**Bab IV**

**Hasil analisis dan pembahasan**

1. **Karasteristik Responden**

Karasteristik responden merupakan latar belakang dari responden itu sendiri, seperti dalam penelitian ini karateristik responden yang di pilih merupakan karyawan yang berada di perusahaan PLN Indonesia meliputi seluruh karyawan tetap yang bekerja di unit tersebut, dengan pengalaman kerja minimal 2 tahun. Berdasarkan karasteristik di tersebut diperoleh data dari resonden sebagai berikut :

Tabel 4.1

Karasteristik Berdasarkan Lama Berkerja

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| No | Lama bekerja | Jumlah | Presentase |
| 1. | 2-7 tahun | 93 | 53% |
| 2. | 8-13 tahun | 72 | 41% |
| 3. | 14-17 tahun | 10 | 6% |
| Total | | 175 orang | 100% |

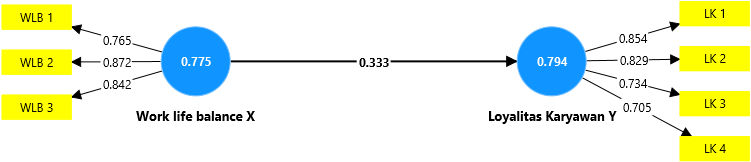
Dari tabel 4.1 dapat di simpulkan, karaeteristik responden berdasarkan lama bekerja menunjukkan ada 93 responden yang sudah bekerja 2-7 tahun, ada 72 orang yang sudah bekerja selama 8-13 tahun, dan ada 10 orang yang sudah bekerja selama 14-17 tahun di perusahaan PLN indoseia PLTU asam-asam dengan keseluruhan responden sebanyak 175 orang.

1. **Hasil Analisis Data Dan Pembahasan**

Dalam penelitian ini, perangkat lunak SmartPLS SEM 4 (Partial Least Square-Structural Equation Modeling) digunakan untuk pengolahan data. SmartPLS SEM mampu memetakan hubungan antar variabel sekaligus melakukan berbagai analisis dalam satu pengujian.

1. **Skema model Partial Least Square (PLS)**

Pada penelitian ini, pengujian hipotesis menggunakan Teknik analisis Partial Least Square (PLS) dengan program SmartPLS 4 . berikut ini adalah skema odel program PLS yang di ajukan:



Gambar 4.1

Skema Model Partial Least Square (PLS)

*Sumber: Olah Data SmartPLS, 2025*

1. **Evaluasi Outer Model Atau Measurement Model**

Evaluasi outer model akhir dari penelitian ini menghasilkan variable Work life balance di reflesikan oleh 3 indikator dan variable Loyaitas karyawan di reflesikan dengan 4 indikator. Tahap-tahap dalam analisis SmartPLS mengevaluasi model outer refektif menggunakan 4 kriteria yaitu menguji validitas dan reliabilitas variabel dengan melihat Cronbach's Alpha, Composite Reliability, dan Average Variance Extranced (AVE) pada masing masing variabel. Empat kriteria pengujian sebagai berikut :

1. Convergent validity

Untuk menguji convergent validity digunakan nilai outer loading atau loading Factor. Suatu Indikator dianyatakan memenuhi convergent validity dalam kategori baik apabila outher loadings > 0,70. Berikut adalah nilai outer loading dari masing masing indikator pada variabel penelitian :

Tabel 4.2 Outer Loadings

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Indikator | Loyalitas Karyawan (LK) Y | Work life balance (WLB) X | Keterangan |
| LK 1 | 0.854 |  | Valid |
| LK 2 | 0.829 |  | Valid |
| LK 3 | 0.734 |  | Valid |
| LK 4 | 0.705 |  | Valid |
| WLB 1 |  | 0.765 | Valid |
| WLB 2 |  | 0.872 | Valid |
| WLB 3 |  | 0.842 | Valid |

*Sumber: Olah Data SmartPLs 4*, *2025*

Hasil pengolahan dengan menggunakan SmartPLs dapat dilihat pada tabel 4.2 di atas dengan Nilai outer model atau korelasi antara konstruk dengan variable semua indikatornya sudah memiliki nilai > 0.7 yang artinya semua indikator dalam penelitian ini dapat dianggap valid.

1. Discriminant Validity

Disciminat Validity dapat diketahui melalui metode Average Variance Extracted (AVE) untuk masing-masing indikator memiliki kriteria > 0,5 agar dikatakan valid.

Tabel 4.3

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | Average variance extracted (AVE) | Keterangan |
| Loyalitas Karyawan Y | 0.614 | Valid |
| Work life balance X | 0.685 | Valid |

Discriminant Validity Metode Average Variance Extracted (AVE)

*Sumber: olah data SmartPLS 4, 2025*

Berdasarkan data pada tabel 4.3 diatas, dapat diketahui bahwa nilai AVE dari variable Loyalitas karyawan > 0.5 dengan nilai sebesar 0.614 dan untuk nilai variable Work life balance > 0.5 dengan nilai sebesar 0.685. Hal ini menunjukkan bahwa setiap variable telah memiliki discriminant validity yang baik.

1. Uji Composite Reliability

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | Composite reliability  (rho\_a) | Composite reliability  (rho\_c) | Keterangan |
| Loyalitas Karyawan Y | 0.852 | 0.863 | Reliable |
| Work life balance X | 0.778 | 0.867 | Reliable |

Composite Reliability merupakan bagian yang digunakan untuk menguji reliabilitas indicator-indikator variabel. Variabel dapat dikatakan memenuhi composite reliability apabila nilai composite reliability dari masing-masing variabel nilainya > 0,70. Berikur ini adalah nilai Composite Reliability dari masing-masing variabel :

Tabel 4.4 Composite Reliability

*Sumber: Olah Data SmartPLS 4, 2025*

Berdasarkan data pada tabel 4.4 diatas, dapat diketahui bahwa nilai composite reliability dari variable Loyalitas karyawan > 0.7 denga nilai sebesar 0.852 dan 0.863 dan untuk variable work life balance > 0.7 dengan nilai sebesar 0.778 dan 0.867. Hal ini menunjukkan bahwa setiap variable telah memiliki composite reliability > 0.7, menunjukkan bahwa kedua variable tersebut reliable.

1. Cronbach’s Alpha

Uji reliabilitas Composite Reliability diatas dapat diperkuat dengan menggunaka nilai Cronbach's Alpha. Suatu variabel dapat dikatakan reliabel apabila memiliki Cronbach's Alpha > 0,70. Berikut adalah nilai Cronbach's Alpha dari masing-masing variabel.

Tabel 4.5 Cronbach’s Alpha

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | Cronbach's alpha | Keterangan |
| Loyalitas Karyawan Y | 0.794 | Reliable |
| Work life balance X | 0.775 | Reliable |

*Sumber: Olah Data SmartPLS 4, 2025*

Berdasarkan data pada tabel 4.5 diatas, dapat diketahui bahwa nilai Cronbach’s alpha dari variable Loyalitas karyawan > 0.7 dengan nilai sebesar 0.794 dan variable Work life balance > 0.7 dengan nilai sebesar 0.775. Hal ini menunjukkan bahwa kedua variable tersebut reliable.

1. Uji Multikolinieritas

Tujuan dari uji Multikolinieritas ini adalah untuk menentukan multikolinieritas antar variabel dengan cara menilai korelasi antar variabel bebas. Hasil dari uji multikolinieritas disajikan pada tabel dibawah :

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | VIF | Keterangan |
| Work life balance X -> Loyalitas Karyawan Y | 1.000 | *Non Multicollinearity* |

Tabel 4.6 Uji Multikolinearitas

*Sumber: Olah Data SmartPLS 4, 2025*

Berdasarkan tabel 4.6 diatas, hasil dari collinearity Statistic (VIF) untuk melihat uji multicollinearity dengan hasil outer dari variable Work life balance terhadap Loyalitas karyawan sebesar 1.000 dimana itu < 5 maka tidak melanggar uji multikolinearitas.

1. **Evaluasi Inner Model**

Evaluasi model ini dilakukan menggunakan Coefficient Determination (R2), Uji Kebaikan (Goodness of Fit), dan Uji Hipotesis (Direct Effect dan Indirect Effect), tiga kriteria pengujian sebagai berikut :

1. Coefficient Determination (R2)

Besarnya coefficient determination (R-square) digunakan untuk mengukur seberapa banyak varaiabel dependen dipengaruhi oleh variabel lainnya. Chin menyebutkan hasil R2 sebesar 0,67 ke atas untuk variabel laten dependen dalam model structural mengidentifikasikan pengaruh variabel independent (yang mempengaruhi) terhadap variabel dependen (yang dipengaruhi) termasuk dalam kategori baik. Sedangkan jika hasilnya sebesar 0,33-0,67 maka termasuk kategori sedang, dan jika hasilnya sebesar 0,19-0,33 maka termasuk dalam kategori lemah.

Berdasarkan pengolahan data yang telah dilakukan dengan mengunakan smartPLS 4 diperoleh nilai R-Square sebagai berikut :

Tabel 4.7

Koefisien Determinasi

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | R-square | R-square adjusted |
| Loyalitas Karyawan Y | 0.551 | 0.561 |

*Sumber: Olah Data SmartPLS, 2025*

Tabel R-square digunakan untuk melihat besarnya pengaruh variable Work life balance terhadap Loyalitas karyawan sebesar 0.551 dan dinyatakan memiliki nilai kategori sedang.

1. Uji Kebaikan Model (Goodness Of Fit)

Penilaian good of fit dikatahui dari nilai Q-square. Nilai Q-Square memiliki arti sama dengan coefficient determination (R-Square) pada analisis regresi, dimana semakin tinggi Q\_Square, maka model dapat dikatakan semakin baik atau semakin fit dengan data. Adapun hasil penghitungan dari Q-Square sebagai berikut :

Q Square = 1 – ( 1-R1)

= 1 – (1-0.551)

= 1 – 0.449

= 0.55

Berdasarkan hasil perhitungan diatas, diperoleh Q-square sebesar 0.55 atau 55% , hal ini menunjukkan besarnya keragaman dari data penelitian yang dapat diajukan oleh model penelitian sebesar 55%, sedangkan sisanya 45% dijelaskan oleh faktor lain yang berada diluar penelitian ini. Dengan demikian, dari hasil tersebut maka model penelitian ini dapat dinyatakan telah memiliki goodness of fit yang baik.

1. Uji Hipotesis

Berdasarkan olah data yang dilakukan, hasilnya dapat digunakan untuk menjawab hipotesis pada penelitian ini dilakukan dengan melihat r Statistics dan P Values. Hipotesis dinyatakan diterima apabila P Value < 0,05. Pada penelitian ini ada pengaruh langsung dan tidak langsung karena terdapat variabel independent, variabel dependent, dan variabel mediasi. Pada program smartPLS hasil uji hipotesis dapat dilihat melalui Path Coefficient Teknik Boostrapping sebagai berikut:

Tabel 4.8

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Original sample (O) | Sample mean (M) | Standard deviation (STDEV) | T statistics (|O/STDEV|) | P values |
| Work life balance X -> Loyalitas Karyawan Y | 0.333 | 0.374 | 0.090 | 3.692 | 0.000 |

Hasil Uji Hipotesis Melalui Path Coefficient Teknik Boostrapping

*Sumber: Olah Data SmartPLS, 2025*

Berdasarkan hasil pengujian pada pengaruh work life balance terhadap kinerja karyawan memiliki nilai original sampel sebesar 0.333 dan memiliki nilai t-statistic 3.692 > t- tabel 1.65366 sehingga dapat disimpulkan Work life balance berpengaruh terhadap Loyalitas karyawan.

Tabel 4.9

Hasil uji hipotesis indikator Work life balance

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Original sample (O) | Sample mean (M) | Standard deviation (STDEV) | T statistics (|O/STDEV|) | P values |
| WLB 1 -> Loyalitas Karyawan Y | 0.765 | 0.647 | 0.238 | 3.212 | 0.002 |
| WLB 2 -> Loyalitas Karyawan Y | 0.872 | 0.873 | 0.112 | 7.797 | 0.000 |
| WLB 3 -> Loyalitas Karyawan Y | 0.842 | 0.857 | 0.124 | 6.801 | 0.000 |

*Sumber: Olah Data SmartPLS, 2025*

1. Keseimbangan Waktu Berpengaruh Positif Terhadap Loyalitas Karyawan

Berdasarkan tabel 4.9 diatas dapat diketahui bahwa t-statistik dari pengaruh keseimbangan waktu terhadap loyalitas karyawan sebesar 3.212 > 1.65371 dengan besar pengaruh P-values 0.002 < 0.05 . Sehingga dapat di simpulkan indikator keseimbangan waktu berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan, dimana H1 dinyatakan Diterima.

1. Keseimbangan Keterlibatan Berpengaruh Positif Terhadap Loyalitas Karyawan

Berdasarkan tabel 4.9 diatas dapat diketahui bahwa t-statistik dari pengaruh Keseimbangan Keterlibatan terhadap loyalitas karyawan sebesar 7.797 > 1.65371 dengan besar pengaruh P-values 0.000 < 0.05 . Sehingga dapat di simpulkan indikator keseimbangan keterlibatan berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan, dimana H2 dinyatakan Diterima.

1. Keseimbangan Kepuasan Berpengaruh Positif Terhadap Loyalitas Karyawan

Berdasarkan tabel 4. 9 diatas dapat diketahui bahwa t-statistik dari pengaruh keseimbangan waktu terhadap loyalitas karyawan sebesar 6.801 > 1.65371 dengan besar pengaruh P-values 0.000 < 0.05 . Sehingga dapat di simpulkan indikator keseimbangan kepuasan berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan, dimana H3 dinyatakan Diterima.

**Bab V**

**Kesimpulan dan saran**

1. **Kesimpulan**

Keismpulan dari penelitian ini dapat diambil sebagai berikut:

* 1. Hasil menunjukkan Keseimbangan waktu berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan.

Ketika karyawan merasa memiliki keseimbangan yang baik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, mereka cenderung lebih puas, produktif, dan berkomitmen terhadap perusahaan. karyawan dapat membagi waktunya dengan cukup dan dapat beristirahat dengan baik guna mengurangi stress kerja, sehingga mereka lebih betah bekerja dalam jangka Panjang. Juga mereka dapat merasakan fleksibilitas waktu, merasa di hargai dan lebih puas dalam mengerjakan pekerjaan yang di berikan kepada mereka oleh perusahaan.

* 1. Hasil menunjukkan Keseimbangan keterlibatan berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan

Keseimbangan keterlibatan di sini berarti perusahaan mampu memberikan **tingkat keterlibatan yang optimal** bagi karyawan, tanpa membuat mereka merasa terlalu terbebani atau, sebaliknya, kurang dihargai. Jika keseimbangan ini terjaga, karyawan akan lebih loyal dan termotivasi untuk tetap berkontribusi dalam jangka panjang. Ini juga dapat membagi keterlibatan emosional karyawan dalam bekerja agar dapat membedakan mana yang untuk pekerjaan dan untuk pribadi saat mengerjakan pekerjaan yang diberikan.

* 1. Hasil menunjukkan Keseimbangan kepuasan berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan

Karyawan yang merasa puas dengan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi menunjukkan tingkat loyalitas yang lebih tinggi. Kepuasan ini mencerminkan keberhasilan perusahaan dalam mendukung keseimbangan tersebut. Ketika karyawan merasa puas dengan pekerjaannya baik dari segi kompensasi, lingkungan kerja, maupun pengembangan karier mereka cenderung lebih loyal terhadap perusahaan. Namun, keseimbangan di sini penting, karena kepuasan yang berlebihan tanpa tantangan dapat mengurangi motivasi, sementara kepuasan yang terlalu rendah bisa meningkatkan keinginan untuk resign.

1. **Saran**

Ketika karyawan dapat menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadi dengan baik, mereka cenderung lebih puas, produktif, dan memiliki keterikatan emosional yang lebih kuat terhadap perusahaan. perusahaan jika ingin mendapatkan lebih dari hasil yang dinginkan dari para karyawan tentunya harus dengan memfasilitasi karyawan dengan peralatan dan lingkungan kerja yang baik dan nyaman. Karena hasil output dari perusahaan mencerminkan kerja keras karyawan yang melakukan yang terbaik dalam menyelasikan segala tugas yang diberikan guna mencapai tujuan perusahaan itu sendiri.