



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 5 No. 2 (2026) pp: 21785-21800

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Pengaruh Jam Kerja *Shift*, Stres Kerja, dan Kompensasi terhadap Kualitas Hidup Karyawan CV. Mitra Grosir di Kabupaten Ponorogo

Ramanidityo Mustofa¹, Wahna Widhianingrum², Tegoeh Hari Abrianto³

¹²³Fakultas ekonomi, Prodi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Ponorogo
ramanidityom@gmail.com¹, wahnawidhia@gmail.com², tegoehhh@gmail.com³

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji dan menganalisis pengaruh jam kerja *shift*, stres kerja, dan kompensasi terhadap kualitas hidup karyawan pada CV. Mitra Grosir di Kabupaten Ponorogo. Penelitian dilatarbelakangi oleh penerapan sistem kerja *shift* yang berpotensi menimbulkan gangguan terhadap kondisi fisik dan psikologis karyawan, meningkatnya stres kerja akibat tuntutan pekerjaan, serta pentingnya pemberian kompensasi sebagai upaya meningkatkan kesejahteraan dan kualitas hidup karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan sumber data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada 35 karyawan yang dijadikan sampel menggunakan teknik *sampling* jenuh. Analisis data dilakukan menggunakan metode *Structural Equation Modeling-Partial Least Squares (SEM-PLS)* dengan bantuan perangkat lunak *SmartPLS* versi 4.1.0.9. Hasil penelitian menunjukkan bahwa jam kerja *shift* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kualitas hidup karyawan. Stres kerja juga berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kualitas hidup karyawan. Sebaliknya, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas hidup karyawan. Selain itu, hasil pengujian simultan membuktikan bahwa jam kerja *shift*, stres kerja, dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kualitas hidup karyawan di CV. Mitra Grosir Kabupaten Ponorogo. Kebaruan penelitian ini terletak pada pengujian secara simultan ketiga variabel tersebut terhadap kualitas hidup karyawan pada perusahaan ritel lokal yang belum banyak dikaji dalam penelitian sebelumnya. Selain itu, penggunaan metode *SEM-PLS* memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai hubungan antarvariabel, sehingga hasil penelitian diharapkan dapat menjadi dasar bagi perusahaan dalam merumuskan kebijakan pengelolaan jam kerja, pengendalian stres kerja, serta pemberian kompensasi yang lebih efektif untuk meningkatkan kualitas hidup karyawan.

Kata Kunci: Jam Kerja *Shift*, Stress Kerja, Kompensasi, Kualitas Hidup Karyawan

1. Latar Belakang

Perkembangan dunia kerja modern menempatkan tantangan baru bagi perusahaan dalam hal manajemen sumber daya manusia. Perusahaan dituntut untuk tidak hanya menjaga produktivitas dan kontinuitas operasional, tetapi juga memperhatikan kesejahteraan karyawan secara holistik. Salah satu praktik yang sering diterapkan untuk menjaga operasional adalah jam kerja *shift*, yaitu pembagian waktu kerja non-konvensional yang mencakup jam pagi, siang, dan malam untuk memastikan operasional perusahaan berjalan sepanjang waktu. Namun, sistem kerja *shift* ini tidak hanya memiliki dampak pada produktivitas, tetapi berpotensi menimbulkan gangguan fisik dan psikologis, misalnya gangguan pada pola tidur dan kelelahan kerja, yang dapat menurunkan kualitas hidup karyawan secara signifikan (Harianja et al., 2024).

Secara teoritis, kondisi tersebut dapat dijelaskan melalui *Grandjean's Fatigue Theory*. Menurut teori *Grandjean's Fatigue theory* "*work fatigue occurs as a physiological and psychological reaction to long working hours, high workload, or irregular biological rhythms, which can reduce concentration and motivation.*" Artinya, teori ini menjelaskan bahwa kelelahan kerja muncul akibat lamanya waktu kerja dan terganggunya ritme biologis alami tubuh, yang berdampak pada penurunan motivasi kerja (Tempo et al., 2025). Ketika karyawan bekerja dalam sistem *shift*, khususnya *shift* malam atau rotasi, ritme sirkadian tubuh mengalami gangguan sehingga tubuh tidak memperoleh waktu pemulihan yang optimal.

Kualitas hidup merupakan pandangan seseorang tentang apa yang dirasakan dan dinikmatinya mengenai hal yang terjadi dalam kehidupannya sehingga mendapatkan kehidupan yang sejahtera. *World Health Organization Quality of Life (WHOQOL)* menjelaskan dalam teorinya yaitu "*Quality of life is an individual's perception of their position in life in the context of the culture and value systems in which they live and in relation to their*

Pengaruh Jam Kerja *Shift*, Stres Kerja, dan Kompensasi terhadap Kualitas Hidup Karyawan CV. Mitra Grosir di Kabupaten Ponorogo

goals, expectations, standards, and concerns.” Maksudnya kualitas hidup adalah persepsi individu terhadap posisinya dalam kehidupan, yang dipengaruhi oleh budaya dan sistem nilai tempat individu tersebut hidup, serta berkaitan dengan tujuan, harapan, standar, dan perhatian hidupnya (Nurjaman et al., 2023). Konsep kualitas hidup terus berkembang dalam beberapa tahun terakhir. Salah satu perkembangannya adalah konsep kualitas kehidupan kerja. Kualitas kehidupan kerja (*quality of work life*) berperan penting dalam membentuk pengalaman kerja karyawan, yang pada akhirnya memengaruhi kesehatan mental, keterlibatan kerja, dan kepuasan hidup secara keseluruhan (Kurniawan et al., 2025).

Salah satu aspek yang sangat terkait dengan kualitas hidup karyawan adalah stres kerja. Stres kerja dapat diartikan sebagai kondisi tekanan psikologis yang dialami karyawan ketika tuntutan dan beban pekerjaan melebihi kemampuan dan sumber daya yang dimiliki individu. Menurut teori stres kerja *Lazarus & Folkman's Transactional Model of Stress* menegaskan bahwa, “*psychological stress occurs when an individual perceives that the demands of a situation exceed their personal resources to cope*” yaitu, stres muncul ketika individu menilai bahwa tuntutan lingkungan melebihi sumber daya yang dimiliki (Ismail, 2025). Stres kerja yang tinggi dapat menimbulkan berbagai dampak negatif, seperti kelelahan fisik, gangguan tidur, gangguan kesehatan mental, serta penurunan kualitas hidup secara menyeluruh. Penelitian tentang hubungan antara kualitas kehidupan kerja dan stres kerja menunjukkan bahwa meningkatnya stres kerja cenderung menurunkan persepsi kualitas hidup kerja karena stres memberikan beban tambahan secara fisik maupun mental bagi individu (Kandi & Puspitadewi, 2023).

Selain jam kerja dan tekanan psikologis yang timbul akibat tuntutan pekerjaan, kompensasi juga merupakan salah satu faktor penting yang berperan signifikan dalam menentukan kualitas hidup karyawan. Kompensasi ini mencakup berbagai bentuk penghargaan, seperti gaji, tunjangan, bonus, dan insentif lainnya, yang diberikan perusahaan sebagai apresiasi atas kontribusi dan kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan Teori Dua Faktor Herzberg, yang menjelaskan bahwa “*motivator factors such as achievement, recognition, and responsibility increase job satisfaction, while hygiene factors such as working conditions and supervision prevent dissatisfaction.*” Ketika kompensasi dirasakan adil dan memadai, karyawan cenderung memiliki tingkat kepuasan dan kesejahteraan yang lebih baik, sehingga kualitas hidupnya meningkat. Ketika kompensasi yang diterima karyawan selaras dengan harapan, tanggung jawab, serta kebutuhan hidup sehari-hari mereka, hal ini tidak hanya meningkatkan persepsi kesejahteraan dan kepuasan kerja, tetapi juga mendukung karyawan dalam memenuhi kebutuhan dasar dan mencapai stabilitas finansial (Lumiling et al., 2023).

Perusahaan perdagangan grosir seperti CV. Mitra Grosir di Kabupaten Ponorogo, penerapan sistem kerja *shift* berpotensi menimbulkan berbagai permasalahan bagi karyawan. Di perusahaan ini, sistem kerja dibagi menjadi dua jam kerja, yaitu jam kerja normal pukul 07.00–14.00 dan jam kerja *shift* pukul 14.00–22.00. Pola kerja dengan jam yang berganti-ganti tersebut dapat menyebabkan kelelahan fisik yang berkepanjangan, terutama ketika waktu istirahat tidak selalu sejalan dengan kebutuhan pemulihan tubuh. Selain itu, tuntutan operasional yang tinggi untuk menjaga kelancaran distribusi barang sering kali memunculkan tekanan target kerja yang harus dipenuhi dalam waktu terbatas. Kondisi tersebut dapat diperberat oleh persepsi karyawan terhadap kompensasi yang diterima, khususnya apabila imbalan kerja dirasakan belum sepenuhnya sebanding dengan beban kerja dan jam kerja yang dijalani. Akumulasi kelelahan, tekanan kerja, serta persepsi ketidakseimbangan antara usaha dan imbalan ini berpotensi memengaruhi kondisi fisik, psikologis, dan sosial karyawan, yang pada akhirnya berdampak pada penurunan kualitas hidup secara keseluruhan (Kandi & Puspitadewi, 2023).

Berdasarkan kajian teoritis tersebut, tampak jelas bahwa kombinasi faktor jam kerja *shift*, stres kerja, dan kompensasi memiliki dampak yang kompleks terhadap kondisi kesejahteraan kerja karyawan. Meskipun sebagian besar studi sebelumnya berfokus pada hubungan antar variabel kerja dan kinerja atau kepuasan kerja, kajian secara komprehensif mengenai hubungan simultan ketiga variabel ini terhadap kualitas hidup kerja masih terbatas di sektor perdagangan dan ritel, khususnya di perusahaan skala menengah seperti CV. Mitra Grosir di Kabupaten Ponorogo. Kondisi karakteristik tenaga kerja di sektor perdagangan, khususnya grosir yang melibatkan kerja *shift* untuk menyokong operasional toko dan gudang, menjadikan perusahaan seperti CV. Mitra Grosir sebuah konstelasi yang tepat untuk dikaji lebih mendalam.

Perusahaan CV. Mitra Grosir di Kabupaten Ponorogo ini menerapkan sistem kerja *shift* sebagai bagian dari strategi operasionalnya yang berjalan sepanjang waktu. Struktur organisasi yang relatif sederhana serta sistem manajemen sumber daya manusia yang belum terformal seperti belum adanya pembagian tugas yang tertulis secara jelas, prosedur kerja baku (SOP) yang terdokumentasi, sistem penilaian kinerja yang terstruktur, serta kebijakan terkait jam kerja, lembur, dan kesejahteraan karyawan yang belum diatur secara sistematis, dapat

memperburuk tantangan yang dihadapi karyawan dalam menyeimbangkan beban kerja dengan kebutuhan kesehatan dan kehidupan pribadi.

Oleh karena itu, penting untuk menganalisis secara empiris bagaimana pengaruh jam kerja *shift*, stres kerja, dan kompensasi terhadap kualitas hidup karyawan di lingkungan ini. Kajian tersebut tidak hanya akan memberikan pemahaman teoritis tentang dinamika kerja dalam konteks *shift* tetapi juga memberikan kontribusi praktis dalam membantu perusahaan merumuskan kebijakan yang dapat mendukung kesejahteraan karyawan secara lebih efektif. Dengan demikian, penelitian ini penting dilakukan untuk menganalisis secara empiris pengaruh jam kerja *shift*, stres kerja, dan kompensasi terhadap kualitas hidup karyawan pada CV. Mitra Grosir di Kabupaten Ponorogo, guna memberikan kontribusi teoretis sekaligus menjadi dasar pertimbangan praktis bagi perusahaan dalam merumuskan kebijakan kesejahteraan karyawan.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk menganalisis pengaruh jam kerja *shift*, stres kerja, dan kompensasi terhadap kualitas hidup karyawan CV. Mitra Grosir Kabupaten Ponorogo. Penelitian dilaksanakan pada April–Juni 2026 dengan objek penelitian berupa pengaruh ketiga variabel independen terhadap kualitas hidup karyawan. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan CV. Mitra Grosir yang berjumlah 35 orang. Karena jumlah populasi kurang dari 100 responden, penelitian menggunakan teknik sampel jenuh (total sampling), sehingga seluruh populasi dijadikan sampel penelitian (Sugiyono, 2023; Arikunto, 2015).

Sumber data terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada seluruh responden menggunakan skala Likert lima poin untuk mengukur variabel jam kerja *shift*, stres kerja, kompensasi, dan kualitas hidup (Sugiyono, 2019). Sementara itu, data sekunder diperoleh melalui studi pustaka dari buku, jurnal ilmiah, artikel, dan laporan yang relevan sebagai landasan teori penelitian (Sugiyono, 2019).

Analisis data dilakukan menggunakan Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS 4. PLS-SEM dipilih karena sesuai untuk penelitian yang berorientasi pada prediksi, pengembangan teori, serta mampu menganalisis model yang kompleks dengan ukuran sampel yang relatif kecil. Selain itu, PLS-SEM merupakan pendekatan Structural Equation Modeling (SEM) berbasis varians yang berfokus pada memaksimalkan kemampuan prediksi variabel endogen dibandingkan reproduksi matriks kovarians. Analisis PLS-SEM dilakukan melalui dua tahapan utama, yaitu evaluasi model pengukuran (outer model) dan evaluasi model struktural (inner model) (Hair et al., 2021). Analisis diawali dengan analisis deskriptif untuk menggambarkan karakteristik responden dan distribusi jawaban, kemudian dilanjutkan dengan analisis inferensial untuk menguji hubungan antarvariabel (Sugiyono, 2020).

Evaluasi model pengukuran (outer model) meliputi uji validitas konvergen melalui nilai outer loading $\geq 0,70$ dan Average Variance Extracted (AVE) $\geq 0,50$, uji validitas diskriminan menggunakan cross loading, serta uji reliabilitas melalui Cronbach's Alpha dan Composite Reliability dengan nilai minimal 0,70 atau 0,60 untuk penelitian yang bersifat eksploratif. Selanjutnya dilakukan evaluasi model struktural (inner model) melalui koefisien determinasi (R^2) untuk mengukur kemampuan variabel eksogen dalam menjelaskan variabel endogen. Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan teknik bootstrapping dengan melihat nilai path coefficient, t-statistic ($>1,96$), dan p-value ($<0,05$) pada tingkat signifikansi 5% sebagai dasar penerimaan atau penolakan hipotesis (Hair et al., 2021).

3. Hasil dan Diskusi

A. Gambaran Umum

CV. Mitra Grosir merupakan perusahaan yang bergerak di bidang perdagangan kebutuhan sehari-hari melalui sistem penjualan grosir dan eceran. Perusahaan ini berdiri pada tahun 2017 dan berlokasi di Jalan Ahmad Yani No. 56, Krajan, Somoroto, Kecamatan Kauman, Kabupaten Ponorogo, Jawa Timur. Sejak awal berdiri, perusahaan berkomitmen menyediakan produk berkualitas dengan harga terjangkau serta memberikan pelayanan terbaik kepada pelanggan. Untuk mendukung komitmen tersebut, CV. Mitra Grosir terus meningkatkan kualitas pelayanan, memperluas variasi produk, dan membangun hubungan yang baik dengan pelanggan melalui pelayanan yang ramah, profesional, dan terpercaya.

Dalam menjalankan operasionalnya, CV. Mitra Grosir didukung oleh 35 karyawan yang terdiri atas kepala toko, admin, stockis, inputer, kasir, bagian pelayanan, dan bagian gudang. Struktur organisasi tersebut dirancang untuk menunjang efektivitas operasional perusahaan sehingga proses pelayanan kepada pelanggan dapat berlangsung secara cepat, tepat, dan efisien. Perusahaan memiliki visi "*Melayani Sepenuh Hati dengan Murah, Ramah, dan Terpercaya*" dengan misi memberikan pelayanan terbaik, menyediakan produk berkualitas dengan harga kompetitif, menjaga profesionalisme karyawan, membangun kepercayaan pelanggan, serta melayani kebutuhan pembelian secara grosir maupun eceran.

Penelitian ini dilakukan terhadap seluruh karyawan CV. Mitra Grosir menggunakan metode survei melalui penyebaran kuesioner. Jumlah responden sebanyak 35 orang. Berdasarkan karakteristik responden, mayoritas karyawan berjenis kelamin perempuan sebanyak 31 orang (88,6%), sedangkan laki-laki sebanyak 4 orang (11,4%). Kondisi ini menunjukkan bahwa tenaga kerja perusahaan didominasi oleh perempuan, terutama pada bagian pelayanan, administrasi, dan kasir yang membutuhkan ketelitian serta kemampuan melayani pelanggan.

Ditinjau dari usia, sebagian besar responden berada pada rentang 22–28 tahun sebanyak 19 orang (54,3%), diikuti usia 29–34 tahun sebanyak 6 orang (17,1%), usia 41–46 tahun sebanyak 5 orang (14,3%), usia 47–52 tahun sebanyak 3 orang (8,6%), dan usia 35–40 tahun sebanyak 2 orang (5,7%). Komposisi tersebut menunjukkan bahwa karyawan didominasi usia produktif yang memiliki kemampuan beradaptasi dan produktivitas kerja yang baik.

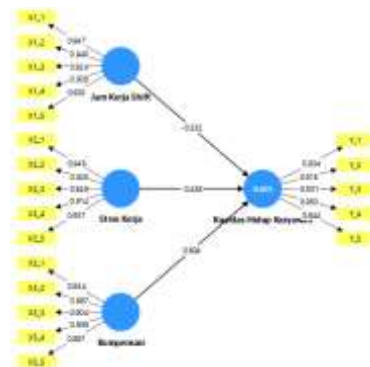
Berdasarkan lama bekerja, mayoritas responden memiliki masa kerja 3–4 tahun sebanyak 14 orang (40,0%), diikuti masa kerja 1–2 tahun sebanyak 11 orang (31,4%), masa kerja 5–6 tahun sebanyak 5 orang (14,3%), lebih dari 9 tahun sebanyak 3 orang (8,6%), serta 7–8 tahun sebanyak 2 orang (5,7%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden telah memiliki pengalaman kerja yang cukup sehingga memahami sistem kerja perusahaan, termasuk penerapan jam kerja shift, tingkat stres kerja, kompensasi, dan kualitas hidup selama bekerja.

Penelitian menggunakan skala Likert lima poin dengan interval skor 0,80 yang dikelompokkan ke dalam kategori sangat rendah hingga sangat tinggi. Hasil deskriptif menunjukkan bahwa persepsi responden terhadap variabel jam kerja shift, stres kerja, kompensasi, dan kualitas hidup secara umum berada pada kategori cukup hingga tinggi. Temuan ini menggambarkan bahwa sistem kerja dan kompensasi di perusahaan telah berjalan cukup baik, meskipun masih terdapat beberapa aspek, seperti waktu istirahat, pemberian bonus, tunjangan, dan kondisi kesehatan fisik karyawan, yang perlu mendapat perhatian untuk meningkatkan kualitas hidup karyawan secara menyeluruh.

B. Analisis Data

1) Model *Partial Least Square*

Analisis dilakukan menggunakan pendekatan PLS-SEM yang terdiri atas dua tahap utama, yaitu evaluasi model pengukuran (*measurement model/outer model*) dan evaluasi model struktural (*structural model/inner model*). Model pengukuran digunakan untuk menilai kualitas indikator dalam mengukur konstruk laten, sedangkan model struktural digunakan untuk menguji hubungan antar konstruk sesuai hipotesis penelitian (Hair et al., 2021). Dengan model penelitian seperti di bawah ini:



Gambar 1. Model *Partial Least Square*

Sumber: Data primer diolah dengan *SmartPLS*, 2026.

2) Pengujian Model Pengukuran (*Outer Model*)

a. Uji Validitas

Menurut Ghozali (2018), uji Validitas digunakan untuk mengetahui Validitas kuesioner dan memastikan bahwa item-item pernyataan layak digunakan dalam uji penelitian. Pengujian ini terbagi menjadi 2 pengujian Validitas yaitu konvergen (*Convergent Validity*) dan diskriminan (*Discriminant Validity*).

a) Uji Validitas Konvergen (*Convergent Validity*)

Validitas konvergen merupakan pengukuran yang dilakukan untuk mengetahui sejauh mana suatu variabel berkorelasi positif dengan indikator lain yang mewakili konstruk yang sama. Menurut Hair et al. (2021), indikator reflektif dinyatakan memiliki validitas konvergen yang baik apabila nilai outer loading mencapai minimal 0,70. Namun, indikator dengan nilai 0,40-0,70 masih dapat dipertahankan apabila penghapusannya tidak meningkatkan kualitas model secara substansial dan nilai AVE konstruk tetap memenuhi batas minimal 0,50. Setelah kuesioner disebarkan kepada 60 responden, kuesioner lalu dikumpulkan lalu diolah dengan menggunakan aplikasi *SmartPLS 4* yang menghasilkan *outer loading factors* sebagai berikut:

Tabel 1. Nilai *Outer Loading*

N o	Item	Jam Kerja Shift	Stres Kerja	Kompensasi	Kualitas Hidup Karyawan	Keterangan
1	X1_1	0,947				Valid
2	X1_2	0,940				Valid
3	X1_3	0,924				Valid
4	X1_4	0,928				Valid
5	X1_5	0,930				Valid
6	X2_1		0,948			Valid
7	X2_2		0,925			Valid
8	X2_3		0,949			Valid
9	X2_4		0,914			Valid
10	X2_5		0,937			Valid
11	X3_1			0,934		Valid
12	X3_2			0,867		Valid
13	X3_3			0,904		Valid
14	X3_4			0,906		Valid
15	X3_5			0,897		Valid
16	Y_1				0,934	Valid
17	Y_2				0,915	Valid
18	Y_3				0,901	Valid
19	Y_4				0,950	Valid
20	Y_5				0,944	Valid

DOI: <https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.12223>

Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Sumber: Output SmartPLS, 2026.

Tabel di atas menunjukkan hasil bahwa *outer loading factors* untuk 20 item pernyataan kuesioner dinyatakan *Valid* sebab nilai *loading factors* > 0,70, sehingga pernyataan indikator variabel di atas layak digunakan pada penelitian ini.

Uji Validitas dalam penelitian ini menggunakan nilai *Average Variant Extracted (AVE)*. Untuk masing-masing indikator dinyatakan dalam model yang baik apabila nilai *Average Variant Extracted (AVE)* > 0,5. Berikut merupakan nilai *Average Variant Extracted (AVE)* adalah sebagai berikut:

Tabel 2. Nilai AVE

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)	Standar	Keterangan
Jam Kerja Shift	0.872	0,5	Valid
Stres Kerja	0.874	0,5	Valid
Kompensasi	0.813	0,5	Valid
Kualitas Hidup Karyawan	0.863	0,5	Valid

Sumber: Output SmartPLS, 2026.

Tabel nilai AVE menunjukkan hasil bahwa nilai *Average Variant Extracted (AVE)* semua variabel dinyatakan *Valid* karena nilai AVE > 0,50, sehingga seluruh variabel tersebut layak untuk digunakan pada penelitian ini.

b) Validitas Diskriminan (*Discriminant Validity*)

Validitas diskriminan digunakan untuk memastikan bahwa suatu konstruk laten yang diukur melalui indikator dari masing-masing variabel benar-benar berbeda dari konstruk lainnya. Jika nilai Validitas diskriminan memadai. Kriteria ideal *nilai heterotrait-monotrait ratio (HTMT)* untuk uji Validitas diskriminan harus di bawah 0.90 atau bahkan lebih konservatif 0.85 (Hair et al., 2021). Dalam penerapannya, setiap indikator pada konstruk tertentu diharapkan memiliki loading konstruk variabel asal yang lebih tinggi dibandingkan cross-loading terhadap konstruk variabel lainnya yang tidak memiliki hubungan konseptual. Dalam penelitian ini nilai *heterotrait-monotrait ratio (HTMT)* dan nilai *cross loading* yang didapat dapat dinyatakan sebagai berikut:

Tabel 3. Nilai *Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT)*

Variabel	Jam Kerja Shift	Kompensasi	Kualitas Hidup Karyawan	Stres Kerja
Jam Kerja Shift				
Kompensasi	0.128			
Kualitas Karyawan	0.344	0.584		
Stres Kerja	0.331	0.089	0.288	

Sumber: Output SmartPLS, 2026.

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa keseluruhan nilai *heterotrait-monotrait rasio* yang diperoleh telah memenuhi kriteria Validitas diskriminan yaitu $\leq 0,90$. Dengan demikian, setiap variabel dalam penelitian ini dapat dinyatakan unik dan saling berbeda secara konseptual, sehingga model pengukuran layak untuk diteruskan ke tahap pengujian hubungan antarvariabel (model struktural). Sedangkan untuk nilai *cross loading* yang didapat, dijelaskan secara terperinci dalam tabel dibawah ini:

Tabel 4. Nilai *Cross Loading*

Indikator	Jam Shift	Kerja	Stres Kerja	Kompensasi	Kualitas Hidup Karyawan
X1_1	0.947		-0.320	0.134	-0.295
X1_2	0.940		-0.348	0.110	-0.292
X1_3	0.924		-0.222	0.158	-0.287
X1_4	0.928		-0.217	0.072	-0.363
X1_5	0.930		-0.310	0.052	-0.308

DOI: <https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.12223>

Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

X2_1	-0.296	0.948	0.038	-0.237
X2_2	-0.383	0.925	0.008	-0.172
X2_3	-0.173	0.949	-0.148	-0.404
X2_4	-0.263	0.914	0.012	-0.179
X2_5	-0.370	0.937	-0.048	-0.308
X3_1	0.071	-0.013	0.934	0.541
X3_2	0.040	-0.128	0.867	0.501
X3_3	0.096	-0.085	0.904	0.576
X3_4	0.101	-0.045	0.906	0.524
X3_5	0.227	0.078	0.897	0.367
Y_1	-0.387	-0.190	0.503	0.934
Y_2	-0.384	-0.279	0.515	0.915
Y_3	-0.146	-0.375	0.612	0.901
Y_4	-0.316	-0.323	0.474	0.950
Y_5	-0.316	-0.261	0.529	0.944

Sumber: *Output SmartPLS*, 2026.

Berdasarkan tabel, setiap indikator pada konstruk memiliki *loading* konstruk variabel asal yang lebih tinggi nilainya dibandingkan dengan *cross-loading* terhadap konstruk variabel lain yang tidak memiliki hubungan konseptual, sehingga semua pernyataan indikator variabel memiliki kelayakan dalam penggunaan.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan akurasi, konsistensi, dan keputusan suatu alat ukur dalam suatu penelitian. Menurut (Hair, 2021), menyatakan suatu konstruk dikatakan reliabel jika memenuhi syarat *rule of thumb* nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* harus $>0,7$ walaupun nilai 0,6 masih dapat diterima. Berikut adalah nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 5. *Cronbach's Alpha dan Composite Reliability*

Variabel		<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Composite Reliability (rho_c)</i>	Keterangan
Jam Kerja Shift		0.963	0.971	Reliabel
Stres Kerja		0.965	0.972	Reliabel
Kompensasi		0.943	0.956	Reliabel
Kualitas Hidup Karyawan		0.960	0.969	Reliabel

Sumber: *Output SmartPLS*, 2026.

Nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* menunjukkan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel dan layak dilakukan untuk uji selanjutnya.

3) Pengujian Kesesuaian Model (*Model Fit Test*)

Uji kesesuaian model digunakan untuk menilai kesesuaian model. Uji kesesuaian model sangat krusial untuk menilai sejauh mana model yang dikembangkan dapat diterapkan dalam penelitian. Hasil *output* pengujian kesesuaian model yang diperoleh, dijelaskan secara terperinci dalam tabel sebagaimana berikut:

Tabel 6. *Model Fit Test*

	<i>Saturated Model</i>	<i>Estimated Model</i>
SRMR	0.078	0.078
NFI	0.778	0.778

Sumber: *Output SmartPLS*, 2026.

Berdasarkan tabel 6 diketahui bahwa nilai *Standardised Root Mean Square Residual* pada model yaitu 0,078 ($< 0,10$), sehingga tingkat kesesuaian yang baik dari model penelitian dapat dikatakan telah tercapai. Perbedaan antara *saturated* dan *estimated* model sangat kecil, menunjukkan stabilitas model struktural. Namun, nilai *normed fit index* masih jauh dari kata ideal karena hanya sebesar 0,778 yang menunjukkan bahwa pengembangan lebih lanjut diperlukan agar model mampu mencapai tingkat kesesuaian yang maksimal.

4) Pengujian Model Struktural (*Inner Model*)

DOI: <https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.12223>

Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

1. Koefisien Determinan (*R Square*)

Setelah model yang diestimasi memenuhi kriteria Validitas dan reliabilitas, selanjutnya dilakukan pengujian terhadap model *structural (inner model)* yang dilakukan dengan *R-Square (R²)* untuk setiap variabel endogen sebagai kekuatan prediksi dari model struktural. Kriteria *R-Square* sebagai berikut:

- a. 0,01 – 0,25 = Lemah
- b. 0,26 – 0,50 = Moderat
- c. 0,51 – 0,75 = Kuat
- d. 0,76 – 0,99 = Sangat Kuat

Tabel 7. Nilai *R Square*

Variabel	<i>R-Square</i>	<i>R-Square Adjusted</i>
Kualitas Hidup Karyawan	0.655	0.622

Sumber: Data Primer Diolah *SmartPLS 3*, 2024

Berdasarkan kriteria model, *R-Square* pada tabel diatas menghasilkan nilai model struktural (*inner model*) sebesar 0,655. Mengacu pada kriteria *R-Square*, nilai 0,655 termasuk dalam kategori “kuat”, yang artinya model tersebut menunjukkan efek yang tinggi dari variabel eksogen terhadap endogen, sehingga menunjukkan bahwa semua variabel yang terlibat dalam model mampu mempengaruhi variabel kualitas hidup karyawan sebesar 0,655 yang berarti 65,5%, sedangkan sisanya 34,5% dapat dipengaruhi oleh variabel lain diluar model penelitian ini.

2. Pengujian Simultan (Uji F)

Uji simultan digunakan untuk mengetahui bahwa variabel bebas yaitu X1, X2, dan X3 berpengaruh secara keseluruhan terhadap variabel terikat yaitu variabel Y jika nilai F hitung > F tabel (Ghozali, 2018). Adapun rumus menghitung uji F adalah sebagai berikut:

$$F = \frac{R^2 / K}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

Keterangan :

R^2 : Koefisien Determinasi

n : Jumlah sampel

k : Jumlah variabel bebas

Berdasarkan rumus perhitungan, dapat diperoleh nilai F-hitung sebagai berikut:

$$F = \frac{R^2 / K}{\frac{1 - R^2}{n - k - 1}}$$

$$F = \frac{0.655/3}{\frac{1 - 0.655}{35 - 3 - 1}}$$

$$F = \frac{0,218}{0,011}$$

$$F = 19$$

Berdasarkan perhitungan diatas didapatkan nilai F-hitung sebesar 9,00 > nilai F tabel 2,87 yang artinya jam kerja *shift*, stress kerja, dan kompensasi berpengaruh simultan terhadap kualitas hidup karyawan di CV. Mitra Grosir.

Evaluasi model struktural (*inner model*) dilakukan melalui pengujian koefisien determinasi (R^2), ukuran efek (f^2), relevansi prediktif (Q^2), serta signifikansi koefisien jalur menggunakan prosedur bootstrapping. Pengujian bootstrapping bertujuan memperoleh estimasi standar error, nilai t-statistic, dan p-value sehingga dapat diketahui signifikansi hubungan antar konstruk dalam model penelitian (Hair et al., 2021).

5) Pengujian Hipotesis

Hubungan antar variabel dalam metode penelitian ini dapat diketahui dari hasil estimasi *path coefficient* (koefisien jalur) dan T-statistik serta *p-value* (tingkat signifikansinya). Menurut Hair et al dalam (Ninglasari, 2022), pengujian ini menggunakan tingkat signifikansi sebesar 5% atau 0,05. Pengujian hipotesis yang diajukan dapat diketahui dari besarnya nilai *T-Statistic* lebih besar dari 1,96 dan nilai *p-value* <0,05, maka H_0 ditolak atau H_a diterima, yang dapat diartikan terdapat pengaruh yang signifikan. Jika nilai *T-Statistic* kurang dari 1,96 dan nilai *p-value* >0,05, maka H_0 diterima atau H_a ditolak, yang artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan. Hasil estimasi *path coefficient* untuk mengetahui kekuatan pengaruh antar masing-masing variabel dan dapat menjelaskan ketegasan hubungan antar variabel dapat diketahui sebagai berikut:

Tabel 8. *Path Coefficient*

Hubungan Variabel	<i>Path Coefficient</i>	<i>T Statistics</i>	<i>P Values</i>	Keterangan
Jam Kerja Shift → Kualitas Hidup Karyawan	-0.532	4.560	0.000	Signifikan
Stres Kerja → Kualitas Hidup Karyawan	-0.438	3.356	0.001	Signifikan
Kompensasi → Kualitas Hidup Karyawan	0.604	5.797	0.000	Signifikan

Sumber: Output SmartPLS, 2026.

Berdasarkan hasil estimasi *path coefficient* di atas, maka hasil uji hipotesis adalah sebagai berikut:

- Hipotesis pertama (H_{a1}) yaitu jam kerja *shift* berpengaruh secara parsial terhadap kualitas hidup karyawan CV. Mitra Grosir di Kabupaten Ponorogo. Nilai *path coefficient* yang ditunjukkan sebesar -0.532, nilai *p-value* sebesar $0.000 < 0,05$ dan *t-statistic* sebesar $4.560 > 1,96$. Artinya setiap peningkatan pada jam kerja *shift*, maka kualitas hidup karyawan menurun, sehingga dapat dinyatakan bahwa H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima.
- Hipotesis kedua (H_{a2}) yaitu stres kerja berpengaruh secara parsial terhadap kualitas hidup karyawan CV. Mitra Grosir di Kabupaten Ponorogo. Nilai *path coefficient* yang ditunjukkan sebesar -0.438, nilai *p-value* sebesar $0,000 < 0,05$ dan *t-statistic* sebesar $3.356 > 1,96$. Artinya setiap peningkatan pada stress kerja, maka kualitas hidup karyawan akan menurun, sehingga dapat dinyatakan bahwa H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima.
- Hipotesis ketiga (H_{a3}) yaitu kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap kualitas hidup karyawan CV. Mitra Grosir di Kabupaten Ponorogo. Nilai *path coefficient* yang ditunjukkan sebesar 0,604, nilai *p-value* sebesar $0,000 < 0,05$ dan *t-statistic* sebesar $5.797 > 1,96$. Artinya setiap peningkatan pada kompensasi, juga akan meningkatkan kualitas kerja karyawan, sehingga dapat dinyatakan bahwa H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima.

C. Pembahasan

Uji hipotesis dalam penelitian ini bertujuan untuk membuktikan apakah pengajuan hipotesis ditolak atau diterima. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dapat diketahui bagaimana hubungan antara jam kerja *shift*, stres kerja dan kompensasi terhadap kualitas hidup karyawan CV. Mitra Grosir. Hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1) Pengaruh Jam Kerja *Shift* Terhadap Kualitas Hidup Karyawan di CV. Mitra Grosir Kabupaten Ponorogo

Hipotesis pertama dalam penelitian ini mengenai pengaruh jam kerja *shift* terhadap kualitas hidup karyawan di CV. Mitra grosir. Hal ini terbukti dari hasil pengujian yang dilakukan menunjukkan nilai *path coefficient* yang ditunjukkan sebesar -0.532, nilai *p-value* sebesar $0.000 < 0,05$ dan *t-statistic* sebesar $4.560 > 1,96$ sehingga dapat dinyatakan bahwa H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima. Artinya jam kerja *shift* berpengaruh secara parsial terhadap kualitas hidup karyawan CV. Mitra Grosir di Kabupaten Ponorogo.

Sistem jam kerja yang diterapkan di CV. Mitra Grosir terdiri atas dua jam kerja, yaitu jam kerja normal pada pukul 07.00–14.00 WIB dan jam kerja *shift* pada pukul 14.00–22.00 WIB, perbedaan waktu kerja dan perubahan pola aktivitas sehari-hari dapat memengaruhi kualitas hidup karyawan secara fisik, psikologis, sosial, dan lingkungan. Hal ini dapat diketahui dari salah satu skor pernyataan yang berada pada kategori cukup. Karyawan CV. Mitra Grosir merasa bahwa tingkat kejelasan tugas dan tanggung jawab yang diterima masih berada pada tingkat sedang. Kategori cukup mengindikasikan bahwa meskipun sebagian karyawan telah memahami tugasnya dengan baik, masih terdapat karyawan yang mengalami kebingungan atau ketidakjelasan terkait peran dan

tanggung jawab yang harus dijalankan. Kondisi ini dapat disebabkan oleh kurangnya komunikasi, koordinasi, atau pembagian tugas yang belum sepenuhnya jelas.

Karyawan yang bekerja pada pukul (14.00–22.00 WIB) harus menghabiskan waktu hingga malam hari di tempat kerja. Jam pulang yang relatif malam dapat menyebabkan keterlambatan waktu istirahat, berkurangnya waktu tidur, serta mengurangi kesempatan melakukan aktivitas pemulihan fisik setelah bekerja. Kondisi tersebut secara terus-menerus dapat menurunkan persepsi karyawan terhadap kesehatan dan kualitas hidupnya.

Jam kerja *shift* menyebabkan karyawan harus menyesuaikan diri dengan perubahan jadwal aktivitas dan waktu istirahat. Pada *shift* pagi, karyawan dituntut untuk menjaga kondisi fisik dan mental sejak pagi hari agar dapat bekerja secara optimal. Sementara itu, pada *shift* siang, karyawan harus tetap mempertahankan fokus dan produktivitas hingga malam hari ketika kondisi tubuh secara alami mulai mengalami penurunan energi. Situasi tersebut dapat memicu kelelahan mental, stres kerja, mudah marah, dan menurunnya motivasi kerja.

Penelitian James *et al.* (2023) “*Working night shifts significantly decreased sleep quality and increased excessive sleepiness. Furthermore, employees working night shifts were significantly more likely to report falling asleep at the wheel while driving home than employees working other shifts. We found 50.2% had PTSD symptoms, 51.9% had depressive symptoms, and 40.8% had anxiety symptoms.*” Temuan tersebut menunjukkan bahwa pegawai yang bekerja pada *shift* malam mengalami penurunan kualitas tidur dan peningkatan rasa kantuk berlebihan, bahkan berisiko tertidur saat berkendara setelah pulang kerja. Selain itu, *prevalensi* gangguan psikologis seperti PTSD, depresi, dan kecemasan juga ditemukan dalam proporsi yang cukup tinggi. Kondisi kelelahan fisik, gangguan tidur, serta tekanan psikologis tersebut secara keseluruhan berkontribusi terhadap penurunan kualitas hidup karyawan.

Selain itu, sistem kerja *shift* di CV. Mitra Grosir dapat mengurangi kesempatan karyawan untuk berinteraksi dengan keluarga maupun lingkungan sosial. Karyawan yang menjalani *shift* pagi harus berangkat bekerja ketika sebagian anggota keluarga masih beraktivitas di rumah, sedangkan karyawan yang menjalani *shift* siang baru menyelesaikan pekerjaan pada malam hari ketika sebagian besar aktivitas sosial dan keluarga telah berakhir. Kondisi ini dapat menyebabkan keterbatasan waktu untuk berkumpul bersama keluarga, mengikuti kegiatan masyarakat, maupun melakukan aktivitas rekreasi.

Penelitian Prameswari (2021) pada perawat di Indonesia juga menemukan bahwa pekerja dengan sistem *shift* memiliki kualitas hidup yang lebih rendah, terutama pada dimensi fisik dan psikologis. Karyawan yang bekerja secara *shift* lebih sering mengalami kelelahan, gangguan tidur, serta memiliki waktu yang lebih sedikit untuk relaksasi dan aktivitas pribadi. Hasil penelitian tersebut sejalan dengan kondisi di CV. Mitra Grosir, di mana perbedaan jam kerja antara *shift* pagi dan *shift* siang mengharuskan karyawan terus menyesuaikan pola hidupnya, sehingga berpotensi mengurangi kualitas hidup yang dirasakan.

Hasil penelitian ini menunjukkan kesamaan bahwa jam kerja *shift* berdampak negatif terhadap kualitas hidup karyawan, meskipun sistem *shift* di CV. Mitra Grosir tidak melibatkan kerja malam hingga dini hari. Hal ini menunjukkan bahwa dampak negatif kerja *shift* tidak hanya muncul pada pekerjaan dengan jam kerja ekstrem, tetapi juga dapat terjadi pada sistem satu *shift* seperti di CV. Mitra Grosir. Perubahan waktu tidur, berkurangnya kesempatan berinteraksi dengan keluarga, munculnya kelelahan fisik dan mental, serta terganggunya keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi merupakan faktor-faktor yang menjelaskan mengapa jam kerja *shift* berpengaruh negatif terhadap kualitas hidup karyawan.

Semakin tinggi tuntutan penyesuaian terhadap jadwal kerja *shift* dan semakin sulit karyawan menjaga keseimbangan antara pekerjaan, waktu istirahat, dan kehidupan sosial, maka semakin rendah kualitas hidup yang dirasakan oleh karyawan di CV. Mitra Grosir. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan pengelolaan jadwal *shift*, pemberian waktu istirahat yang cukup, serta program yang mendukung keseimbangan kehidupan kerja dan kesehatan karyawan agar dampak negatif sistem kerja *shift* terhadap kualitas hidup dapat diminimalkan.

2) Pengaruh Stres Kerja terhadap Kualitas Hidup Karyawan di CV. Mitra Grosir Kabupaten Ponorogo

Hipotesis kedua dalam penelitian ini mengenai pengaruh stres kerja terhadap kualitas hidup karyawan di CV. Mitra Grosir. Hal ini terbukti dari hasil pengujian yang dilakukan menunjukkan nilai *path coefficient* yang ditunjukkan sebesar -0.438, nilai *p-value* sebesar $0,000 < 0,05$ dan *t-statistic* sebesar $3.356 > 1,96$. Hal ini berarti setiap peningkatan pada stress kerja, maka kualitas hidup karyawan akan menurun sehingga dapat dinyatakan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya stres kerja berpengaruh secara parsial terhadap kualitas hidup karyawan CV. Mitra Grosir di Kabupaten Ponorogo. Hasil ini menunjukkan bahwa kondisi psikologis yang

muncul akibat tekanan pekerjaan tidak hanya memengaruhi kinerja, tetapi juga memengaruhi kesejahteraan karyawan secara menyeluruh, baik dari aspek fisik, psikologis, sosial, maupun lingkungan.

Stres merupakan emosional normal yang muncul akibat dari reaksi terhadap sebuah masalah baru yang dapat mempengaruhi emosi seseorang, dan merupakan salah satu penyebab menurunnya kinerja dan produktivitas seseorang (Pujiwati & Susanty, 2017; Blake et al., 2020). Stres kerja yang berkepanjangan menyebabkan tubuh terus berada dalam kondisi tegang (*stress response*). Ketika karyawan menghadapi tuntutan pekerjaan yang tinggi, target pekerjaan, tekanan waktu, maupun beban kerja yang berat, tubuh akan meningkatkan produksi hormon stres, seperti kortisol dan adrenalin. Kondisi ini dapat menimbulkan berbagai keluhan fisik, seperti kelelahan, sakit kepala, gangguan tidur, nyeri otot, menurunnya daya tahan tubuh, dan berkurangnya energi untuk melakukan aktivitas sehari-hari.

Stres dapat muncul akibat tingginya tuntutan pelayanan pelanggan, banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu, tanggung jawab terhadap stok barang, serta tuntutan untuk mempertahankan produktivitas selama jam kerja. Tekanan yang terjadi secara berulang dapat menimbulkan kelelahan mental (*mental fatigue*) dan kejenuhan (*burnout*). Ketika kondisi tersebut berlangsung dalam jangka panjang, karyawan akan mengalami penurunan kesejahteraan psikologis dan memandang kualitas hidupnya secara negatif.

Pada CV. Mitra Grosir, karyawan dituntut untuk melayani pelanggan, mengelola barang, menyelesaikan pekerjaan sesuai target, serta mempertahankan produktivitas selama jam kerja. Jika tuntutan tersebut berlangsung secara terus-menerus tanpa diimbangi dengan waktu istirahat yang memadai, maka karyawan akan mengalami kelelahan fisik. Kelelahan tersebut menyebabkan individu merasa tidak sehat, mudah lelah, dan kurang bertenaga, sehingga persepsinya terhadap kualitas hidup menjadi menurun.

Penelitian Babapour et al. (2022) menunjukkan bahwa *"There was a statistically significant and negative relationship between total job stress scores with quality of life ($r = -0.44$, $P < 0.001$) and caring behaviors ($r = -0.26$, $P < 0.001$). Job stress alone could predict 27.9% of the changes in the total quality of life score. Job stress has a negative effect on the quality of life related to nurses' health. It can also overshadow the performance of care and reduce such behaviors in nurses."* Temuan tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat stres kerja yang dialami perawat, semakin rendah kualitas hidup yang mereka rasakan, baik dari aspek kesehatan fisik maupun psikologis. Stres kerja juga terbukti menurunkan perilaku caring dalam pelayanan, sehingga dapat memengaruhi kualitas kinerja serta mutu layanan yang diberikan kepada pasien. Dengan demikian, stres kerja menjadi prediktor penting dalam penurunan kualitas hidup sekaligus berdampak pada performa individu di lingkungan kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian internasional yang dilakukan oleh Gerhardt (2021) yang menemukan bahwa stresor di tempat kerja berhubungan signifikan dengan menurunnya kesejahteraan, meningkatnya burnout, dan memburuknya kesehatan fisik maupun mental pekerja. Penelitian tersebut menyimpulkan bahwa semakin tinggi stres kerja, maka semakin rendah kualitas hidup individu. Penelitian lain oleh Latifah (2026) menunjukkan bahwa tuntutan pekerjaan yang tinggi, tekanan waktu, beban emosional, dan keterbatasan sumber daya meningkatkan stres kerja serta menurunkan kesejahteraan pekerja. Sebaliknya, dukungan organisasi dan lingkungan kerja yang baik mampu mengurangi stres dan meningkatkan kualitas hidup karyawan.

3) Pengaruh Kompensasi Terhadap Kualitas Hidup Karyawan di CV. Mitra Grosir Kabupaten Ponorogo

Hipotesis ketiga dalam penelitian ini mengenai pengaruh kompensasi terhadap kualitas hidup karyawan di CV. Mitra Grosir. Berdasarkan hasil uji hipotesis nilai Nilai *path coefficient* yang ditunjukkan sebesar 0,604, nilai *p-value* sebesar $0,000 < 0,05$ dan *t-statistic* sebesar $5.797 > 1,96$ sehingga dapat dikatakan bahwa H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima. Hal ini berarti kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap kualitas hidup karyawan CV. Mitra Grosir di Kabupaten Ponorogo.

Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh temuan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kualitas hidup karyawan di CV. Mitra Grosir. Artinya, semakin baik kompensasi yang diterima karyawan, maka semakin baik pula kualitas hidup yang dirasakan oleh karyawan. Sebaliknya, apabila kompensasi yang diterima tidak sesuai dengan beban kerja, tanggung jawab, dan kebutuhan hidup karyawan, maka kualitas hidup karyawan cenderung menurun. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi bukan hanya dipandang sebagai balas jasa atas pekerjaan yang dilakukan, tetapi juga merupakan faktor penting yang memengaruhi kesejahteraan dan kualitas hidup karyawan secara keseluruhan. Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kualitas kehidupan kerja (*quality of work life*) dan kesejahteraan karyawan.

Kompensasi merupakan seluruh bentuk balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan, baik berupa gaji, upah, insentif, bonus, tunjangan, maupun fasilitas lainnya. Menurut teori kebutuhan Maslow, kompensasi menjadi sarana utama bagi individu untuk memenuhi kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, penghargaan, hingga aktualisasi diri. Oleh karena itu, kompensasi tidak hanya dipandang sebagai imbalan finansial, tetapi juga sebagai faktor yang menentukan kesejahteraan dan kualitas kehidupan karyawan.

Pada karyawan CV. Mitra Grosir, kompensasi yang diberikan kepada karyawan berupa gaji pokok, insentif, bonus, dan uang lembur. Kompensasi tersebut memiliki peran penting karena sebagian besar kebutuhan hidup karyawan dan keluarganya bergantung pada pendapatan yang diperoleh dari pekerjaan. Oleh karena itu, ketika karyawan merasa bahwa kompensasi yang diterima telah sesuai dan adil, mereka akan memiliki tingkat kesejahteraan yang lebih baik sehingga kualitas hidupnya meningkat.

Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian oleh (Ariani et al., 2023) menyatakan bahwa *"Indicates that compensation has a direct positive effect on the quality of work life for employees in Bekasi's industrial sector"* berarti bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif langsung terhadap kualitas kehidupan kerja karyawan di sektor industri Bekasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi merupakan faktor penting yang menentukan persepsi karyawan terhadap kualitas hidup mereka.

Penelitian lainnya oleh Gazi et al. (2024) mengatakan *"Worker happiness and comfort enhance QWL with stable employment and fair remuneration. Recognition, prizes, and compensation strongly effect employee satisfaction and QWL"*. Berarti *compensation* and rewards merupakan salah satu faktor yang secara langsung meningkatkan *Quality of Work Life*. Penelitian terhadap tenaga kerja industri di Bangladesh menunjukkan bahwa karyawan yang memperoleh kompensasi yang adil cenderung memiliki tingkat kesejahteraan, kepuasan, dan kualitas hidup kerja yang lebih tinggi dibandingkan karyawan yang menerima kompensasi rendah.

Arristra (2019) mengatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas kehidupan kerja (*Quality of Work Life*). Penelitian tersebut menjelaskan bahwa peningkatan kompensasi mampu meningkatkan rasa aman dan kepuasan karyawan sehingga berdampak pada peningkatan kualitas hidup secara keseluruhan. Dengan demikian, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi bukan hanya berfungsi sebagai alat pembayaran atas pekerjaan yang dilakukan karyawan, tetapi juga merupakan instrumen penting dalam meningkatkan kualitas hidup karyawan. Semakin baik sistem kompensasi yang diterapkan oleh CV. Mitra Grosir, baik dalam bentuk gaji, insentif, bonus, maupun tunjangan, maka semakin tinggi pula tingkat kesejahteraan dan kualitas hidup yang dirasakan oleh para karyawannya.

4) Pengaruh Jam Kerja *Shift*, Stres Kerja dan Kompensasi Terhadap Kualitas Hidup Karyawan di CV. Mitra Grosir Kabupaten Ponorogo

Hipotesis keempat dalam penelitian ini adalah pengaruh jam kerja *shift*, stres kerja, dan kompensasi terhadap kualitas hidup karyawan di CV. Mitra Grosir. Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh nilai F-hitung sebesar 9,00 > nilai F tabel 2,87 yang artinya jam kerja *shift*, stress kerja, dan kompensasi berpengaruh simultan terhadap kualitas hidup karyawan di CV. Mitra Grosir.

Pengaruh ketiga variabel tersebut secara simultan menunjukkan bahwa kualitas hidup karyawan CV. Mitra Grosir dipengaruhi oleh keseimbangan antara kondisi kerja dan penghargaan yang diterima. Sistem kerja *shift* yang baik, tingkat stres kerja yang terkendali, serta kompensasi yang memadai akan menciptakan kondisi kerja yang lebih nyaman sehingga mampu meningkatkan kesehatan fisik, kesehatan psikologis, hubungan sosial, dan kesejahteraan secara keseluruhan. Sebaliknya, apabila salah satu faktor tersebut tidak dikelola dengan baik, maka kualitas hidup karyawan berpotensi mengalami penurunan.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa jam kerja *shift*, stres kerja, dan kompensasi secara bersama-sama merupakan faktor penting yang menentukan kualitas hidup karyawan CV. Mitra Grosir. Oleh karena itu, perusahaan perlu terus melakukan evaluasi terhadap sistem *shift*, mengelola sumber-sumber stres kerja, serta memberikan kompensasi yang adil dan kompetitif guna meningkatkan kualitas hidup serta kinerja karyawan secara berkelanjutan.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh jam kerja *shift*, stres kerja, dan kompensasi terhadap kualitas hidup karyawan CV. Mitra Grosir Kabupaten Ponorogo, dapat disimpulkan bahwa jam kerja *shift* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kualitas hidup karyawan. Hasil pengujian menunjukkan nilai path coefficient sebesar -0,532, p-value 0,000 (<0,05), dan t-statistic 4,560 (>1,96), sehingga semakin tinggi intensitas atau beban kerja *shift*, semakin rendah kualitas hidup karyawan. Stres kerja juga berpengaruh negatif dan signifikan

terhadap kualitas hidup karyawan dengan path coefficient sebesar -0,438, p-value 0,000 (<0,05), dan t-statistic 3,356 (>1,96). Temuan ini menunjukkan bahwa meningkatnya tingkat stres kerja akan diikuti oleh penurunan kualitas hidup karyawan. Sebaliknya, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas hidup karyawan. Hal ini dibuktikan oleh nilai path coefficient sebesar 0,604, p-value 0,000 (<0,05), dan t-statistic 5,797 (>1,96). Dengan demikian, pemberian kompensasi yang memadai mampu meningkatkan kesejahteraan dan kualitas hidup karyawan. Secara simultan, jam kerja shift, stres kerja, dan kompensasi terbukti berpengaruh signifikan terhadap kualitas hidup karyawan. Hasil pengujian menunjukkan nilai F-hitung sebesar 9,00 yang lebih besar daripada F-tabel sebesar 2,87, sehingga hipotesis diterima. Temuan ini menunjukkan bahwa kualitas hidup karyawan dipengaruhi oleh kombinasi sistem kerja, tingkat stres, dan kompensasi. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengelola sistem kerja shift secara efektif, mengendalikan stres kerja, serta memberikan kompensasi yang adil untuk meningkatkan kualitas hidup karyawan.

Referensi

1. Adinda, A. T., Emilda, E., & Darmaputera, M. K. (2025). Dampak Kompensasi, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kepuasan Kerja terhadap Retensi Karyawan di PT. Riau Food Lastari. *Value : Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 20(2), 312–323. <https://doi.org/10.32534/jv.v20i2.7054>
2. Adigun, U. O., & Okunade, I. O. (2025). Human relations in management: A critical analysis of neo-classical theory. *RUDN Journal of Public Administration*, 11(4), 495–505. <https://doi.org/10.22363/2312-8313-2024-11-4-495-505>
3. Afilia, B. R., Santoso, R. B., & Pradono, N. S. (2023). Analisis Pengaruh Jam Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PNM Mekar KC Semarang Utara. *Bisnis Dan Teknologi (Ebistek)*, 6(1), 1–9.
4. Ahmat, N. H. C., Arendt, S. W., & Russell, D. W. (2019). *Effects of Minimum Wage Policy Implementation : Compensation , Work Behaviors , and Quality of Life*. *International Journal of Hospitality Management*, 81(April), 229–238.
5. Amadi, A. P. (2023). *Human Resource Management (HRM) Functions in Organizational Development and Sustainability in Nigeria*. *Global Journal of Human Resource Management*, 11(4), 79–111. <https://doi.org/10.37745/gjhrm.2013/vol11n479111>
6. Angela Fau, L., & Satato, Y. R. (2025). *The Effect of Work Shift Implementation and Work Motivation on Employee Work Productivity at PT Sumber Bintang Rezeki Jimbaran Semarang Regency (Vol. 18, Issue 2)*.
7. Ardhani Lubis, A., Setiawan, T., Tahura Chairunnisa, L., Studi Manajemen, P., & Ekonomi Bisnis Universitas Harapan Medan, F. (2023). *Pengaruh Quality Of Work Life, Budaya Organisasi Dan Affective Commitment Terhadap Kepuasan Kerja Di PT. Cahaya Kawi Ultra Polytroco Medan (Vol. 17)*.
8. Ardianto, Y., Riskarini, D., Baharuddin, G., & Handayani, S. P. (2024). *The Impact of Compensation and Job Satisfaction on Employee Performance: A Case Study of PT Bank XYZ (Persero) Tbk*. *Jurnal Bina Praja*, 16(2), 377–388. <https://doi.org/10.21787/jbp.16.2024.377-388>
9. Ariani, M., Zulhawati, & Harsono, B. (2023). *Quality of Work Life in Review of Outsourcing, Compensation, and Quality Human Resources Factor*. *International Journal of Business Ecosystem & Strategy*, 5(1), 85–96.
10. Ariani, M., Zulhawati, & Harsono, B. (2023). *Quality of Work Life in Review of Outsourcing, Compensation, and Quality Human Resources Factor*. *International Journal of Business Ecosystem & Strategy*, 5(1), 85–96.
11. Arikunto. (2015). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta.
12. Armstrong, M., & Taylor, S. *Open Access Strategic Human Resource Management Practices for Enhancing Employee Engagement and Organizational Performance*.
13. Ayuna Agustina, O., & Edi Sofian, S. (2019). *Pengaruh Konflik dan Stres Kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan di PT. Dexa Medica Cabang Medan*. In Juni (Vol. 4, Issue 1).
14. Ayuni, A. R., & Gede Supartha, W. (2024). *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 13(3), 429.
15. Ayuni, A. R., & Gede Supartha, W. (2024b). *Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasi Dan Turnover Intention Karyawan Program Mitra*. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 13(3), 429. <https://doi.org/10.24843/EJMNUD.2024.v13.i03.p04>
16. Babapour, A. R., Mozaffari, N. G., & Kazemi, A. F. (2022). *Nurses ' Job Stress and Its Impact on Quality of Life and Caring Behaviors : A Cross - Sectional Study*. *Bmc Nursing Journal*, 21, 1–10.
17. Babapour, A. R., Mozaffari, N. G., & Kazemi, A. F. (2022). *Nurses ' Job Stress and Its Impact on Quality of Life and Caring Behaviors : A Cross - Sectional Study*. *Bmc Nursing Journal*, 21, 1–10.
18. Berşe, S., Çapuk, H., & Ağar, A. (2025). *Development of the Quality of Life Scale for Shift-working Nurses*. *Safety and Health at Work*, 16(1), 46–52.
19. Blok, V. (2020). *What Is (Business) Management? Laying the Ground for a Philosophy of Management*. *Philosophy of Management*, 19(2), 173–189. <https://doi.org/10.1007/s40926-019-00126-9>
20. Bolliger, L., Lukan, J., Colman, E., Boersma, L., Luştrek, M., De Bacquer, D., & Clays, E. (2022). *Sources of Occupational Stress among Office Workers—A Focus Group Study*. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(3).
21. Burooj, A. (2024). *Shift Work and Associated Health Consequences: A Review*. *Current Internal Medicine Research and Practice Surabaya Journal*, 5(2).
22. Dad, N. (2024). *Impact of Compensation Strategies on Employees Satisfaction Case Study in the A. S. XYZ Organization*. *Journal of Human Resource and Leadership*, 9(2), 48–64.
23. Desky, H. (2023). *The Effect of Compensation and Motivation on Performance Employees at Public Works and Spatial Planning Service of North Aceh*. In *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan (Vol. 11, Number 2)*.
24. Dahliana Sri. (2023). *faktor yang mempengaruhi stres kerja indo 3*. *Jurnal Pendidikan Tambusai (Volume 7 Nomor 3 Tahun 2023)*
25. Dall'ora, C., Ball, J., Recio-Saucedo, A., & Griffiths, P. (2016). *Characteristics of Shift Work and Their Impact on Employee Performance and Wellbeing: A Literature Review*. *International Journal of Nursing Studies*, 57, 12–27.
26. Dodia, P., & Parashar, N. (2020). *Shift-Work Job Stress, Psychological Distress, and Job Satisfaction Among Employees*. 8(3), 1215–1223.
27. Dwi Aryanto D. (2021). *Pengaruh Kompetensi, Penempatan Kerja, dan Iklim Kerja terhadap Semangat Kerja*.

28. Dwi Erianti, A., Alfizi, A., Tri Aslikhah, U., & Nur Agitama, V. (2025). Tantangan Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Mengelola Karyawan Generasi Z di Tempat Kerja (Vol. 7).
29. Easton, S., & Van Laar, D. (2018). *User Manual for the Work-Related Quality of Life (WRQoL) Scale A Measure of Quality of Working Life SECOND EDITION*. www.qowl.co.uk
30. Fajrina Ichsani, M. (2025). Pengaruh Kelelahan Terhadap Kualitas Hidup Pada Perawat yang Bekerja Shift. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 5, 5003–5016.
31. Farida, U. (2024). Manajemen Sumber Daya Manusia. PT. Sonpedia Publishing Indonesia
32. Fasthoff, R. M., Nolte, L., & Kortsch, T. (2023). *Effectiveness of Digital and Analog Stress Management Interventions within Occupational Health Management in the Public Sector*. *Merits*, 3(4), 615–639. <https://doi.org/10.3390/merits3040037>
33. Farley Ichsan, A., Lubis, A., & Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jayabaya, M. (2024). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Nurcahya Intan Jakarta. 4(1), 30–41. <https://ejournal-jayabaya.id/Manajemen-Diversitas>
34. Febrian, M. D., Rusdi, Z. M., & Safitri, D. (2025). *The Influence of Flexible Working Hours And Compensation on Employee Well-Being Among University Lecturers in Indonesia with Work-Life Balance as Mediating Variable*. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Pariwisata dan Perhotelan*, 4(2), 201–221.
35. Fitri Ilmiyah, Z., & Isa Anshori, M. (2025). Analisis Hubungan Stres Kerja terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan Studi Kasus : Saka Indonesia Pangkah Limited (Sipl). *Paradoks Jurnal Ilmu Ekonomi*, 8(2).
36. Folkard, S., & Tucker, P. (2003). *Shift Work, Safety and Productivity*. In *Occupational Medicine* (Vol. 53, Issue 2, Pp. 95–101).
37. Friscilla Septiani. (2022). Pengaruh Shift Kerja, Overtime, Dan Kompensasi Terhadap Stres Kerja Buruh Pabrik Manufaktur Di Kota Batam. *Duta Wacana Shift Kerja*. 1–67.
38. Ganesan, S., Magee, M., Stone, J. E., Mulhall, M. D., Collins, A., Howard, M. E., Lockley, S. W., Rajaratnam, S. M. W., & Sletten, T. L. (2019). *The Impact of Shift Work on Sleep , Alertness and Performance in Healthcare Workers*. *Scientific Reports Journal*, 1–13.
39. Gazi, M. A. I., Al Masud, A., Yusof, M. F., et al. (2024). *Factors Affecting the Quality of Work Life for Industrial Labour Force: Empirical Evidence from a Developing Country*. *BMC Psychology*, 12(589). <https://doi.org/10.1186/s40359-024-02073-1>
40. Ghozali. (2020). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program Ibm SPSS. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
41. Goyal, K., Nigam, A., & Goyal, N. (2023). *Human Resource Management Practices and Employee Engagement*. *International Journal of Human Capital In Urban Management*, 8(4), 559–572.
42. Habtu, Y., Kumie, A., Selamu, M., Harada, H., & Girma, E. (2025). *Exploring the links between work-related psychosocial factors and occupational stress, occupational depression, and job anxiety among health workers in central and Southern Ethiopia: structural equation modelling*. *BMC Psychology*, 13(1). <https://doi.org/10.1186/s40359-025-03127-8>
43. Hair, J. F., Jr., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., Sarstedt, M., Danks, N. P., & Ray, S. (2021). *Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) Using R: A Workbook*. Springer. <https://doi.org/10.1007/978-3-030-80519-7>
44. Harianja, T. R., Manurung, E. H., & Berangket, R. (2024). Analisis Pengaruh Shift Kerja terhadap Kelelahan Kerja pada Pelaksanaan Proyek Konstruksi. *Prosiding Tau Snars-Tek Seminar Nasional Rekayasa dan Teknologi*, 4(1), 58–62.
45. Hasan, N. (2023). *Effects of Compensation Packages on Employee's Performance in Financial Institutions*. *Journal of Development and Social Sciences*, 4(II). [https://doi.org/10.47205/jdss.2023\(4-ii\)25](https://doi.org/10.47205/jdss.2023(4-ii)25)
46. Hidayat, A., Pramadewi, A., & Rifki, A. (2019). Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan Pabrik. *Sorot*, 14(2), 21.
47. Indriani, D., Ribhan, & Karim, M. (2024). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Komitmen Organisasional dengan Kesejahteraan Karyawan sebagai Variabel Mediasi (Studi pada Karyawan Peternakan Ayam Petelur di Kecamatan Purbolinggo, Kabupaten Lampung Timur). *Journal on Education*, 06(04), 19165–19176.
48. Indriani Delia, & Karim Mirwan. (2024). Kabupaten Lampung Timur). *Journal on Education*, 06(04), 19165–19176.
49. Ismail, I. (2025). Tingkat Stres, Sumber Stres, dan Strategi Koping Mahasiswa: Sebuah Analisis Profil di Lingkungan Perguruan Tinggi. *Jurnal Psikologi Talenta Mahasiswa*, 5(2), 140–149.
50. James, L., James, S., & Atherley, And L. (2023). *The Effects of Shift-Work Schedules on The Sleep , Health , Safety , and Quality of Life of Police Employees During the Covid-19 Pandemic*. *Frontiers In Psychology*, 14, 1–7.
51. James, L., James, S., & Atherley, And L. (2023). *The Effects of Shift-Work Schedules on The Sleep , Health , Safety , and Quality of Life of Police Employees During the Covid-19 Pandemic*. *Frontiers In Psychology*, 14, 1–7.
52. James, S. M., Honn, K. A., Gaddameedhi, S., & Van Dongen, H. P. A. (2017). *Shift Work: Disrupted Circadian Rhythms and Sleep—Implications for Health and Well-Being*. In *Current Sleep Medicine Reports* (Vol. 3, Issue 2, Pp. 104–112). Springer International Publishing.
53. Juliatin, A., & Fitria, I. J. (N.D.). Meningkatkan Kinerja melalui Semangat Kerja dan Sistem Informasi Manajemen di Toko *Queen Bakery*.
54. Jung, Y. J., & Kim, H. (2025). *Job Satisfaction , Quality of Life , and Turnover Intention Among Nurses : A Comparative Study of Pattern-Based and Rotating Shift Schedules*. *Healthcare Journal*, 13(25), 1–13.
55. Kandi, P. V., & Puspitadewi, N. W. S. (2023). Hubungan Antara Kualitas Kehidupan Kerja dengan Stres Kerja pada Pegawai Perusahaan X. *Character : Jurnal Penelitian Psikologi*, 10(02), 937–952.
56. Kang, E., & Lee, H. (2021). *Employee compensation strategy as sustainable competitive advantage for hr education practitioners*. *Sustainability (Switzerland)*, 13(3), 1–23. <https://doi.org/10.3390/su13031049>
57. Kasran, M., Muhammadiyah Palopo, U., Jl Jenderal Sudirman Nokm, I., Wara Sel, K., Palopo, K., & Selatan, S. (2024). Hubungan Shift Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus Karyawan Alfamidi (Vol. 2, Issue 2).
58. Ketut, I., Pranata, G., Luh, N., Antari, S., Julyanti, N., Sari, P., Bisnis, F., Sosial, D., Universitas, H., Mulya, T., & -Bali, B. (2022). Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan di The Bene Hotel Kuta Bali. In *Journal Research Of Management (Jarma)* (Vol. 3, Issue 2).
59. Kristiadi Ndruru Y. (2022). Pengaruh Kompensasi terhadap Semangat Kerja Karyawan di Koperasi Simpan Pinjam Pengembangan Pedesaan (Ksp3) Cabang Togizita. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 5, 129–133.
60. Kurniawan, D., Chalidyanto, D., & Taniasari, N. (2025). *Quality ff Work Life in Improving Employee Performance in Hospitals : A Systematic Review*. *Indonesian Nursing and Scientific Journal*, 15(3), 172–182.
61. Kumar, M. (2023). *Occupational Stress and Associated Factors: A Review*. *The IUP Journal of Soft Skills*, Vol. 17, No. 1, 2023
62. Lestari, R., Restiana, M., Manopo, D. A., & Putri, I. M. (2026). *Kompensasi Pay For Performance Dan Kinerja: Systematic Literature Review*. *Solusi*, 24(1). <https://doi.org/10.26623/slsi.v24i1.13177>

63. Le, C. M., Huynh, S. Van, Luu, K., Ho, Q. N. N., Nguyen, V. T. Le, & Tran-Chi, V. L. (2024). *Exploring the Interplay between Job Stress, Work Performance, and Attitudes toward Professional Psychological Help among Employees*. *International Journal of Mental Health Promotion*, 26(7), 531–545. <https://doi.org/10.32604/ijmhp.2024.050961>
64. Lu, G., Du, R. Y., & Peng, X. (David). (2022). *The Impact of Schedule Consistency on Shift Worker Productivity: An Empirical Investigation*. *Manufacturing & Service Operations Management*, 24(5).
65. Luh, N., Jurusan, W., & Ekonomi, P. (N.D.). Pengaruh Kompensasi dan Komunikasi terhadap Semangat Kerja Karyawan pada Hotel Puri Dajuma Resort.
66. Lumiling, F. O., Kojo, C., & Taroreh, R. N. (2023). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi terhadap Kualitas Kehidupan Kerja Karyawan (Studi pada Freshmart Department Store Bahu). *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 11(1), 236–247.
67. Lusia, A., Ndraha, N., Zai, Y., & Alamsyah, B. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Semangat Kerja Pada CV Surya Pratama Indonesia. *Jurnal Dunia Pendidikan*, 4, 1742–1766.
68. Mahasiswa, J. I., Selatan, N., Susantri, I., Mahasiswa, G., Manajemen, P., Ekonomi, F., Universitas, B., & Raya, N. (N.D.). Pengaruh Kompensasi terhadap Semangat Kerja Pegawai pada Kantor Camat Teluk dalam Kabupaten Nias Selatan.
69. Manihuruk, C. P., & Tirtayasa, S. (2020). Manegggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2).
70. Manihuruk, C. P., & Tirtayasa, S. (2020). Manegggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja Pegawai. 3(2).
71. Manihuruk, C. P., & Tirtayasa, S. (2020). MANEGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja Pegawai. 3(2).
72. Manajemen Diversitas, J., Farley Ichsan, A., Lubis, A., & Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jayabaya, M. (2024). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Nurcahya Intan Jakarta. 4(1), 30–41. <https://Ejournal-Jayabaya.Id/Manajemen-Diversitas>
73. Manajemen Sumber Daya Manusia Di Era Digital 4.0 Aditya Wardhana Penerbit CV.Eureka Media Aksara.
74. Maghfirah, N. (2023). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja Karyawan. In *Jurnal Doktor Manajemen (Vol. 6, Number 2)*.
75. Mariah, S., & Faisal, M. (2025). Evaluasi Sistem Kompensasi dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Bisnis Dan Kewirausahaan*, 5(3), 304–314. <https://doi.org/10.55606/jurimbik.v5i3.1324>
76. Marlizan @ Mustafa, M. A. D., & Rajasegaram, A. (2025). *Factors Influencing Companies' Compensation Strategies And Practices: A Review*. *Quantum Journal of Social Sciences and Humanities*, 6(1), 350–363. <https://doi.org/10.55197/qjssh.v6i1.1034>
77. Maulkre Her Susilo, & Asmaul Husna. (2025). Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pusat PT. Indonesia Comnets Plus. *Equilibrium Point : Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 8(2), 135–144.
78. Michael Galanakis, & Giannis Peramatzis. (2022). Herzberg's Motivation Theory in Workplace. *Journal Of Psychology Research*, 12(12).
79. Michael Galanakis, & Giannis Peramatzis. (2022). Herzberg's Motivation Theory in Workplace. *Journal of Psychology Research*, 12(12). <https://doi.org/10.17265/2159-5542/2022.12.009>
80. Mukhlis, H., Harlianty, R. A., & Madila, L. (2024). *Job Stress and its Influence on University Staff's Quality of Life: The Importance of Work-Life Balance and Coworker Support*. *Jurnal Majalah Kesehatan Indonesia*, 5(2), 71–80.
81. Murni, N. A., & Rinaldi. (2025). Kontribusi Dukungan Sosial terhadap Kualitas Hidup Mahasiswa Disabilitas pada Perguruan Tinggi Negeri di Kota Padang. *Jurnal Psikologi Dinamika*, 9(10), 1–16.
82. Mutiara, M., Endah Dewi Pumamasari, & Muhammad Bahrul Ulum. (2024). Pengaruh Work Life Balance dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Asuransi BRI Life Palembang. *Jemsi (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 10(2), 1171–1179.
83. Nainggolan, E. Y., & Wijono, S. (2023). Keseimbangan Kehidupan-Kerja dan Kualitas Hidup pada Karyawan di Jawa Tengah saat Masa Pandemi COVID-19. *Bulletin of Counseling and Psychotherapy*, 4(3). <https://doi.org/10.51214/bocp.v4i3.425>
84. Novia, O., Marzolina, P. :, & Fitri, K. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Pt. Agung Automall Cabang Duri *The Influence Of Work Environment And Work Stres On Morale Employee Of PT. Agung Automall Branch Of Duri*. In *JOM FEKON (Vol. 2, Number 1)*.
85. Nixon, P., Ebert, D. D., Boß, L., Angerer, P., Dragano, N., & Lehr, D. (2022). *The Efficacy of a Web-Based Stress Management Intervention for Employees Experiencing Adverse Working Conditions and Occupational Self-efficacy as a Mediator: Randomized Controlled Trial*. *Journal of Medical Internet Research*, 24(10). <https://doi.org/10.2196/40488>
86. Novia, O., Marzolina, P. :, & Fitri, K. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Agung Automall Cabang Duri *The Influence Of Work Environment And Work Stres On Morale Employee Of PT. Agung Automall Branch Of Duri*. In *JOM FEKON (Vol. 2, Number 1)*.
87. Nyoman, N., Lestari, Y. S., & Mujiati, N. W. (2018). Pengaruh Stres Kerja, Komitmen Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Turnover Intention. 7(6), 3412–3441.
88. Nurjaman, M. F., Susilaningsih, F. S., & Permana, R. H. (2023). Kualitas Hidup (Quality Of Life) pada Mahasiswa Profesi Fakultas Keperawatan Universitas Padjadjaran. *Medika Respati : Jurnal Ilmiah Kesehatan*, 18(1), 51–62.
89. Ogohi Daniel, C. (2019). *Compensation Management and Its Impacts on Organisational Commitment*. In *International Journal of Contemporary Applied Researches (Vol. 6, Number 2)*. www.ijcar.net
90. Patterson, D. (2022) *Human Resources Management - 3rd Edition by Debra Patterson Is Licensed Under A. Creative Commons Attribution-Non Commercial-ShareAlike 4.0 International License*.
91. Permatasari, H., Sahar, J., Mansyur, M., & Hardjono, A. W. (2022). *Voices of Indonesian Manufacturing WorkersIn Rotating Shift Systems*. *Jurnal Keperawatan Indonesia*, 25(1), 52–61.
92. Prakasa, G. A. R., & Zaenuri, A. (2025). Peran Kualitas Kehidupan Kerja dalam Kesejahteraan Dunia Kerja di Era Modern. In *Book Chapter Manajemen Sdm Jilid 1 (Pp. 411–429)*.
93. Prameswari, A., Ayudia, L., Sya, H., & Iskandarsyah, A. (2021). *Hospital Shift Hours and Its Effect on Quality of Life Among Nurses : A Comparative Study*. *Jurnal Media Keperawatan Indonesia*, 4(2), 92–100.
94. Pfejfer-Buczek, A., Nowicka, J., Ciekanowski, Z., & Marciniak, S. (2023). *Stress in the Working Environment and its Causes*. In *European Research Studies Journal: XXVI (Number 2)*.
95. Priyono Mamis. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Zifatama Publisher Jl. Taman Pondok Jati J 3, Taman Sidoarjo

96. Putra, F. B. A., Yaser, M., & Saputra, F. (2024). Hubungan Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Shift Kerja terhadap Stres Kerja Karyawan di PT. Generasi Muda Bersatu Kecamatan Simpenan, Kabupaten Sukabumi Tahun 2023. *Journal Of Public Health Education*, 3(4), 162–169.
97. Putra, P. S., Laila, D. A., Hariyati, H., & Aima, H. (2025). *Analysis of the Influence of Competency Development and Compensation Systems on Employee Performance: A Literature Study of Strategic Human Resource Management*. Jurnal Penelitian Multidisiplin Bangsa, 2(2), 276–285. <https://doi.org/10.59837/jpnmb.v2i2.482>
98. Putri, A. (2022). Hubungan *Quarter Life Crisis* dengan Kualitas Hidup Pada Mahasiswa Akhir Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Ar-Raniry. Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh.
99. Rasyid Abdillah, M., & Anita dan Rita Anugerah Jurusan Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Purna Graha dan Fakultas Ekonomi Universitas Riau, R. (2016). Dampak Iklim Organisasi Terhadap Stres Kerja Dan Kinerja Karyawan. In *Dampak Iklim Organisasi Terhadap Stres Kerja... Jurnal Manajemen: XX (Number 01)*.
100. Risma Widiastuti, Susi Handayani, & Siti Komariah Hildayanti. (2025). Dampak stres kerja, kecerdasan emosional dan dukungan sosial terhadap kinerja karyawan PT XYZ. *Jurnal STEI Ekonomi*, 34(2), 123–132. <https://doi.org/10.36406/jemi.v34i2.107>
101. Rosminah, Mardiah, Isra Marzuti, Tupa F, Siadari U, Zulkifli D, Yusdianto, Lubis M, Paloma C, & Boekoesoe Y. (2024). Manajemen Agroindustri: Strategi Dan Implementasi . 1–260.
102. Runtulalo, S. N., Tedjasukmana, R., & Susilo. (2021). Hubungan Kualitas Tidur dengan Fungsi Eksekutif pada Pekerja *Shift* dan *Non Shift*. *Jurnal Kedokteran Meditek*, 27(3), 211–217.
103. Saragih, Y. P., & Yunita, Y. (2025). Stres Kerja Karyawan. *Tabularasa: Jurnal Ilmiah Magister Psikologi*, 7(1), 19–24. <https://doi.org/10.31289/tabularasa.v7i1.5141>
104. Sahadewa, S., Durry, F. D., Masyarakat, I. K., Kedokteran, F., Wijaya, U., Surabaya, K., Veteran, U., & Timur, J. (2024). Kesehatan Mental Dan Stres Kerja Di Tempat Kerja: Tinjauan Pustaka
105. Salsabila, H., & Alam, I. A. (2026). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Transformasi Strategi Manajemen SDM di Rumah Kerupuk Arumi 157. *ECo-Fin: Economics and Financial Journal*, 7(1), 204–215.
106. Silvia Manurung, G., Febrina Harahap, A., Saputra Rumahorbo, J., Angelica, M., Suci Yasa Nasution, P., Prasetya Damanik, Y., & Studi Manajemen, P. (2024). *The Influence of Financial Compensation and Non-Financial Compensation on Employee Performance*. *Jurnal Nasional Holistic Science*, 4(3), 564–573.
107. Silvia Manurung, G., Febrina Harahap, A., Saputra Rumahorbo, J., Angelica, M., Suci Yasa Nasution, P., Prasetya Damanik, Y., & Studi Manajemen, P. (2024a). *The Influence of Financial Compensation and Non-Financial Compensation on Employee Performance*. *Jurnal Nasional Holistic Science*, 4(3), 564–573.
108. Sipahutar, H., Hutagalung, H., & Panggabean, N. Z. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan pada PT. Mujuur Timber Sibolga. *Jesya*, 5(2), 2139–2152.
109. Solang, M. G., Kawatu, P. A. T., Tucunan, A. A. T., Kesehatan, F., Universitas, M., Ratulangi, S. (2020). Hubungan *Shift* Kerja dengan Kelelahan Kerja pada Operator Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum (Spbu) yang ada di Kota Tomohon dan Kota Tondano. In *Jurnal Kesmas (Vol. 9, Issue 1)*.
110. SubaktiMoh. (2024). Faktor faktor + Yang + Mempengaruhi + Kompensasi + Karyawan + Bank. 03. Dar El-Falah; *Jurnal Ilmu-ilmu Sosial, Keagamaan, dan humaniora Vol. 03, No. 01 2024*
111. Sugiyono. (2019). *Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D*. CV Saba Jaya Publisher Jl. Proklamasi Kp. Krajan RT.004 RW.004, Kel. Tanjungmekar, Kec. Karawang Barat, Kab. Karawang.
112. Sugiyono. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Get Press Indonesia. Jln. Palarik Air Pacah No 26 Kel. Air Pacah Kec. Koto Tangah Kota Padang Sumatera Bara
113. Sugiyono. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Get Press Indonesia. Jln. Palarik Air Pacah No 26 Kel. Air Pacah Kec. Koto Tangah Kota Padang Sumatera Bara
114. Syafar Syafri, & Fiatno Aris. (18 C.E.). Syafri Syafar(1), Aris Fiatno(2). *Jurnal Teknik Industri Terintegrasi*, 1–97.
115. Syafrizal, R. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja Pegawai di Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Kota Tebingtinggi. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 4(2), 1258–1266.
116. Staicu, E. A., & Vasiliuță-stefănescu, M. (2022). *Occupational Stress And Its Perceived Negative Impact On The Health And Performance Of The Employees Of A Banking Call Center*. *Studia Universitatis Babes-Bolyai Sociologia*, 67(1), 101–116. <https://doi.org/10.2478/subbs-2022-0005>
117. Tempo, M. Y., Maddusa, S. S., & Joseph, W. B. S. (2025). Hubungan Antara Beban Kerja dengan Kelelahan Kerja pada Pekerja Bagian Produksi PT. Royal Coconut Desa Kawangkuan Minahasa Utara. *Jurnal Ilmu Kedokteran dan Kesehatan Indonesia*, 5(2), 265–276.
118. Tripati Shruti, Rai Rashmi, & Bartels Rompany Van Ingrid. (2020). *Quality of Life*. <https://www.routledge.com/>
119. Ulandari, A., Syahadatina Noor, M., Hazairin Noor, I., & Aziza Nisa, M. (2024a). Hubungan Beban Kerja, Durasi Kerja, dan Ritme Sirkadian terhadap Kelelahan Kerja Perawat. In *Artikel Penelitian Syifa' Medika (Vol. 15)*.
120. Ulandari, A., Syahadatina Noor, M., Hazairin Noor, I., & Aziza Nisa, M. (2024b). Hubungan Beban Kerja, Durasi Kerja, dan Ritme Sirkadian terhadap Kelelahan Kerja Perawat. In *Artikel Penelitian Syifa' Medika (Vol. 15)*.
121. Wijaya, K. S., Koesma, R., & Zamralita. (2019). Peranan Reaksi Stres Kerja terhadap Kualitas Hidup pada Pekerja Level Operator. *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, Dan Seni*, 3(1), 159–168.
122. Wijaya, K. S., Koesma, R., & Zamralita, Z. (2019). Peranan Reaksi Stres Kerja Terhadap Kualitas Hidup Pada Pekerja Level Operator. *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, Dan Seni*, 3(1), 159–168.
123. Wiyoga, A. I., Kolefiyan, I., Hasanah, L. P., Amelya, S., Nuraini, E., & Fadli, A. A. (2025). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi Kepuasan Kerja di Perusahaan Karanganyar. *RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business*, 4(2), 3246–3252. <https://doi.org/10.31004/riggs.v4i2.1010>
124. Wila, A. R., Husniati, R., Alnisa, D., & Fadlillah, M. (N.D.). Pengaruh *Shift* Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai Divisi Linehaul & Shuttle Warehouse Lazada Cimanggis. In *Inkubis: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis (Vol. 3, Issue 2)*.
125. Yuli, A., Sudi, A., Muhammad, F., Sugistria, C. A. O., Hadi, P., Khair, R. I., Brando, A., & Putri, B. A. (2022). Profil Keselamatan dan Kesehatan Kerja Nasional Indonesia Tahun 2022. Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia.
126. Zakaria, M. Z., Azlina, N., Abdullah, N., & Mahmud, L. (2024). *The Factors affecting Occupational Stress: A Case Survey at District Office and Land of Kota Setar*.
127. Zavira, Z., Girisoma, S., & Lie, D. (2024). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Modal Psikologis terhadap Kesejahteraan Subjektif pada Salesman. *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, Dan Seni*, 8(2), 319–327.
128. Zehra, R., & Sadaf, A. (2025). *The Impact of Work-Related Stress on Quality of Life (QoL) And Psychological Wellbeing Among Day and Night Shift Workers*. *Journal For Social Science Archives*, 3(2), 519–530.