian
Sumber : Pengembangan hipotesis penelitian, 2025

3. Metode Penelitian

3.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2023). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Alfamart yang bekerja di Kota Semarang, baik yang bekerja dalam sistem shift, dan yang telah bekerja minimal selama 1 tahun. Karyawan dengan masa kerja lebih dari 1 tahun dianggap telah memiliki pengalaman kerja yang cukup untuk memberikan penilaian terhadap *work-life balance*, *work shift*, stres kerja, dan produktivitas kerja mereka.

3.2 Sampel dan Teknik Sampling

Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2023). Pemilihan sampel dilakukan karena tidak memungkinkan meneliti seluruh populasi yang ada mengingat keterbatasan waktu, tenaga, dan biaya.

Dalam penelitian ini jumlah sampel ditentukan dengan menggunakan teknik *purposive sampling*, yaitu teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Kriteria yang digunakan untuk menentukan sampel adalah :

- Karyawan Alfamart di Kota Semarang.
- Telah bekerja minimal 1 tahun.

Teknik Sampling

Teknik sampling yang digunakan adalah *purposive sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel berdasarkan pertimbangan atau kriteria tertentu (Sugiyono, 2023). Teknik ini dipilih karena penulis ingin memperoleh data dari karyawan yang memiliki pengalaman kerja yang cukup relevan terhadap variabel yang diteliti.

Berdasarkan data yang diperoleh dari (GoogleMaps, 2025) tercatat terdapat 102 gerai Alfamart yang tersebar di wilayah Kota Semarang. dari jumlah tersebut, sebanyak 20 gerai beroperasi 24 jam, sementara 82 gerai lainnya hanya beroperasi 15 jam setiap harinya. Berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan, diketahui bahwa setiap gerai Alfamart yang beroperasi 15 jam rata-rata mempekerjakan 7 orang karyawan, sedangkan gerai yang beroperasi 24 jam rata-rata mempekerjakan sekitar 10 orang karyawan.

Untuk menentukan jumlah sampel dari populasi yang diketahui, digunakan rumus Slovin (Sugiyono, 2023). Dari total perhitungan jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 774 karyawan Alfamart di Kota Semarang. untuk menentukan jumlah sampel, digunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 10%, sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1+N \cdot e^2}$$

Keterangan :

n : jumlah sampel

N : jumlah populasi (774 karyawan)

e : tingkat kesalahan (10% = 0,1)

hasil :

$$n = \frac{N}{1+N \cdot e^2} = \frac{774}{1+774(0.1)^2} = \frac{774}{1+774(0.01)} = \frac{774}{1+7.74} = \frac{774}{8.74} = 88.56$$

Sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini dibulatkan menjadi 89 responden.

3.3 Variabel Penelitian

Table 3. Variabel Penelitian

No	Variabel	Pengertian	Indikator
1.	<i>Work-Life Balance</i>	Indikator <i>work-life balance</i> adalah parameter yang digunakan untuk mengukur sejauh mana seseorang berhasil menyeimbangkan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.	- Keseimbangan waktu - Keseimbangan kepuasan - Keseimbangan keterlibatan (RINI, 2023)
2.	<i>Work Shift</i>	Indikator kerja shift merujuk pada elemen-elemen yang digunakan untuk mengukur dan mengevaluasi pelaksanaan sistem kerja shift di suatu perusahaan	- Durasi shift - Perputaran shift - Fleksibilitas jadwal shift (RINI, 2023)
3.	Stres Kerja	Indikator stres kerja meliputi aspek fisik, mental, dan emosional	- Beban Kerja - Sikap pimpinan - Kondisi lingkungan (Depiansyah et al., 2020)
4.	Produktivitas Kerja	Indikator produktivitas kerja adalah ukuran yang digunakan untuk menilai efisiensi dan efektivitas seorang karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya.	- Kuantitas kerja - Kualitas kerja - Ketepatan waktu (Kurnia Putri Manoppo et al., 2021)

Sumber : berbagai literasi

3.4 Alat Analisis

Teknik analisis data melibatkan pengelompokan data berdasarkan variabel dan karakteristik responden, pembuatan tabel untuk menampilkan data dari semua responden berdasarkan variabel yang relevan, serta melakukan perhitungan untuk menjawab pertanyaan penelitian dan menguji hipotesis yang diajukan (Sugiyono, 2023). Analisis data dalam penelitian ini dilakukan menggunakan metode *Partial Squares Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) dengan bantuan perangkat lunak smartPLS. Menurut (Hair & Alamer, 2022) SEM-PLS merupakan pendekatan alternatif yang bergeser dari pendekatan SEM berbasis kovarian menjadi berbasis varian, karena tidak didasarkan pada banyak asumsi.

Berdasarkan penjelasan dalam definisi operasional variabel penelitian, *work-life balance*, *work shift*, stres kerja, dan produktivitas kerja masing-masing diukur dari 3 indikator. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui kuesioner yang disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel. kuesioner disebarkan kepada responden secara langsung maupun melalui media daring (online) menggunakan google form, dengan skala pengukuran likert 5 poin, mulai dari (1) sangat tidak setuju hingga (5) sangat setuju.

Metode Analisis Data

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode analisis multivariat yang merupakan metode analisis statistik yang digunakan untuk menangani penelitian dengan lebih dari dua variabel. Pendekatan ini sering digunakan untuk memahami hubungan yang kompleks antar

variabel secara simultan, termasuk variabel independen, dependen, dan variabel mediasi dengan manfaat menjawab pertanyaan penelitian yang melibatkan banyak faktor dan pola hubungan antar variabel (Hatta Setiabudhi, S.E et al., 2025).

Metode yang digunakan :

Structural Equation Model (SEM) dengan pendekatan *Partial Least Squares* (PLS-SEM) adalah teknik analisis yang menggabungkan aspek dari analisis faktor dan analisis jalur. SEM memungkinkan pengujian hubungan antara variabel laten (variabel yang tidak dapat diukur secara langsung) dan indikatornya (Hatta Setiabudhi, S.E et al., 2025). Analisis dilakukan dengan bantuan software SmartPLS untuk menguji hubungan antara variabel laten *work-life balance* (X1), *work shift* (X2), stres kerja (Z), dan produktivitas kerja (Y).

Uji Kelayakan Data

Interpretasi Pengolahan Data SEM-PLS :

1. Model Pengukuran (*Outer model*)

Menentukan hubungan antara variabel laten dan indikatornya, baik reflektif (indikator mencerminkan variabel) maupun formatif (indikator mempengaruhi variabel). Melibatkan pengukuran validitas dan reliabilitas indikator. Hasil dari analisis outer model memberikan informasi mengenai validitas dan reliabilitas dari setiap indikator dengan nilai di atas 0,70 dianggap baik (Hatta Setiabudhi, S.E et al., 2025).

a. Uji Validitas

Validitas digunakan untuk mengukur apakah indikator dapat mengukur konstruk yang dimaksud. Uji validitas dalam SEM-PLS terdiri dari dua jenis, yaitu validitas konvergen (*convergent Validity*) dan validitas diskriminan (*discriminant validity*).

- Validitas Konvergen

Validitas konvergen dinilai melalui nilai *Average Variance Extracted* (AVE), yaitu nilai variasi rata-rata yang diekstraksi oleh indikator-indikator dalam satu konstruk. Menurut (Hair & Alamer, 2022) suatu konstruksi dikatakan memenuhi validitas konvergen apabila nilai AVE lebih besar dari 0,5. Artinya, lebih dari 50% varians indikator dijelaskan oleh konstruk tersebut.

- Validitas Diskriminan

Validitas diskriminan menunjukkan sejauh mana suatu konstruk benar-benar berbeda dari konstruk lainnya. Dalam penelitian ini, pengujian validitas diskriminan dilakukan menggunakan tiga pendekatan :

- 1) *Fornell-Larcker Criterion*, yaitu akar kuadrat dari AVE suatu konstruk harus lebih besar daripada korelasi antar konstruk lainnya.
- 2) *Cross Loadings*, yaitu indikator harus memiliki loading tertinggi pada konstruk yang diukur dibandingkan dengan konstruksi lain.
- 3) HTMT (*Heterotrait-Monotrait Ratio*), yaitu rasio korelasi antar konstruk yang berbeda dibandingkan dengan korelasi konstruk yang sama. Nilai HTMT yang disarankan adalah kurang dari 0,9 (Henseler et al., 2015).

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi internal dari indikator dalam mengukur suatu konstruk. Reliabilitas dalam SEM-PLS diuji melalui dua indikator, yaitu :

- Composite Reliability (CR)

Composite reliability digunakan untuk menilai reliabilitas secara keseluruhan dari konstruk. Menurut (Hair & Alamer, 2022) nilai CR yang baik harus lebih besar dari 0,7.

- Cronbach's Alpha

Cronbach's Alpha juga digunakan untuk menilai konsistensi internal antar indikator. Nilai *Cronbach's Alpha* yang dapat diterima adalah $>0,6$ (Hair & Alamer, 2022).

2. Model Struktural (*Inner model*)

Menentukan hubungan antar variabel laten (eksogen, endogen, mediator, atau moderator). Model ini menggambarkan struktur hubungan berdasarkan teori yang ada. Pada inner model, nilai *R Square* yang tinggi menunjukkan bahwa model dapat menjelaskan variasi data dengan baik (Hatta Setiabudhi, S.E et al., 2025).

a. Multikolinearitas

Multikolinearitas diuji dengan melihat nilai *variance Inflation factor* (VIF). Nilai VIF < 5 menunjukkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas yang signifikan antara variabel independen.

b. Koefisien Determinasi (R^2)

R^2 digunakan untuk mengevaluasi seberapa besar variabel independen maupun menjelaskan variabel dependen. Nilai R^2 yang lebih tinggi menunjukkan kemampuan prediksi yang lebih baik.

- 0.75 = kuat
- 0.50 = sedang
- 0.25 = lemah

c. Effect Size (f^2)

f^2 digunakan untuk menilai dasar efek suatu konstruk terhadap konstruk lain dalam model struktural.

- 0.02 = kecil
- 0.15 = sedang
- 0.35 = besar

d. Predictive Relevance (Q^2)

Q^2 menilai apakah model memiliki daya prediksi yang baik terhadap indikator-indikator dari konstruk dependen.

- $Q^2 > 0$ = model memiliki *predictive relevance*

3. Koefisien Jalur (*Path Coefficient*)

Menggambarkan arah (positif/negatif) dan kekuatan hubungan antar konstruk. Nilai koefisien jalur diinterpretasikan berdasarkan signifikansi statistik. Melalui uji Signifikansi (*Bootstrapping*) yang menghasilkan, *t-value* $> 1,96$ pada tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$) menunjukkan hubungan signifikan. *p-value* $< 0,05$ juga menunjukkan hubungan antar konstruk yang signifikan.

4. Uji Mediasi

Uji mediasi dalam penelitian ini dilakukan menggunakan metode *bootstrapping*. Teknik ini dipilih karena memiliki keunggulan dalam mengestimasi efek mediasi tanpa mengharuskan data berdistribusi normal. Analisis dilakukan dengan fokus pada dua jalur utama, yaitu *indirect effect* (pengaruh tidak langsung variabel independen terhadap variabel dependen melalui variabel mediasi) dan *direct effect* (pengaruh langsung variabel independen terhadap variabel dependen tanpa melalui variabel mediasi). Efek mediasi dinyatakan signifikan apabila nilai *p-value* untuk *indirect effect* $< 0,05$ dan nilai *confidence interval* (*bias-corrected CI*) tidak memuat angka nol. Sementara itu, signifikansi *direct effect* digunakan untuk menentukan jenis mediasi yang terjadi:

- *Full mediation*: *indirect effect* signifikan, *direct effect* tidak signifikan.
- *Partial mediation*: baik *indirect effect* maupun *direct effect* signifikan.

Dengan demikian, metode *bootstrapping* memungkinkan peneliti memperoleh estimasi yang lebih akurat dan robust terhadap efek mediasi, sekaligus memberikan gambaran yang jelas mengenai peran variabel mediasi dalam hubungan antar variabel penelitian (Hatta Setiabudhi, S.E et al., 2025).