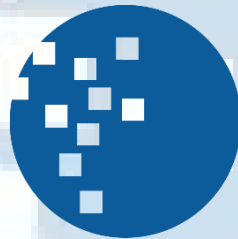


**PENGARUH KOMPENSASI, *WORKLOAD*, *WORK – LIFE BALANCE*  
DENGAN *JOB SATISFACTION* SEBAGAI INTERMEDIASI  
TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PADA GENERASI  
MILLENNIALS YANG BEKERJA DI SEKTOR KEUANGAN**



**UMN**  
UNIVERSITAS  
MULTIMEDIA  
NUSANTARA

**SKRIPSI**

Diajukan sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh

Gelar Sarjana Manajemen (S.M)

**SAMUEL SUGIANTO**

**00000028194**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

**FAKULTAS BISNIS**

**UNIVERSITAS MULTIMEDIA NUSANTARA**

**TANGERANG**

**2022**

**PENGARUH KOMPENSASI, *WORKLOAD*, *WORK – LIFE BALANCE* DENGAN *JOB SATISFACTION* SEBAGAI INTERMEDIASI TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PADA GENERASI MILLENIALS YANG BEKERJA DI SEKTOR KEUANGAN**



**UMN**  
UNIVERSITAS  
MULTIMEDIA  
NUSANTARA

**SKRIPSI**

Diajukan sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh

Gelar Sarjana Manajemen (S.M.)

Nama : Samuel Sugianto  
NIM : 00000028194  
Fakultas : Bisnis  
Program Studi : Manajemen

**UNIVERSITAS MULTIMEDIA NUSANTARA  
TANGERANG**

**2022**

## HALAMAN PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT

### HALAMAN PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT

Dengan ini saya,

Nama : Samuel Sugianto

Nomor Induk Mahasiswa : 00000028194

Program studi : Manajemen

Skripsi dengan judul:

Pengaruh Kompensasi, *Workload*, *Work – Life Balance* dengan *Job Satisfaction* sebagai Intermediasi terhadap Loyalitas Karyawan pada Generasi Millenials yang Bekerja di Sektor Keuangan

merupakan hasil karya saya sendiri bukan plagiat dari karya ilmiah yang ditulis oleh orang lain, dan semua sumber, baik yang dikutip maupun dirujuk, telah saya nyatakan dengan benar serta dicantumkan di Daftar Pustaka.

Jika di kemudian hari terbukti ditemukan kecurangan/penyimpangan, baik dalam pelaksanaan skripsi maupun dalam penulisan laporan skripsi, saya bersedia menerima konsekuensi dinyatakan TIDAK LULUS untuk Tugas Akhir yang telah saya tempuh.

Tangerang, 03 Januari 2023



Samuel Sugianto

UNIVERSITAS  
MULTIMEDIA  
NUSANTARA

ii

Judul..., Nama Penulis, Universitas Multimedia Nusantara

## HALAMAN PERSETUJUAN

Skripsi dengan judul

### **PENGARUH KOMPENSASI, *WORKLOAD*, *WORK – LIFE BALANCE* DENGAN *JOB SATISFACTION* SEBAGAI INTERMEDIASI TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PADA GENERASI MILLENIALS YANG BEKERJA DI SEKTOR KEUANGAN**

Oleh

Nama : Samuel Sugianto

NIM : 00000028194

Program Studi : Manajemen

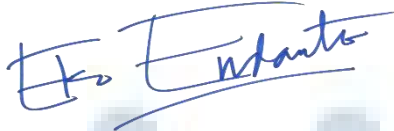
Fakultas : Bisnis

Telah disetujui untuk diajukan pada

Sidang Ujian Skripsi Universitas Multimedia Nusantara

Tangerang, 25 Desember 2022

Pembimbing 1



**Eko Agus Prasetyo Endarto, S.E., M.M**  
0301087205

Pembimbing 2



**Nosica Rizkalla, S.E., M.Sc.**  
0320089001

Ketua Program Studi Manajemen



**Dr. Mohammad Annas, S.Tr.Par.,M.M.,CSCP**  
0312087404

## HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi dengan judul

### **PENGARUH KOMPENSASI, *WORKLOAD*, *WORK – LIFE BALANCE* DENGAN *JOB SATISFACTION* SEBAGAI INTERMEDIASI TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PADA GENERASI MILLENIALS YANG BEKERJA DI SEKTOR KEUANGAN**

Oleh

Nama : Samuel Sugianto

NIM : 00000028194

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Bisnis

Telah diujikan pada hari Senin, 09 Januari 2023

Pukul 15.00 s.d 17.00 dan dinyatakan

**LULUS**

Dengan susunan penguji sebagai berikut.

Ketua Sidang



20-01-2023

Elissa Dwi Lestari S.Sos., M.S.M.

0306088501

Penguji



Purnamaningsih, S.E., M.S.M.  
0323047801

Pembimbing 1

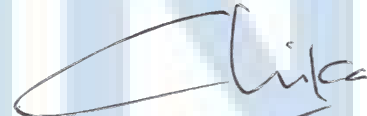


DN: cn=Eko Endarto-UMN gn=Eko  
Endarto-UMN c=Indonesia l=ID  
o=UMN ou=Dosen  
e=eko.agus@lecturer.umn.ac.id  
Reason: I am approving this  
document  
Location:  
Date: 2023-01-14 19:56+07:00

Eko Agus Prasetyo Endarto, S.E., M.M.

0301087205

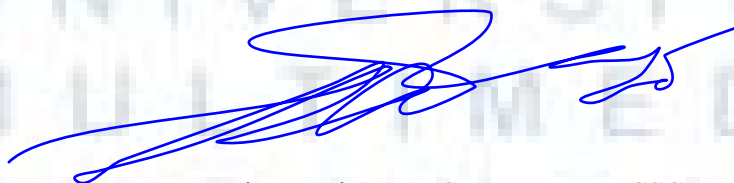
Pembimbing 2



Nosica Rizkalla, S.E., M.Sc.

0320089001

Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Mohammad Annas, S.Tr.Par., M.M., CSCP

0312087404

## HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai civitas academica Universitas Multimedia Nusantara, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Samuel Sugianto  
NIM : 00000028194  
Program Studi : Manajemen  
Fakultas : Bisnis  
Jenis Karya : \*Tesis/Skripsi/Tugas Akhir (\*coret salah satu)

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Multimedia Nusantara Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul.

Pengaruh Kompensasi, *Workload*, *Work – Life Balance* dengan *Job Satisfaction* sebagai Intermediasi terhadap Loyalitas Karyawan pada Generasi Millenials yang Bekerja di Sektor Keuangan

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini, Universitas Multimedia Nusantara berhak menyimpan, mengalihmediakan/mengalihformatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan memublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Tangerang, 03 Januari 2023

Yang menyatakan,



Samuel Sugianto

U N I V E R S I T A S  
M U L T I M E D I A  
N U S A N T A R A

## KATA PENGANTAR

Penulis memanjatkan puji dan rasa syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa karena rahmatnya, penulis berhasil untuk menyelesaikan tugas akhir skripsi dengan baik dan tepat waktu. Penulis menggunakan judul “Pengaruh Kompensasi, *Workload*, *Work – Life Balance* dengan *Job Satisfaction* sebagai Intermediasi pada Generasi Millenials yang Bekerja di Sektor Keuangan”. Tugas akhir skripsi ini dilakukan sebagai salah satu syarat untuk memenuhi gelar S1 Manajemen di Universitas Multimedia Nusantara. Dengan ini, saya ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Dr. Ninok Leksono, M.A., selaku Rektor Universitas Multimedia Nusantara
2. Dr. Florentina Kurniasari T., S.Sos., MBM., selaku Dekan Fakultas Universitas Multimedia Nusantara.
3. Dr. Mohammad Annas, S. Tr. Par., M.M., CSCP, selaku Ketua Program Studi Universitas Multimedia Nusantara.
4. Bapak Eko Agus Prasetyo Endarto, S.E, M.M., sebagai Pembimbing pertama yang telah memberikan bimbingan, arahan, dan motivasi atas terselesainya tugas akhir ini.
5. Ibu Nosica Rizkalla, S.E, M.Sc., sebagai Pembimbing kedua yang telah memberikan bimbingan, arahan, dan motivasi atas terselesainya tugas akhir ini.
6. Ibu Elissa Dwi Lestari, S.Sos., M.S.M., sebagai ketua sidang skripsi yang telah melancarkan proses sidang tugas akhir skripsi saya dan memberikan masukan terkait perbaikan tugas akhir skripsi saya agar menjadi lebih baik.
7. Ibu Purnamaningsih, S.E., M.S.M, sebagai penguji skripsi yang telah melancarkan proses sidang tugas akhir skripsi saya dan memberikan masukan terkait perbaikan tugas akhir skripsi saya agar menjadi lebih baik.
8. Keluarga saya yang telah memberikan bantuan dukungan material dan moral, sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir ini.
9. Seluruh teman – teman saya yang tidak dapat disebutkan satu per satu, yang telah memberikan masukan, *support*, dan bantuan agar penulis dapat menyelesaikan tugas akhir skripsi ini.

Semoga tugas akhir skripsi yang telah diselesaikan oleh penulis dapat bermanfaat bagi seluruh pembaca. Penulis menyadari bahwa tugas akhir skripsi ini masih jauh dari kata maksimal. Oleh karena itu, penulis memerlukan kritik dan saran apabila terdapat kesalahan yang terjadi dalam penulisan tugas akhir skripsi ini.

Tangerang, 25 Desember 2022



Samuel Sugianto





**PENGARUH KOMPENSASI, *WORKLOAD*, *WORK – LIFE BALANCE*  
DENGAN *JOB SATISFACTION* SEBAGAI INTERMEDIASI  
TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN GENERASI MILLENIALS  
YANG BEKERJA DI SEKTOR KEUANGAN**

Samuel Sugianto

**ABSTRAK**

Perusahaan yang bergerak pada sektor keuangan memiliki peranan penting bagi pertumbuhan ekonomi sebuah negara. Dalam mengembangkan perusahaan, tentu diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas, memiliki potensi, dan loyal terhadap perusahaan untuk mendorong kemajuan perusahaan menjadi lebih pesat untuk dapat terus mendorong perekonomian negara. Latar belakang penelitian ini berawal dari data yang menyatakan bahwa generasi *millennials* tidak memiliki loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan dan sector keuangan memiliki tingkat *turnover* yang cukup tinggi. Peneliti juga melakukan *in depth interview* dengan beberapa narasumber yang berasal dari generasi *millennials* yang bekerja di sector keuangan. Hal ini bertujuan untuk mengetahui kompensasi, *workload*, *work – life balance*, *job satisfaction*, dan tingkat loyalitas karyawan generasi *millennials* yang bekerja di sector keuangan. Dari hasil *in depth interview* dilakukan terdapat beberapa permasalahan seperti tidak adanya fasilitas pendukung yang diberikan perusahaan, beban kerja yang tinggi karena adanya target yang harus direalisasikan, atasan yang terlalu menekan. Dari fenomena yang ada, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian ini karena kompensasi, *workload*, *work – life balance*, dan *job satisfaction* dapat meningkatkan loyalitas karyawan. Peneliti melakukan penelitian ini untuk menganalisa pengaruh kompensasi, *workload*, *work – life balance* dengan *job satisfaction* sebagai intermediasi pada generasi *millennials* yang bekerja di sector keuangan. Peneliti menggunakan metode kuantitatif dan melakukan penyebaran kuesioner kepada 170 responden yang bekerja di sector keuangan. Peneliti melakukan pengolahan data untuk mencari *outer model* berupa *convergent validity*, *discriminant validity & reliability* dan *inner model* berupa *coefficient of determination*, *cross validated redundancy*, *effect of size*, dan *T – statistics* dengan menggunakan SmartPLS 4.0 Dari penelitian yang telah dilakukan, hasilnya menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap *loyalty* (H1), kompensasi berpengaruh secara signifikan

terhadap *job satisfaction* (H2), *workload* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *job satisfaction* (H3), *work – life balance* berpengaruh secara signifikan terhadap *job satisfaction* (H4), *work – life balance* berpengaruh secara signifikan terhadap *loyalty* (H5), dan *job satisfaction* berpengaruh secara signifikan terhadap *loyalty* (H6). Dengan adanya hasil penelitian ini, maka diharapkan perusahaan memikirkan kompensasi, *workload*, *work – life balance*, dan *job satisfaction* supaya dapat meningkatkan *loyalty* dari karyawan. KataKunci: Kompensasi, *Workload*, *Work – Life Balance*, *Job Satisfaction*, *Loyalty* .

**Kata kunci:** Kompensasi, *Workload*, *Work – Life Balance*, *Job Satisfaction*, *Loyalty*



# **PENGARUH KOMPENSASI, *WORKLOAD*, *WORK – LIFE BALANCE***

## **DENGAN *JOB SATISFACTION* SEBAGAI INTERMEDIASI TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PADA GENERASI MILLENNIALS YANG BEKERJA DI SEKTOR KEUANGAN**

Samuel Sugianto

### ***ABSTRACT (English)***

*Companies engaged in the financial sector have an important role for the economic growth of a country. In developing a company, qualified, potential, and loyal human resources are needed to encourage the company's progress to be more rapid so that it can continue to increase the country's economy. The background of this research originates from data which states that the millennial generation does not have high loyalty to companies and the financial sector has a fairly high turnover rate. The researcher also conducted in-depth interviews with several sources from the millennial generation who work in the financial sector. This aims to determine compensation, workload, work-life balance, job satisfaction, and the level of loyalty of millennial generation employees who work in the financial sector. From the results of in-depth interviews conducted there were several problems such as the absence of supporting facilities provided by the company, high workload due to targets that had to be realized, supervisors who were too strict. From the existing phenomena, researchers are interested in conducting this research because compensation, workload, work-life balance, and job satisfaction can increase employee loyalty. Researchers conducted this study to analyze the effect of compensation, workload, work-life balance with job satisfaction as an intermediary for millennials who work in the financial sector. Researchers used quantitative methods and distributed questionnaires to 176 respondents who worked in the financial sector. Researchers perform data processing to find outer model that consists of convergent validity and discriminant validity & reliability and to find inner model that consists of coefficient of determination, cross validated redundancy, effect of size, and T – statistics using SmartPLS 4.0. From the research that has been done, the results show that compensation has no significant effect on loyalty (H1), compensation has a significant effect on job satisfaction (H2), workload has no significant effect on job satisfaction (H3), work-life balance has a significant effect on job satisfaction (H4), work-life balance has a significant effect on loyalty (H5), and job satisfaction has a significant effect on loyalty (H6). With the results of this study, it is hoped that companies will think about compensation, workload, work-life balance, and job satisfaction in order to increase employee loyalty.*

***Keywords:*** *Compensation, Workload, Work – Life Balance, Job Satisfaction, Loyalty*

## DAFTAR ISI

<b>PENGARUH KOMPENSASI, <i>WORKLOAD</i>, <i>WORK – LIFE BALANCE</i> DENGAN <i>JOB SATISFACTION</i> SEBAGAI INTERMEDIASI TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PADA GENERASI MILLENIALS YANG BEKERJA DI SEKTOR KEUANGAN</b>	i
<b>HALAMAN PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT</b>	ii
<b>HALAMAN PERSETUJUAN</b>	iii
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b>	iv
<b>HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS</b>	v
<b>KATA PENGANTAR</b>	vi
<b>ABSTRAK</b>	viii
<b><i>ABSTRACT (English)</i></b>	ix
<b>DAFTAR ISI</b>	x
<b>DAFTAR GAMBAR</b>	xv
<b>DAFTAR TABEL</b>	xvi
<b>BAB I</b>	1
<b>PENDAHULUAN</b>	1
<b>1.1 Latar Belakang</b>	1
<b>1.2 Rumusan Masalah</b>	8
<b>1.3 Tujuan Penelitian</b>	9
<b>1.4 Manfaat Penelitian</b>	9
<b>1.5 Batasan Penelitian</b>	10
<b>1.6 Sistematika Penulisan</b>	10
<b>BAB II</b>	12
<b>LANDASAN TEORI</b>	12
<b>2.1 Tinjauan Pustaka</b>	12
<b>2.1.1 Manajemen</b>	12
<b>2.1.2 Proses Manajemen</b>	12
<b>2.1.3 Manajemen Sumber Daya Manusia</b>	13
<b>2.1.4 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia</b>	14
<b>2.1.5 Kompensasi (<i>Compensation</i>)</b>	16
<b>2.1.6 Beban Kerja (<i>Workload</i>)</b>	17
<b>2.1.7 Indikator Beban Kerja (<i>Workload</i>)</b>	18
<b>2.1.8 <i>Work – Life Balance</i></b>	18
<b>2.1.9 Indikator <i>Work – Life Balance</i></b>	19
<b>2.1.10 <i>Job Satisfaction</i></b>	20

2.1.11 Indikator <i>Job Satisfaction</i>	21
2.1.12 Loyalitas	22
2.1.13 Indikator Loyalitas	23
2.2 Model Penelitian	24
2.3 Hipotesis	24
2.4 Hubungan Antar Variabel	24
2.4.1 Hubungan antara Kompensasi dengan Loyalitas	24
2.4.2 Hubungan antara Kompensasi dengan <i>Job Satisfaction</i>	25
2.4.3 Hubungan antara <i>Workload</i> dengan <i>Job Satisfaction</i>	25
2.4.4 Hubungan antara Work – Life Balance dengan <i>Job Satisfaction</i>	26
2.4.5 Hubungan antara Work – Life Balance dengan Loyalitas	26
2.4.6 Hubungan antara <i>Job Satisfaction</i> dengan Loyalitas	27
2.5 Penelitian Terdahulu	27
<b>BAB III</b>	30
<b>METODOLOGI PENELITIAN</b>	30
3.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	30
3.1.1 Subjek Penelitian	30
3.1.2 Objek Penelitian	30
3.2 Desain Penelitian	30
3.3 Populasi dan Sampel Penelitian	32
3.3.1 Subjek Penelitian	32
3.3.2 Sampel	33
3.3.3 Teknik Sampling	33
3.4 Teknik Pengumpulan Data	35
3.5 Operasionalisasi Variabel	36
3.6 Teknik Analisis Data	42
3.6.1 Pengujian Instrumen	42
3.6.1.1 Uji Validitas	43
3.6.1.2 Uji Reliabilitas	44
3.6.2 SEM (Structural Equation Model)	45
3.8 Analisa Data Penelitian	46
3.8.1 Outer Model	46
3.8.2 Inner Model	46
3.9 Uji Hipotesis	47
3.9.1 Testing Structural Relationship	47
<b>BAB IV</b>	48
<b>ANALISIS DAN PEMBAHASAN</b>	48
4.1 Hasil Penelitian	48

4.1.1 Profiling Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	48
4.1.2 Profiling Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	49
4.1.3 Profiling Responden Berdasarkan Usia	49
4.1.4 Profiling Responden Bekerja di Perusahaan Bidang Sektor Keuangan	50
4.1.5 Profiling Responden Berdasarkan Lama Bekerja	50
4.1.6 Profiling Responden Berdasarkan Jenis Perusahaan	51
4.1.7 Profiling Responden Berdasarkan Status Pegawai	51
4.1.8 Profiling Responden Berdasarkan Jumlah Orang dalam Tim	52
4.1.9 Profiling Responden Berdasarkan Rata – Rata Jam Kerja per Hari	52
4.1.10 Profiling Responden Memiliki Staff atau Bawahan di Kantor	53
4.1.11 Profiling Responden Berdasarkan Rata – Rata Intensitas Lembur dalam 1 Minggu	53
4.2 Analisis Deskriptif	54
4.2.1 Kompensasi	55
4.2.2 Workload	56
4.2.3 Work – Life Balance	58
4.2.4 Job Satisfaction	60
4.2.5 Loyalitas	63
4.3 Pre – Test	65
4.3.1 Uji Validitas	65
4.3.2 Uji Reliabilitas	68
4.4 Main Test	70
4.4.1 Uji Outer Model	70
4.4.2 Uji R – Square	74
4.4.3 Uji Q	75
4.4.4 Uji F	75
4.4.5 Uji Hipotesis	76
4.5 Interpretasi Hasil Penelitian	78
4.5.1 Berdasarkan Analisa Deskriptif	78
4.5.2 Berdasarkan Uji Instrumen	80
4.5.3 Berdasarkan Uji Model	80
4.5.4 Berdasarkan Uji Hipotesis	81
4.6 Implikasi Manajerial	82
4.6.1 Perhatian Perusahaan terhadap Kompensasi untuk Meningkatkan Loyalitas	82
4.6.2 Perhatian Perusahaan terhadap Kompensasi untuk Meningkatkan <i>Job Satisfaction</i>	83
4.6.3 Perhatian Perusahaan terhadap <i>Workload</i> untuk Meningkatkan <i>Job Satisfaction</i>	84
4.6.4 Perhatian Perusahaan terhadap <i>Work – Life Balance</i> untuk Meningkatkan <i>Job Satisfaction</i>	85
4.6.5 Perhatian Perusahaan terhadap <i>Work – Life Balance</i> untuk Meningkatkan Loyalitas	86



4.6.6 Perhatian Perusahaan terhadap <i>Job Satisfaction</i> untuk Meningkatkan Loyalitas	87
<b>BAB V</b>	89
<b>KESIMPULAN DAN SARAN</b>	89
5.1 Kesimpulan	89
5.2 Saran	91
5.2.1 Saran untuk Perusahaan	91
5.2.2 Saran untuk Peneliti Selanjutnya	93
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	94
<b>LAMPIRAN</b>	97
Lampiran 1: Jurnal Utama	97
Lampiran 2: Hasil Turnitin	98
Lampiran 3: Google Form (Kuesioner)	99
Lampiran 4: Konsultasi Pembimbing (Dosen Pembimbing 1)	122
Lampiran 5: Konsultasi Pembimbing (Dosen Pembimbing 2)	124
Lampiran 6: Hasil Pre Test SPSS	126
Lampiran 7: Hasil Main Test SmartPLS	132
Lampiran 8: In – Depth Interview	136



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 Pertumbuhan Jasa Keuangan & Asuransi 2021 .....	1
Gambar 1. 2 Jumlah Angkatan Kerja Berdasarkan Umur di Indonesia 2022.....	2
Gambar 1. 3 Survei Kepuasan Kerja .....	5
Gambar 2. 1 Model Proses Manajemen.....	12
Gambar 2. 2 Fungsi Human Resources Management .....	15
Gambar 2. 3 Model Penelitian .....	24
Gambar 4. 1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	48
Gambar 4. 2 Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	49
Gambar 4. 3 Responden Berdasarkan Usia .....	49
Gambar 4. 4 Responden Bekerja di Perusahaan Bidang Sektor Keuangan.....	50
Gambar 4. 5 Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	50
Gambar 4. 6 Responden Berdasarkan Jenis Perusahaan.....	51
Gambar 4. 7 Responden Berdasarkan Status Pegawai.....	51
Gambar 4. 8 Responden Berdasarkan Jumlah Orang Dalam Tim .....	52
Gambar 4. 9 Responden Berdasarkan Rata-Rata Jam Kerja per Hari.....	52
Gambar 4. 10 Responden Memiliki Staff atau Bawahan di Kantor .....	53
Gambar 4. 11 Responden Berdasarkan Rata-Rata Intensitas Lembur dalam 1 (Satu) Minggu.....	53
Gambar 4. 12 Uji Model Main Test.....	71





## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Tabel Penelitian Terdahulu .....	27
Tabel 3. 1 Tabel Operasionalisasi Variabel .....	36
Tabel 4. 1 Kriteria Penilaian Berdasarkan Mean .....	54
Tabel 4. 2 Jawaban Responden pada Variabel Kompensasi.....	55
Tabel 4. 3 Jawaban Responden pada Variabel Workload .....	56
Tabel 4. 4 Jawaban Responden pada Variabel Work-Life Balance.....	58
Tabel 4. 5 Jawaban Responden pada Variabel Job Satisfaction .....	60
Tabel 4. 6 Jawaban Responden pada Variabel Loyalitas.....	63
Tabel 4. 7 Hasil Uji Validitas .....	66
Tabel 4. 8 Hasil Uji Reliabilitas .....	68
Tabel 4. 9 Uji Convergent Validity & Reliability (Main Test).....	71
Tabel 4. 10 Uji Discriminant Validity (Main Test).....	73
Tabel 4. 11 Uji R-Square .....	74
Tabel 4. 12 Uji Q .....	75
Tabel 4. 13 Uji F .....	75
Tabel 4. 14 Uji Hipotesis.....	76

