KESEIMBANGAN KEHIDUPAN KERJA, DUKUNGAN ORGANISASI, DAN KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERBANKAN MELALUI KOMITMEN ORGANISASI

KARYA AKHIR

Untuk Memenuhi Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana

SIGIT ARDI SAPUTRA
NIM. B1022201040

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TANJUNGPURA
PONTIANAK
2025

KESEIMBANGAN KEHIDUPAN KERJA, DUKUNGAN ORGANISASI, DAN KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERBANKAN MELALUI KOMITMEN ORGANISASI

KARYA AKHIR

Untuk Memenuhi Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana

SIGIT ARDI SAPUTRA
NIM. B1022201040

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TANJUNGPURA
PONTIANAK
2025

PERNYATAAN BEBAS DARI PLAGIAT

Nama	: Sigit Ardi Saputra
NIM	: B1022201040
Jurusan	: Manajemen
Konsentrasi	: Sumber Daya Manusia
Judul Karya Akhir	: Keseimbangan Kehidupan Kerja, Dukungan Organisasi, dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan Perbankan melalui Komitmen Organisasi

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Karya Akhir dengan judul tersebut di atas, secara keseluruhan adalah murni karya penulis sendiri dan bukan plagiat dari karya orang lain, kecuali bagian-bagian yang dirujuk sebagai sumber pustaka sesuai dengan panduan penulisan yang berlaku (lembar hasil pemeriksaan plagiat terlampir).
Apabila di dalamnya terbukti penulis melakukan plagiat, maka sepenuhnya menjadi tanggung jawab penulis yang dapat berakibat pada pembatalan Skripsi dengan judul tersebut di atas.
Demikian pernyataan ini penulis buat dengan sebenar-benarnya.

Pontianak, 14 Juli 2025

Sigit Ardi Saputra
NIM. B1022201040

PERTANGGUNGJAWABAN KARYA AKHIR

Saya, yang bertandatangan di bawah ini:

Nama	: Sigit Ardi Saputra
NIM	: B1022201040
Program Studi	: Manajemen
Konsentrasi*	: Sumber Daya Manusia
Tanggal Ujian	: 14 Juli 2025

Judul Karya Akhir* :
Keseimbangan Kehidupan Kerja, Dukungan Organisasi, dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan Perbankan melalui Komitmen Organisasi

Menyatakan bahwa Karya Akhir ini adalah hasil karya saya sendiri, dan semua sumber baik yang dikutip maupun yang dirujuk telah saya nyatakan dengan benar.

Pontianak, 14 Juli 2025

Sigit Ardi Saputra
NIM. B1022201040

LEMBAR YURIDIS

KESEIMBANGAN KEHIDUPAN KERJA, DUKUNGAN ORGANISASI, DAN KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERBANKAN MELALUI KOMITMEN ORGANISASI

Penanggung jawab Yuridis

Sigit Ardi Saputra
B1022201040

Jurusan : Manajemen
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
Tanggal Ujian : 14 Juli 2025

MAJELIS PENGUJI

Majelis Penguji	Nama NIP	Tgl/bln/thn	Tanda Tangan
Pembimbing 1	Dr. Wenny Pebrianti, S.E., M.Sc. NIP. 198502072006042001		
Pembimbing 2	Arman Jaya, S.Pd.I., M.M. NIP. 199009202022031006		
Penguji 1	Dr. Titik Rosnani, S.E., M.Si. NIP. 196810211994032003		
Penguji 2	Ikram Yakin, S.E., M.M. NIP. 199204212022031008		

Dinyatakan telah memenuhi persyaratan dan lulus
oleh Majelis Penguji dalam Ujian Karya Akhir
Program Riset Karya Akhir dan Komprehensif untuk
memperoleh gelar Sarjana.

Pontianak,
Koordinator Program Studi Manajemen

Bintoro Bagus Purmono, S.E., M.M.
NIP. 199205082019031006

UCAPAN TERIMA KASIH

Alhamdulliah Puji dan Syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT karena berkat dan rahmat-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan karya akhir yang berjudul **"Keseimbangan Kehidupan Kerja, Dukungan Organisasi, dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Perbankan Melalui Komitmen Organisasi"** dengan baik. Karya akhir ini diajukan sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan jenjang pendidikan program strata satu (S1) Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura Pontianak. Karya akhir ini dihadiahkan spesial kepada Ayah, Ibu dan keluarga tercinta penulis.

Penulis juga banyak mendapatkan bimbingan, arahan dan dukungan dari berbagai pihak, oleh karena itu pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Prof. Dr. H. Garuda Wiko, S.H., M.Si., FCBArb. selaku Rektor Universitas Tanjungpura.
2. Dr. Barkah, S.E., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura.
3. Heriyadi, S.E., M.E., Ph.D. selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura.
4. Dr. Wenny Pebrianti, S.E., M.Sc. selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakutas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura.
5. Bintoro Bagus Purmono, S.E., M.M. selaku Koordinator Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura.
6. Dr. Wenny Pebrianti, S.E., M.Sc. selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah memberikan bimbingan dan arahan kepada penulis mulai sejak pertama sebagai mahasiswa S1 manajemen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Univesritas Tanjungpura, hingga berhasil menyelesaikan Karya Akhir.
7. Arman Jaya, S.Pd.I., M.M. selaku Dosen pembimbing MBKM Riset yang telah memberikan bimbingan, masukan dan pengalaman berharga sebagai penulis artikel ilmiah hingga dapat terbit.
8. Bapak dan Ibu Dosen pengelola MBKM Riset Program Studi Manajemen yang telah memberikan materi serta pengarahan selama program berlangsung.
9. Bapak dan Ibu Dosen Program Studi Manajemen yang telah memberikan pengalaman dan pembelajaran berharga bagi penulis selama menjalani perkuliahan sebagai mahasiswa S1 Manajemen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura.
10. Orang tua tercinta, ayah Ediyansyah dan Ibu Sarifah atas doa, dukungan, dan pengorbanan tanpa batas yang menjadi sumber semangat penulis dalam menyelesaikan Pendidikan S1 Manajemen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura.
11. Kepada abang, adik dan seluruh anggota keluarga, penulis mengucapkan terima kasih atas dukungan dan semangat yang diberikan.
12. Seseorang yang sudah memberikan banyak masukan, kepercayaan dan kesempatan bagi penulis untuk membuat penulis termotivasi untuk belajar lebih lagi.
13. Teman-teman yang telah memberikan lingkungan yang mendukung dan membantu penulis untuk tumbuh lebih baik dari sebelumnya.

14. Pihak-pihak lain yang tidak dapat disebutkan satu per satu, namun turut memberikan kontribusi yang tidak kalah penting dalam mendukung proses penulisan karya akhir ini.

Pontianak, 14 Juli 2025

Sigit Ardi Saputra
NIM. B1022201040

KESEIMBANGAN KEHIDUPAN KERJA, DUKUNGAN ORGANISASI, DAN KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERBANKAN MELALUI KOMITMEN ORGANISASI

Sigit Ardi Saputra

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Tanjungpura, Indonesia

ABSTRAK

Sektor perbankan di Kalimantan Barat sedang mengalami pertumbuhan, dengan sebagian besar tenaga kerja berasal dari kalangan berbagai generasi. Meski demikian, tuntutan perusahaan untuk mencapai kinerja yang lebih optimal dan stabil menjadi tantangan tersendiri bagi para karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, seperti komitmen terhadap organisasi, keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, dukungan dari organisasi, serta kecerdasan emosional. Penelitian ini dilakukan dengan pendekatan kuantitatif melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan perbankan, sebanyak 220 responden dilibatkan dalam penelitian ini, yang dianalisis menggunakan metode Structural Equation Modeling (SEM). Hasil analisis menunjukkan bahwa ketiga faktor utama work-life balance, dukungan organisasi dan kecerdasan emosional berpengaruh positif dan segnifikan terhadap komitmen organisasi. Selain itu, komitmen organisasi terbukti mrmiliki peran mediasi dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hasil ini menekankan pentingnya peran manajemen dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memperhatikan aspek emosional serta keseimbangan hidupkaryawan untuk meningkatkan loyalitas dan kinerja mereka.

Kata kunci: *Emotional Intelligence, Employee Performance, Organizational Commitment, Organizational Support, Work-Life Balance.*

KESEIMBANGAN KEHIDUPAN KERJA, DUKUNGAN ORGANISASI, DAN KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERBANKAN MELALUI KOMITMEN ORGANISASI

Sigit Ardi Saputra

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Tanjungpura, Indonesia

ABSTRACT

The banking sector in West Kalimantan is experiencing growth, with most of the workforce coming from various generations. However, the demands of companies to achieve more optimal and stable performance are a challenge for employees. This study aims to examine the factors that influence employee performance, such as commitment to the organization, work-life balance, support from the organization, and emotional intelligence. This study was conducted using a quantitative approach by distributing questionnaires to banking employees, as many as 220 respondents were involved in this study, which were analyzed using the Structural Equation Modeling (SEM) method. The results of the analysis show that the three main factors of work-life balance, organizational support and emotional intelligence have a positive and significant effect on organizational commitment. In addition, organizational commitment has been shown to have a mediating role in improving employee performance. These results emphasize the importance of the role of management in creating a supportive work environment and paying attention to the emotional aspects and work-life balance of employees to improve their loyalty and performance.

Keywords: *Emotional Intelligence, Employee Performance, Organizational Commitment, Organizational Support, Work-Life Balance.*

RINGKASAN KARYA AKHIR

KESEIMBANGAN KEHIDUPAN KERJA, DUKUNGAN ORGANISASI, DAN KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERBANKAN MELALUI KOMITMEN ORGANISASI

1. Latar Belakang

Industri perbankan di Kalimantan Barat tengah mengalami pertumbuhan yang cukup signifikan, diikuti dengan dinamika persaingan dan tuntutan perusahaan terhadap pencapaian kinerja yang optimal. Dalam lingkungan kerja yang kompetitif ini, karyawan dihadapkan pada beban kerja tinggi, target pencapaian yang ketat, serta tuntutan pelayanan nasabah yang terus meningkat. Kondisi ini mendorong perusahaan untuk tidak hanya memperhatikan aspek teknis, tetapi juga faktor-faktor psikologis dan organisasi yang memengaruhi kinerja sumber daya manusia.

Salah satu tantangan utama yang dihadapi karyawan perbankan adalah bagaimana menyeimbangkan kehidupan profesional dan personal. Ketidakseimbangan ini dapat menimbulkan stres, menurunkan motivasi kerja, serta berdampak pada produktivitas dan kepuasan kerja. Keseimbangan kehidupan kerja (work-life balance) yang tidak terjaga berisiko menimbulkan kelelahan kerja (burnout), menurunkan loyalitas, bahkan meningkatkan turnover. Oleh karena itu, pengelolaan work-life balance menjadi salah satu faktor penting yang perlu diperhatikan dalam meningkatkan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

Selain itu, peran dukungan organisasi juga sangat krusial dalam membentuk keterikatan dan semangat kerja karyawan. Ketika karyawan merasa dihargai, dipedulikan, dan mendapatkan dukungan yang cukup dari organisasi, maka mereka cenderung menunjukkan loyalitas yang lebih tinggi serta berkontribusi secara maksimal dalam pencapaian tujuan organisasi. Dukungan organisasi yang baik menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, membangun rasa memiliki, serta memperkuat hubungan antara individu dengan organisasi tempat mereka bekerja.

Faktor lainnya yang juga memengaruhi kinerja karyawan adalah kecerdasan emosional. Kemampuan dalam memahami, mengelola, dan mengarahkan emosi diri maupun orang lain sangat berperan dalam interaksi kerja, penyelesaian masalah, dan pengambilan keputusan. Karyawan dengan kecerdasan emosional yang tinggi cenderung mampu beradaptasi dengan lingkungan kerja yang dinamis serta menjalin hubungan interpersonal yang lebih baik. Dalam konteks organisasi, kecerdasan emosional turut berkontribusi dalam menciptakan suasana kerja yang harmonis dan produktif.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh work-life balance, dukungan organisasi, dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan perbankan, dengan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, serta menjadi dasar dalam merancang kebijakan sumber daya manusia yang mampu meningkatkan kesejahteraan dan loyalitas karyawan di sektor perbankan.

2. Permasalahan

1) Apakah work-life balance berpengaruh terhadap employee performance?
2) Apakah dukungan organisasi berpengaruh terhadap employee performance?
3) Apakah kecerdasan emosional berpengaruh terhadap employee performance?
4) Apakah work-life balance berpengaruh terhadap komitmen organisasi?
5) Apakah dukungan organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi?
6) Apakah kecerdasan emosional berpengaruh terhadap komitmen organisasi?
7) Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap employee performance?
8) Apakah komitmen organisasi memediasi hubungan antara work-life balance terhadap employee performance?
9) Apakah komitmen organisasi memediasi hubungan antara dukungan organisasi terhadap employee performance?

3. Tujuan Penelitian

1) Menganalisis pengaruh work-life balance terhadap employee performance.
2) Menganalisis pengaruh dukungan organisasi terhadap employee performance.
3) Menganalisis pengaruh kecerdasan emosional terhadap employee performance.
4) Menganalisis pengaruh work-life balance terhadap komitmen organisasi.
5) Menganalisis pengaruh dukungan organisasi terhadap komitmen organisasi.
6) Menganalisis pengaruh kecerdasan emosional terhadap komitmen organisasi.
7) Menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap employee performance.
8) Menguji peran mediasi komitmen organisasi dalam hubungan work-life balance dan employee performance.
9) Menguji peran mediasi komitmen organisasi dalam hubungan dukungan organisasi dan employee performance.

4. Metode Penelitian

Penelitian ini menerapkan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan asosiatif untuk mengeksplorasi keterkaitan antara Pengaruh Work-life Balance, Dukungan Organisasi, Kecerdasan Emosional, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di sektor Perbankan Kalimantan Barat dengan menggunakan skala Likert 5 tingkat sebagai alat pengukuran utama. Proses pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner melalui platform digital Google Forms. Penyusunan item kuesioner didasarkan pada indikator-indikator variabel yang merujuk pada kajian teori dan hasil penelitian terdahulu. Indikator work-life balance mencakup keseimbangan alokasi waktu, keseimbangan partisipasi dalam aktivitas kerja dan non-kerja, serta kepuasan individu atas peran yang dijalani (Kirono, 2024).

Penentuan jumlah sampel mengacu pada pendekatan (Hair et al., 2022), di mana jumlah indikator dikalikan 5 hingga 10 sebagai dasar

perhitungan kebutuhan sampel. Dengan metode tersebut, jumlah minimum responden yang diperlukan adalah 200 orang (n = 20 x 10). Dalam pelaksanaannya, penelitian ini berhasil menghimpun data 220 responden yang dipilih menggunakan kombinasi teknik random sampling dan purposive sampling, dengan mempertimbangkan beberapa kriteria berikut:

1. Berstatus sebagai karyawan Perbankan diKalimantan Barat;
2. Memiliki pengalaman kerja minimal enam bulan.

Penelitian ini menerapkan Structural Equation Modeling (SEM) menggunakan SmartPLS 4.0 sebagai metode analisis data. Pemilihan SmartPLS didasarkan pada keunggulannya dalam menangani ukuran sampel kecil hingga sedang dan kemampuannya untuk bekerja tanpa mengasumsikan distribusi data normal, sehingga sangat cocok untuk model eksploratif. Oleh karena itu, penggunaan SEM dan SmartPLS sesuai untuk konteks penelitian ini dan mendukung analisis yang lebih mendalam (Hasdiansa et al., 2024).

5. Hasil Penelitian

1) Hipotesis (H1), tingkat signifikansi P di bawah nilai tertentu 0.05 yaitu 0.025 mendukung hipotesis pertama yang menyatakan work life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Work life balance karyawan perbankan Kalimantan Barat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang didukung oleh berbagai penelitian sebelumnya.
2) Hipotesis (H2), nilai signifikansi sebesar 0.000 membuktikan bahwa dukungan yang dirasakan oleh karyawan berdampak nyata terhadap peningkatan kinerja mereka. menunjukkan bahwa karyawan yang merasa didukung oleh organisasinya cenderung menunjukkan performa yang lebih baik. Dukungan yang diberikan oleh organisasi memiliki pengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan.
3) Hipotesis (H3), dengan P-value 0.050, terlihat bahwa kecerdasan emosional memainkan peranan penting dalam meningkatkan kualitas kerja. Kecerdasan emosional memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap performa kerja karyawan.
4) Hipotesis (H4), hasil pengujian menunjukkan nilai P sebesar 0,000, yang menunjukkan pengaruh kuat dan positif. Maka dari itu diduga work life balance berkontribusi secara positif dan signifikan terhadap tingkat komitmen karyawan terhadap organisasi.
5) Hipotesis (H5), dengan nilai P-value 0.000, hasil ini menunjukkan bahwa semakin besar dukungan yang diberikan organisasi, semakin tinggi tingkat komitmen karyawan. Oleh karenanya dukungan organisasi berperan dalam meningkatkan komitmen karyawan terhadap perusahaan secara positif dan signifikan,
6) Hipotesis (H6), dengan P-value 0.000, terlihat bahwa kecerdasan emosional memainkan peran penting dalam dukungan organisasi. Menyimpulkan bahwa individu dengan kecerdasan yang tinggi memiliki keunggulan dalam

dukungan organisasi. Kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap komitmen Organisasi.

7) Pada hipotesis (H7), nilai P-value 0,000 menegaskan bahwa komitmen yang tinggi dari karyawan mampu meningkatkan performa kerja mereka secara nyata. Dengan demikian komitmen organisasi menjadi faktor yang secara positif dan signifikan meningkatkan kinerja karyawan.
8) Hipotesis (H8), hasil penelitian menunjukkan bahwa jalur mediasi ini signifikan dengan nilai P-value sebesar 0,000. Artinya, keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi tidak langsung, tetapi melalui peningkatan komitmen organisasi, mampu mempengaruhi performa kerja. Menunjukkan pentingnya peran komitmen dalam meningkatkan kinerja melalui pengelolaan work-life balance. Komitmen organisasi memiliki peran penting sebagai mediator dalam memperkuat hubungan antara keseimbangan kerja-hidup dengan kinerja karyawan.
9) Hipotesis (H9), dengan nilai P sebesar 0,000, hubungan ini terbukti signifikan. Artinya, dukungan organisasi akan lebih efektif meningkatkan performa karyawan apabila diikuti dengan peningkatan komitmen mereka terhadap institusi. Komitmen organisasi berperan dalam memediasi hubungan antara dukungan organisasi dan kinerja karyawan secara positif dan signifikan.

6. Kesimpulan dan Saran

1) Kesimpulan

Kesimpulan dari penelitian ini memvalidasi penerimaan terhadap hipotesis yang diajukan serta menunjukkan hasil yang signifikan. Peneliti secara efektif menguji dan mengevaluasi korelasi variabel dari Work-life balance, organizational support, and emotional intelligence on banking employee performance through organizational commitment. Hasil penelitian mengindikasikan bahwa ketiga faktor tersebut secara positif berkontribusi terhadap peningkatan komitmen karyawan terhadap organisasi maupun terhadap kinerja mereka. Selain itu, komitmen organisasi terbukti berperan penting dalam menjembatani pengaruh work-life balance dan dukungan organisasi terhadap Kinerja Karyawan.

Dengan demikian, dapat ditegaskan bahwa work-life balance, dukungan organisasi, kecerdasan emosional, dapat meningkatkan kinerja karyawan di sektor perbankan Kalimantan Barat. Selain itu, komitmen terhadap organisasi terbukti memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan serta berperan sebagai mediator yang positif dan signifikan dalam hubungan antara dukungan organisasi dan performa kerja. Hasil penelitian ini berpotensi memberikan kontribusi bagi bank-bank di Kalimantan Barat dalam merumuskan kebijakan yang mendukung kesejahteraan karyawan serta meningkatkan keterlibatan emosional, yang pada akhirnya dapat mendorong peningkatan produktivitas secara menyeluruh dan memberikan dampak signifikan terhadap kinerja sektor perbankan.

2) Saran

Penelitian ini hanya meneliti karyawan perbankan di Kalimantan Barat dengan kategori berstatus sebagai karyawan Perbankan diKalimantan Barat dan memiliki pengalaman kerja minimal 6 bulan. Penelitian ini telah memberikan wawasan mengenai bagaimana work-life balance, dukungan organisasi, dan kecerdasan emosional memengaruhi kinerja karyawan melalui komitmen organisasional pada sektor perbankan di kalimantan barat. Meskipun demikian, masih banyak aspek yang dapat dieksplorasi dalam studi mendatang. Beberapa saran untuk pengembangan penelitian selanjutnya antara lain, perluasan wilayah dan sektor kajian, disarankan untuk menerapkan model penelitian ini di sektor lain seperti pendidikan, kesehatan, atau industri manufaktur, serta di daerah lain di Indonesia, guna memperoleh hasil yang lebih luas dan dapat digeneralisasikan. Penambahan variabel baru, studi lanjutan dapat mempertimbangkan penambahan variabel mediasi atau moderasi seperti kepuasan kerja, gaya kepemimpinan, atau keterlibatan karyawan untuk memperkaya pemahaman mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja. Pendekatan campuran (Mixed-methods), penggabungan metode kuantitatif dan kualitatif seperti survei dan wawancara mendalam, dapat membantu menggali aspek-aspek yang tidak tertangkap oleh data numerik saja. Analisis berdasarkan karakteristik responden, memasukkan faktor-faktor demografis seperti usia, jenis kelamin, pendidikan, dan lama bekerja sebagai variabel pembanding untuk mengetahui kemungkinan perbedaan pengaruh antar kelompok. Desain longitudinal, Menggunakan pendekatan jangka panjang untuk melihat perkembangan dan dinamika hubungan antar variabel dari waktu ke waktu.

DAFTAR ISI

Halaman

PERNYATAAN BEBAS DARI PLAGIAT ii
PERTANGGUNGJAWABAN KARYA AKHIR iii
LEMBAR YURIDIS iv
UCAPAN TERIMA KASIH v
ABSTRAK vii
ABSTRACT viii
RINGKASAN KARYA AKHIR ix
DAFTAR ISI xiv
DAFTAR TABEL xv
DAFTAR GAMBAR xvi
DAFTAR LAMPIRAN xvii
ISI KARYA AKHIR 394
PENDAHULUAN 394
METODE 395
HASIL DAN PEMBAHASAN 396
KESIMPULAN 400
UCAPAN TERIMA KASIH 400
DAFTAR PUSTAKA 400
LAMPIRAN I SK Dekan xviii
LAMPIRAN II Letter of Acceptance xxx
LAMPIRAN III Dokumen Informasi Artikel xxxii
LAMPIRAN IV Tabel Operasionalisasi xxxiv
LAMPIRAN V Kuesioner xlvi
LAMPIRAN VI Data lvi
LAMPIRAN VII Output Olahan Data lxvi

DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel 1. Identitas Responden 396
Tabel 2. Outer Loading 396
Tabel 3. R-squere 398
Tabel 4. Path Coefficients 398

DAFTAR GAMBAR

Halaman

Gambar 1. Kerangka Konseptual 395
Gambar 2. Hypothesis by Inner model 398

DAFTAR LAMPIRAN

Halaman

LAMPIRAN I SK Dekan xviii
LAMPIRAN II Letter of Acceptance xxx
LAMPIRAN III Dokumen Informasi Artikel xxxii
LAMPIRAN IV Tabel Operasionalisasi xxxiv
LAMPIRAN V Kuesioner xlvi
LAMPIRAN VI Data lvi
LAMPIRAN VII Output Olahan Data lxvi