



**PENGARUH KOMPENSASI, BUDAYA ORGANISASI DAN
WORKLIFE BALANCE TERHADAP LOYALITAS
KARYAWAN DENGAN KOMITMEN ORGANISASIONAL
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
PADA PT. PLN PERSERO KOTA TEGAL**

Disusun Oleh:

NURUL CHUSNAENNY

NIM. 201711022

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MURIA KUDUS
TAHUN 2024**



**PENGARUH KOMPENSASI, BUDAYA ORGANISASI DAN
WORKLIFE BALANCE TERHADAP LOYALITAS
KARYAWAN DENGAN KOMITMEN ORGANISASIONAL
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
PADA PT. PLN PERSERO KOTA TEGAL**

Skripsi

Disusun untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen

Disusun Oleh:

NURUL CHUSNAENNY

NIM. 201711022

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MURIA KUDUS
TAHUN 2024**

**PENGARUH KOMPENSASI, BUDAYA ORGANISASI DAN *WORKLIFE*
BALANCE TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN DENGAN
KOMITMEN ORGANISASIONAL SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
PADA PT. PLN PERSERO KOTA TEGAL**

Nama : Nurul Chusnaenny

NIM : 201711022

Program Studi : Manajemen

Skripsi ini telah disetujui untuk dipertahankan dihadapan Tim Penguji Ujian Skripsi

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muria Kudus

Kudus, 20 Agustus 2024

Pembimbing I

Pembimbing II



(Noor Indah Rahmawati, S.E., M.M)
NIDN. 0024037701



(Dian Wismar'ain, S.E., M.M)
NIDN. 0612127702

Mengetahui
Ketua Program Studi Manajemen



(Noor Indah Rahmawati, S.E., M.M)
NIDN. 0024037701

**PENGARUH KOMPENSASI, BUDAYA ORGANISASI DAN *WORKLIFE*
BALANCE TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN DENGAN
KOMITMEN ORGANISASIONAL SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
PADA PT. PLN PERSERO KOTA TEGAL**

Nama : Nurul Chusnaenny

NIM : 201711022

Program Studi : Manajemen

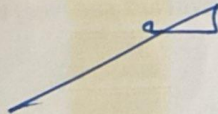
Skripsi ini telah disetujui dan dipertahankan dihadapan Tim Penguji Ujian Skripsi

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muria Kudus

Kudus,

Mengetahui
Ketua Program Studi

Pembimbing I



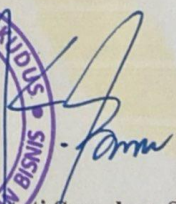
(Noor Indah Rahmawati, S.E., M.M)
NIDN. 0024037701

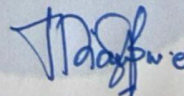
(Noor Indah Rahmawati, S.E., M.M)
NIDN. 0024037701

Mengetahui
Dekan

Pembimbing II




(Dr. Koriati Sumekar, S.E., M.M)
NIDN. 0616077304



(Dian Wismarlein, S.E., M.M)
NIDN. 0612127702

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO:

“Apapun yang terjadi, pulanglah sebagai sarjana”

(Alm. Abah tercinta, 2023)

PERSEMBAHAN:

Karya ini saya persembahkan sebagai tanda bukti sayang dan cinta yang tiada terhingga kepada kedua orang tua tercinta. Terima kasih untuk Alm. Abah yang sudah berjuang selama ini untuk menyemangati dan terus memotivasi saya untuk dapat menyelesaikan skripsi ini. Saya meminta maaf karena tidak bisa lulus kuliah ketika Abah masih hidup dan untuk Ibu terima kasih sudah melahirkan, merawat dan membesarkan saya. Skripsi ini saya persembahkan untuk kalian, kedua orang tua tercinta.

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah puji dan syukur kepada Allah SWT yang senantiasa melimpahkan rahmat dan hidayah kepada penulis, memberikan kesehatan, kesempatan, kemudahan serta melapangkan pemikiran penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **Pengaruh Kompensasi, Budaya Organisasi dan *Worklife Balance* Terhadap Loyalitas Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening Pada PT. PLN Persero Kota Tegal**. Proses pengerjaan skripsi ini tidak lepas dari bimbingan dan bantuan dari berbagai pihak, sehingga penulis mengucapkan terima kasih kepada:

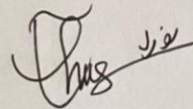
1. Bapak Prof. Dr. Ir. Darsono, M.Si, selaku Rektor Universitas Muria Kudus.
2. Ibu Dr. Kertati Sumekar, S.E., M.M, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muria Kudus.
3. Ibu Noor Indah Rahmawati, S.E., M.M, selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muria Kudus sekaligus Dosen Pembimbing I atas arahan dan bimbingan yang penuh kesabaran dalam penyusunan skripsi ini.
4. Ibu Dian Wismar'ain, S.E., M.M, selaku Dosen Pembimbing II atas arahan dan bimbingan yang penuh kesabaran dalam penyusunan skripsi ini.
5. Tenaga Kependidikan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muria Kudus khususnya Program Studi Manajemen.
6. Pimpinan dan Karyawan PT. PLN Persero Kota Tegal yang telah membantu dan memperlancar penyusunan skripsi ini.

7. Kepada Alm. Abah dan Ibuku tercinta yang sudah memberikan semangat dan dukungan kepada saya tanpa henti.

8. Kepada Calon Suami Saya yang telah memberikan dukungan tanpa henti.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kekurangan. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari para pembaca untuk memperbaiki segala kekurangan dalam penyusunan skripsi ini.

Kudus,
Penulis



Nurul Chusnaenny
NIM. 201711022

**PENGARUH KOMPENSASI, BUDAYA ORGANISASI DAN *WORKLIFE*
BALANCE TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN DENGAN
KOMITMEN ORGANISASIONAL SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
PADA PT. PLN PERSERO KOTA TEGAL**

Nurul Chusnaenny

NIM. 201711022

Pembimbing: 1. Noor Indah Rahmawati, S.E., M.M
2. Dian Wismar'ain S.E., M.M

UNIVERSITAS MURIA KUDUS

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS PROGRAM STUDI MANAJEMEN

ABSTRAKS

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kompensasi, budaya organisasi dan *worklife balance* terhadap loyalitas karyawan dengan komitmen organisasional sebagai variabel intervening pada PT. PLN Persero Kota Tegal. Sampel yang digunakan pada penelitian ini sebanyak 146 responden dengan menggunakan rumus Slovin dalam menentukan ukuran sampel. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *purposive sampling* dengan kriteria karyawan yang memiliki masa kerja minimal 3 tahun dan pendidikan minimal SMA. Metode analisis data menggunakan metode *Structural Equation Modelling* (SEM). Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa kompensasi dan *worklife balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Budaya organisasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap loyalitas karyawan. Kompensasi, budaya organisasi dan *worklife balance* berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap komitmen organisasional. Komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Hasil uji mediasi menunjukkan bahwa komitmen organisasional tidak memediasi pengaruh kompensasi terhadap loyalitas karyawan. Komitmen organisasional memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap loyalitas karyawan. Komitmen organisasional tidak memediasi pengaruh *worklife balance* terhadap loyalitas karyawan PT. PLN Persero Kota Tegal.

Kata Kunci: Kompensasi, Budaya Organisasi, *Worklife Balance*, Komitmen Organisasional, Loyalitas Karyawan.

**THE INFLUENCE OF COMPENSATION, ORGANIZATIONAL CULTURE
AND WORK-LIFE BALANCE ON EMPLOYEE LOYALTY WITH
ORGANIZATIONAL COMMITMENT AS AN INTERVENING VARIABLE
AT PT. PLN PERSERO TEGAL CITY**

Nurul Chusnaenny

NIM. 201711022

Supervisor: 1. Noor Indah Rahmawati, S.E., M.M
2. Dian Wismar'ain S.E., M.M

UNIVERSITAS MURIA KUDUS

**FACULTY OF ECONOMICS AND BUSINESS MANAGEMENT STUDY
PROGRAM**

ABSTRACT

The purpose of this research is to analyze the influence of compensation, organizational culture and work-life balance on employee loyalty with organizational commitment as an intervening variable at PT. PLN Persero Tegal City. The sample used in this research was 146 respondents using the Slovin formula to determine the sample size. The sampling technique uses a purposive sampling technique with the criteria being that employees have a minimum of 3 years of service and a minimum of high school education. The data analysis method uses the Structural Equation Modeling (SEM) method. Hypothesis test results show that compensation and work-life balance have a positive and significant effect on employee loyalty. Organizational culture has a negative and not significant effect on employee loyalty. Compensation, organizational culture and work-life balance have a negative and not significant effect on organizational commitment. Organizational commitment has a positive and significant effect on employee loyalty. The results of the mediation test show that organizational commitment is unable to mediate the effect of compensation on employee loyalty. Organizational commitment is able to mediate the influence of organizational culture on employee loyalty. Organizational commitment is unable to mediate the influence of work-life balance on PT employee loyalty. PLN Persero Tegal City.

Keywords: Compensation, Organizational Culture, Worklife Balance, Organizational Commitment, Employee Loyalty.

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	iv
KATA PENGANTAR.....	v
ABSTRAKS	vii
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Ruang Lingkup	9
1.3. Perumusan Masalah.....	9
1.4. Tujuan Penelitian.....	11
1.5. Manfaat Penelitian.....	12
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	13
2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia	13
2.2. Loyalitas Karyawan.....	15
2.3. Komitmen Organisasional	18
2.4. Kompensasi	21
2.5. Budaya Organisasi.....	24
2.6. <i>Worklife Balance</i>	27
2.7. Pengaruh Antar Variabel	30
2.8. Tinjauan Penelitian Terdahulu	33
2.9. Kerangka Pemikiran Teoritis.....	37
2.10. Perumusan Hipotesis	38
BAB III METODE PENELITIAN	39
3.1. Rancangan Penelitian	39
3.2. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel.....	39

3.3. Jenis dan Sumber Data	43
3.4. Populasi dan Sampel	44
3.5. Teknik Pengumpulan Data	45
3.6. Uji Instrumen Data	46
3.7. Metode Analisis Data	47
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	54
4.1. Gambaran Umum Objek Penelitian	54
4.2. Penyajian Data.....	55
4.3. Hasil Analisis Data.....	61
4.4. Pembahasan.....	79
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	85
5.1. Kesimpulan.....	85
5.2. Saran.....	87
DAFTAR PUSTAKA	90
LAMPIRAN	92

DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel 1.1 Data Keluar Masuk Karyawan PT. PLN Persero Kota Tegal Tahun 2021-2023.....	3
Tabel 1.2 Gaji Karyawan PT. PLN Persero Kota Tegal Tahun 2024.....	4
Tabel 1.3 Data Keterlambatan Karyawan PT. PLN Persero Kota Tegal Periode Juli-Desember Tahun 2023.....	5
Tabel 1.4 Data Absensi Karyawan PT. PLN Persero Kota Tegal Periode Juli-Desember Tahun 2023.....	6
Tabel 3.1 Penilaian Kriteria <i>Goodness of Fit Index Full Model</i>	51
Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	55
Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Usia.....	55
Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Pendidikan.....	56
Tabel 4.4 Responden Berdasarkan Masa Kerja	56
Tabel 4.5 Tanggapan Responden Terhadap Kompensasi (X_1)	57
Tabel 4.6 Tanggapan Responden Terhadap Budaya Organisasi (X_2).....	58
Tabel 4.7 Tanggapan Responden Terhadap <i>Worklife Balance</i> (X_3)	58
Tabel 4.8 Tanggapan Responden Terhadap Komitmen Organisasional (Z)...	59
Tabel 4.9 Tanggapan Responden Terhadap Loyalitas Karyawan (Y)	60
Tabel 4.10 Hasil <i>Convergent Validity</i> Variabel Eksogen Sebelum Perbaikan	62
Tabel 4.11 Hasil <i>Convergent Validity</i> Variabel Eksogen Setelah Perbaikan	63
Tabel 4.12 Hasil <i>Convergent Validity</i> Variabel Endogen Sebelum Perbaikan	65
Tabel 4.13 Hasil <i>Convergent Validity</i> Variabel Endogen Setelah Perbaikan	66
Tabel 4.14 Hasil Kriteria <i>Goodness of Fit Index Full Measurement</i> Sebelum Perbaikan	67

Tabel 4.15 Hasil Kriteria <i>Goodness of Fit Index Full Measurement</i>	
Setelah Perbaikan	69
Tabel 4.16 Hasil Uji Reliabilitas	70
Tabel 4.17 Hasil Uji Normalitas	70
Tabel 4.18 Hasil Uji <i>Outliers</i>	72
Tabel 4.19 Hasil <i>Standardized Regression Weights</i>	73
Tabel 4.20 Hasil <i>Squared Multiple Correlations</i>	75
Tabel 4.21 Hasil Uji Hipotesis	76
Tabel 4.22 Hasil Uji Mediasi	78

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran Teoritis	37
Gambar 4.1 Hasil Analisis Konfirmatori Variabel Eksogen Sebelum Perbaikan.....	61
Gambar 4.2 Hasil Analisis Konfirmatori Variabel Eksogen Setelah Perbaikan	63
Gambar 4.3 Hasil Analisis Konfirmatori Variabel Endogen Sebelum Perbaikan.....	64
Gambar 4.4 Hasil Analisis Konfirmatori Variabel Endogen Setelah Perbaikan.....	65
Gambar 4.5 Hasil Analisis Konfirmatori <i>Full Measurement</i> Sebelum Perbaikan.....	67
Gambar 4.6 Hasil Analisis Konfirmatori <i>Full Measurement</i> Setelah Perbaikan	68
Gambar 4.7 Hasil Analisis Konfirmatori Full Model SEM	72