

## Pengaruh Motivasi Kerja dan *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Pegawai di mediasi Komitmen Organisasi: Studi pada Pegawai DPUPR Kabupaten Batang

Ronggo Prasetyo<sup>1</sup>, Lie Liana<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup> Universitas STIKUBANK, Semarang, Indonesia

ronggoprasetyo7031@mhs.unisbank.ac.id, lieliana@edu.unisbank.ac.id

### ABSTRACT

*This study aims to analyze the influence of work motivation and work-life balance on employee performance, mediated by organizational commitment. The population in this study was 412 employees of the Batang Regency Public Works and Housing Agency (DPUPR), with a sample size of 120 drawn using the Roscoe formula (1975). Sampling was conducted using purposive sampling with the criterion of employee tenure exceeding one year. Data were processed using SPSS version 22 software. Data analysis techniques included respondent descriptions, variable descriptions, validity tests, reliability tests, F-tests, R<sup>2</sup>-tests, t-tests, and mediation tests using path analysis. The results indicate that work motivation has a positive effect on organizational commitment, work-life balance has a positive effect on organizational commitment, organizational commitment has a positive effect on employee performance, work motivation has a positive effect on employee performance, work-life balance has no effect on employee performance, organizational commitment mediates the effect of work motivation on employee performance, and organizational commitment mediates the effect of work-life balance on employee performance.*

**Keywords:** Work Motivation; Work-Life Balance; Organizational Commitment; Employee Performance

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan *work life balance* terhadap kinerja pegawai dimediasi oleh komitmen organisasi. Populasi pada penelitian ini adalah pegawai DPUPR Kabupaten Batang berjumlah 412 dengan jumlah sampel 120 diambil dengan menggunakan rumus Roscoe (1975). Pengambilan sampel menggunakan teknik *purposive sampling* dengan kriteria masa kerja pegawai lebih dari 1 tahun. Data diolah menggunakan *software* SPSS versi 22. Teknik analisis data meliputi deskripsi responden, deskripsi variabel, uji validitas, uji reliabilitas, uji F, uji R<sup>2</sup>, uji t dan uji mediasi menggunakan analisis jalur (*path analysis*). Hasil penelitian menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi, *work life balance* berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi, komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, *work life balance* tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai, komitmen organisasi memediasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, dan komitmen organisasi memediasi pengaruh *work life balance* terhadap kinerja pegawai..

**Kata kunci:** Motivasi Kerja; *Work Life Balance*; Komitmen Organisasi; Kinerja Pegawai

## PENDAHULUAN

Otonomi daerah ialah sistem pemerintahan yang memberikan hak atau kewenangan pada suatu daerah untuk mengurus dan mengatur urusan pemerintah sesuai dengan kebutuhan, karakteristik dan potensi daerah tersebut. Salah satu tujuan otonomi daerah yaitu berorientasi kepada pembangunan, yaitu pembangunan dalam arti luas berorientasi kepada pembangunan meliputi semua segi penghidupan dan kehidupan. Salah satu unsur pelaksana pemerintahan di bidang pembangunan dan pelayanan publik yaitu Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Batang. Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Batang adalah suatu Lembaga resmi pemerintah yang mempunyai tugas pokok melaksanakan urusan pemerintahan daerah di bidang pekerjaan umum dan penataan ruang dan tugas pembantuan yang diberikan kepada daerah. Berbagai pelayanan diberikan oleh Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Batang meliputi pelayanan izin ruang milik jalan, pelayanan fasilitas layanan klinik peta Tata Ruang, pelayanan fasilitas layanan rekomendasi Teknik PBG, pelayanan rekomendasi bebas banjir, pelayanan sertifikat laik fungsi, dan pelayanan sewa alat berat.

Kinerja Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Batang sudah baik, namun belum optimal. Hal itu terbukti dari hasil kuesioner pra-survei, skor terendah muncul pada indikator ketepatan waktu hadir sesuai jam kerja (3,35) dan pengembangan keterampilan pendukung kinerja (3,80), dengan gap terbesar 1,15 poin pada ketepatan waktu hadir. Mangkunegara (2014) menjelaskan bahwa kinerja pegawai yaitu hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Untuk mencapai kinerja yang lebih optimal baik secara kuantitas dan kualitas diasumsikan terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi yaitu motivasi kerja, *work life balance* dan komitmen organisasi.

Busro (2018) menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan penggerak dari dalam individu untuk melakukan aktivitas tertentu dalam mencapai tujuan. Pegawai yang memiliki motivasi kerja yang tinggi maka akan menyelesaikan segala pekerjaan yang diberikan dengan disiplin dan sepenuh hati. Hal tersebut akan berpengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan, semakin tinggi motivasi kerja pegawai maka hasil kinerja akan lebih baik. Penelitian yang dilakukan oleh Rizqiyah *et al.* (2022), Natasya *et al.* (2024), Razak (2021), Muhammad *et al.* (2022) dan Chrisnanto dan Riyanto (2020) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun hasil penelitian tersebut berbanding terbalik dengan yang dilakukan oleh Hasmalawati (2018) serta Shanty dan Mayangsari (2017) yang menyatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Lumonan *et al.* (2019) menjelaskan bahwa *work life balance* yaitu situasi seseorang yang bisa mengelola waktu sebaik mungkin ataupun bisa menyesuaikan pekerjaan dengan kehidupan keluarga, minat individu dan pekerjaan tersebut. Penelitian Abdirahman *et al.* (2020), Syam *et al.* (2024), Sari dan Indrawan (2023), dan Damanik *et al.* (2022) menunjukkan bahwa *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun hal itu berbanding terbalik dengan

penelitian yang dilakukan oleh Margolang *et al.* (2024) yang menunjukkan bahwa *work life balance* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Allan dan Meyer (1991) mendefinisikan komitmen organisasi yaitu suatu keadaan psikologis yang memiliki perasaan dan keyakinan mengenai hubungan pegawai dengan organisasi dan memiliki keputusan untuk tetap melanjutkan keanggotaannya dalam organisasi itu atas dasar kebutuhan, kewajiban maupun keinginan. Seseorang pegawai yang mempunyai komitmen yang rendah terhadap organisasi akan berdampak pada tingginya tingkat absensi, meningkatnya kelambatan dalam bekerja, kurangnya loyalitas dan rendahnya kualitas kerja. Pendapat tersebut didukung oleh penelitian Fitria (2021), Muslih dan Saragih (2024), Dunan dan Iryanto (2024), Kawiana *et al.* (2018) menunjukkan hasil bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Akan tetapi menurut penelitian yang dilakukan oleh Nahar *et al.* (2020) serta Shanty dan Mayangsari (2017) menunjukkan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Pegawai yang mempunyai motivasi yang tinggi maka pegawai tersebut akan puas terhadap organisasi dan memahami bahwa organisasi memberikan perhatian dan menganggap bahwa pegawai merupakan salah satu faktor penting dari organisasi tersebut. Pendapat tersebut didukung oleh penelitian Ferine dan Sunaryo (2022), Bytyqi (2020), Syamsu dan Syam (2021), Lesmana, *et al.* (2023), dan Badrianto dan Permatasari (2022) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Namun hal itu berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan oleh Shanty dan Mayangsari (2017) dan Kusworo *et al.* menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasi.

Pegawai yang mempunyai keseimbangan antara kehidupan dan pekerjaan, maka akan menimbulkan perasaan yang positif sehingga dalam menyelesaikan pekerjaan akan lebih optimal. Perasaan positif itulah yang dapat meningkatkan komitmen pegawai terhadap suatu organisasi. Pendapat tersebut didukung oleh penelitian Mengistu dan Worku (2020), Sari dan Indrawan (2023), Sitorus *et al.* (2018), Shabir dan Gani (2019), dan Hasan dan Muafi (2022) juga menunjukkan bahwa *work life balance* berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi.

Penelitian Lesmana *et al.* (2023) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dimediasi komitmen organisasi dan penelitian yang dilakukan Sari dan Indrawan (2023) menyatakan bahwa *work life balance* berpengaruh terhadap kinerja pegawai dimediasi komitmen organisasi.

Berdasarkan penelitian terdahulu dan *research gap* yang terdapat didalamnya terkait hubungan antara motivasi kerja, *work life balance*, komitmen organisasi dan kinerja pegawai, maka akan dilakukan penelitian untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan *work life balance* terhadap kinerja pegawai dimediasi komitmen organisasi.

## TINJAUAN LITERATUR

### Motivasi Kerja

Busro (2018) menjelaskan bahwa motivasi kerja merupakan penggerak dari dalam individu untuk melakukan aktivitas tertentu untuk mencapai tujuan. Hasibuan (2017) menjelaskan bahwa terdapat 5 dimensi motivasi kerja yang terdiri dari kebutuhan fisik, kebutuhan keselamatan dan kesehatan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi. Dimensi kebutuhan fisik terdiri dari 2 indikator yaitu kebutuhan akan fasilitas penunjang dan balas jasa. Dimensi kebutuhan keselamatan dan kesehatan terdiri dari 2 indikator adalah kebutuhan rasa aman fisik dan perlindungan. Dimensi kebutuhan sosial terdiri dari 2 indikator interaksi yang baik antar sesama pegawai dan interaksi yang baik dengan atasan. Dimensi kebutuhan penghargaan adalah pengakuan dan penghargaan. Indikator dari kebutuhan aktualisasi adalah potensi dan ketrampilan.

### Work Life Balance

Lumonan *et al.* (2019) menjelaskan bahwa *work life balance* yaitu situasi seseorang yang bisa mengelola waktu sebaik mungkin ataupun bisa menyesuaikan pekerjaan dengan kehidupan keluarga, minat individu dan pekerjaan tersebut. Hudson (2005) menjelaskan bahwa terdapat 3 dimensi dalam *work life balance* yang terdiri dari keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan, dan keseimbangan kepuasan. Indikator dalam keseimbangan waktu terdiri dari aspek keseimbangan, waktu yang diberikan, dan waktu pada diri sendiri. Indikator dari keseimbangan keterlibatan adalah membentuk psikologis individu, menyeimbangkan diri sendiri, dan kepuasan yang dipilih. Indikator dari keseimbangan kepuasan adalah keseimbangan kehidupan kerja dan keseimbangan kehidupan pribadi.

### Komitmen Organisasi

Allan dan Meyer (1991) mendefinisikan komitmen organisasi yaitu suatu keadaan psikologis yang memiliki perasaan dan keyakinan mengenai hubungan pegawai dengan organisasi dan memiliki keputusan untuk tetap melanjutkan keanggotaannya dalam organisasi itu atas dasar kebutuhan, kewajiban maupun keinginan. Allen dan Meyer (1997) mengungkapkan bahwa terdapat 3 dimensi dari komitmen organisasi yaitu komitmen afektif, komitmen berkesinambungan, dan komitmen normatif. Indikator dari komitmen afektif adalah karyawan senang menghabiskan karir di perusahaan, karyawan senang menghabiskan karir di perusahaan, karyawan merasa masalah yang dihadapi perusahaan adalah masalah karyawan juga, karyawan merasa mudah beradaptasi saat bekerja di perusahaan, karyawan merasa bahwa perusahaan dan orang-orang di dalamnya seperti bagian dari keluarga karyawan sendiri, karyawan merasa sangat menyatu secara emosional dengan perusahaan, perusahaan memiliki makna mendalam bagi karyawan, dan karyawan merasa menjadi bagian dari perusahaan. Indikator dari komitmen berkesinambungan adalah karyawan merasa memiliki kewajiban saat menjadi karyawan perusahaan, karyawan merasa memiliki banyak keuntungan apabila bekerja di perusahaan, karyawan akan merasa bersalah apabila meninggalkan perusahaan, perusahaan layak untuk mendapat loyalitas karyawan, karyawan tidak

akan meninggalkan perusahaan karena masih memiliki kewajiban, dan karyawan berhutang banyak pada Perusahaan. Indikator dari komitmen *normative* adalah karyawan khawatir apabila berhenti dari perusahaan karena belum memiliki tempat kerja pengganti, karyawan khawatir apabila berhenti dari perusahaan karena belum memiliki tempat kerja pengganti, kehidupan karyawan akan kacau apabila karyawan memutuskan untuk meninggalkan perusahaan sekarang, apabila karyawan dalam waktu dekat meninggalkan perusahaan, tidak akan dampak yang buruk bagi karyawan, saat ini, karyawan merasa butuh untuk bekerja di perusahaan berpikir meninggalkan perusahaan, karyawan tidak punya banyak pilihan perusahaan pengganti sehingga tidak berpikir meninggalkan perusahaan, salah satu akibat negatif meninggalkan perusahaan adalah alternatif pekerjaan yang sangat jarang tersedia, salah satu akibat negatif meninggalkan perusahaan adalah alternatif pekerjaan yang sangat jarang tersedia, salah satu alasan terbesar karyawan tetap bekerja adalah tempat lain tidak memberikan keuntungan sebesar di perusahaan, dan karyawan sudah memberikan upaya yang optimal saat bekerja di perusahaan, sehingga karyawan tetap mau bekerja di perusahaan.

### Kinerja pegawai

Mangkunegara (2014) juga menjelaskan bahwa kinerja pegawai yaitu hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Mangkunegara (2014) mengungkapkan terdapat 3 dimensi kinerja pegawai yang terdiri dari kuantitas kerja, kualitas kerja, dan pemanfaatan waktu. Indikator dari kuantitas kerja adalah target kerja dan volume pekerjaan. Indikator dari kualitas kerja adalah pelaksanaan kerja yang efektif dan mengurangi kesalahan dalam bekerja. Indikator pemanfaatan waktu adalah ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan dan keefektifan waktu.

### Pengembangan Hipotesis

#### Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Komitmen Organisasi

Penelitian Ferine dan Sunaryo (2022), Bytyqi (2020), Syamsu dan Syam (2021), Lesmana *et al.* (2023) dan Badrianto dan Permatahari (2022) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Berdasarkan hasil penelitian ini maka dapat dirumuskan:

H1 = Motivasi Kerja Berpengaruh Positif terhadap Komitmen Organisasi

#### Pengaruh Work Life Balance terhadap Komitmen Organisasi

Penelitian Mengistu dan Worku (2020), Sari dan Indrawan (2023), Sitorus *et al.* (2018), Shabir dan Gani (2019), dan Hasan dan Muafi (2022) menunjukkan bahwa *work life balance* berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Berdasarkan hasil penelitian ini maka dapat dirumuskan:

H2 = *Work Life Balance* Berpengaruh Positif terhadap Komitmen Organisasi

## Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Penelitian yang dilakukan oleh Wirda Fitria (2021), Muslih dan Saragih (2024), Dunan dan Iryanto (2024), Kawiana *et al.* (2018) yang menunjukkan hasil bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan hasil penelitian ini maka dapat dirumuskan:

H3 = Komitmen Organisasi Berpengaruh Positif terhadap Kinerja

## Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Penelitian yang dilakukan oleh Rizqiyah *et al.* (2022), Natasya *et al.* (2024), Razak (2021), Muhammad *et al.* (2022) dan Chrisnanto dan Riyanto (2020) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil penelitian ini maka dapat dirumuskan:

H4 = Motivasi Kerja Berpengaruh Positif terhadap Kinerja Pegawai

## Pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kinerja Pegawai

Penelitian yang dilakukan oleh Abdirahman *et al.* (2020), Syam *et al.* (2024), Sari dan Indrawan (2023), Margolang *et al.* (2024) dan Damanik *et al.* (2022) menunjukkan bahwa *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil penelitian ini maka dapat dirumuskan:

H5 = *Work Life Balance* Berpengaruh Positif terhadap Kinerja Pegawai

## Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai dimediasi Komitmen Organisasi

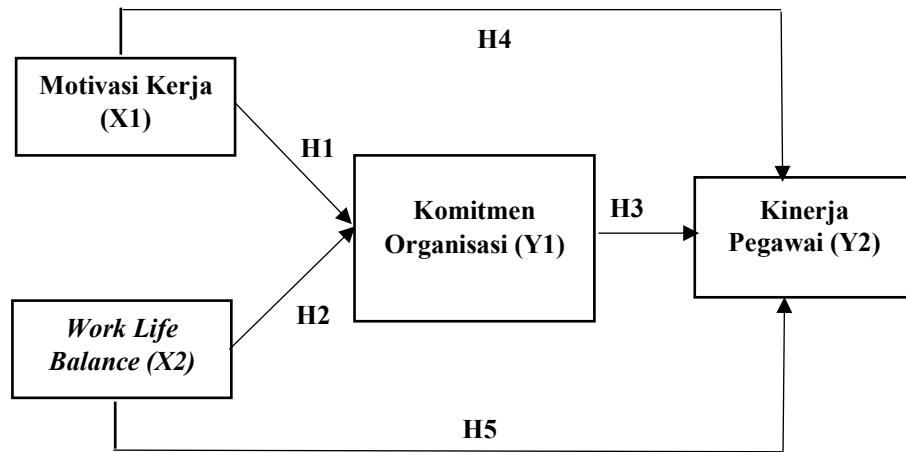
Chrisnanto dan Riyanto (2020) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil penelitian ini maka dapat dirumuskan:

H6: Motivasi Kerja Berpengaruh Positif terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi Komitmen Organisasi

## Pengaruh *Work life Balance* terhadap Kinerja Pegawai dimediasi Komitmen Organisasi

Damanik *et al.* (2022) menunjukkan bahwa *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil penelitian ini maka dapat dirumuskan:

H7: *Work Life Balance* Berpengaruh Positif terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi Komitmen Organisasi



**Gambar 1. Kerangka Konseptual**

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan *explanatory research*. Tujuan penelitian ini untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan *work life balance* terhadap kinerja pegawai dimediasi oleh komitmen organisasi (studi pada pegawai DPUPR Kabupaten Batang). Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS) di kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Batang dengan total pegawai sebanyak 412 pegawai. Dalam penelitian ini, teknik penarikan sampel menggunakan teknik *sampling purposive* untuk mengambil sampel dari populasi dengan suatu kriteria tertentu. Jumlah sampel ditentukan dengan metode Roscoe (1975) dimana ukuran sampel 30 hingga 500, pada penelitian ini jumlah sampel yang dapat digunakan berjumlah 120. Tabulasi data menggunakan skala Likert 5, dan analisis yang digunakan yaitu menggunakan *software SPSS* versi 22. Pengujian data meliputi deskripsi responden, deskripsi variabel, uji validitas, uji reliabilitas, uji F, uji R<sup>2</sup>, uji t dan uji mediasi menggunakan analisis jalur (*path analysis*).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Deskripsi Responden

**Tabel 1. Deskripsi Responden**

karakteristik	Kriteria	Jumlah	Persentase
Jenis kelamin	Laki-laki	103	85,8
Umur	41-50 tahun	40	33,3
Pendidikan	Sarjana	50	41,7
Masa kerja	>15 tahun	78	65,0

Sumber: Data diolah tahun 2025

Berdasarkan tabel 1 dapat ditunjukkan bahwa mayoritas responden adalah laki-laki (85,8 %) dengan rentang umur 41–50 tahun (33,3 %), mayoritas latar

belakang pendidikan Sarjana (S-1) (41,7 %), serta memiliki masa kerja lebih dari 15 tahun (65,0 %).

### Deskripsi Variabel

Nilai *mean* 4,09 pada motivasi kerja (X1) menunjukkan bahwa responden memiliki kecenderungan setuju terhadap 10 indikatornya. Nilai *mean* 3,9 pada variabel *work life balance* (X2) menunjukkan bahwa responden memiliki kecenderungan setuju terhadap 8 indikatornya. Nilai *mean* 3,7 pada komitmen organisasi (Y1) menunjukkan bahwa responden memiliki kecenderungan setuju terhadap 22 indikatornya. Selanjutnya, Nilai *mean* 3,95 pada kinerja pegawai (Y2) yang menunjukkan bahwa responden memiliki kecenderungan setuju terhadap 7 indikator yang ada.

### Hasil Uji Validitas

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	KMO	Component Matrix
Motivasi Kerja	0,898	>0,4
<i>Work life balance</i>	0,886	>0,4
Komitmen Organisasi	0,887	>0,4
Kinerja Pegawai	0,886	>0,4

Sumber: Data diolah tahun 2025

Berdasarkan tabel 2 dapat ditunjukkan KMO dari motivasi kerja, *work life balance*, komitmen organisasi dan kinerja pegawai besarnya  $> 0,5$  dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kecukupan sampel terpenuhi. Nilai *component matrix* dari 10 indikator motivasi kerja, 8 indikator *work life balance*, dan 7 indikator kinerja pegawai  $> 0,4$  dengan demikian dapat disimpulkan semua indikator valid. Lalu dari 23 indikator komitmen organisasi terdapat 1 indikator nilai *component matrix*  $< 0,4$ , yaitu Y1.3 sehingga indikator tersebut dihapus. Pada 22 indikator yang valid dilakukan lagi uji validitas tahap 2 dan hasil uji validitas tahap 2 didapatkan hasil semuanya valid.

### Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha Cronbach	Kriteria
Motivasi Kerja	0,907	>0,7
<i>Work life balance</i>	0,878	>0,7
Komitmen Organisasi	0,923	>0,7
Kinerja Pegawai	0,876	>0,7

Sumber: Data diolah tahun 2025

Berdasarkan tabel 3 dapat ditunjukkan nilai *alpha cronbach* motivasi kerja, *work life balance*, komitmen organisasi dan kinerja pegawai besarnya > 0,7 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dinyatakan reliabel.

### Hasil Analisis Regresi Linear berganda

**Tabel 4. Regresi Linear Berganda**

Model	Variabel Independen	Adjusted R <sup>2</sup>	Anova		Standardized Coefficients		Keterangan
			F	Sig	Beta	Sig	
<b>Model 1: Y1 = 0,311X1 + 0,606X2 + e1</b>							
<b>Model I:</b> Pengaruh motivasi kerja, <i>work life balance</i> terhadap komitmen organisasi	Motivasi kerja	0,444	48,518	0,000	0,329	0,001	Hipotesis 1 Diterima
	<i>Work life balance</i>				0,406	0,000	Hipotesis 2 Diterima
<b>Model 2: Y2 = 0,145X1 + 0,200X2 + 0,573 Y1 + e2</b>							
<b>Model II:</b> Pengaruh motivasi kerja, <i>work life balance</i> , komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai	Komitmen organisasi	0,404	27,872	0,000	0,573	0,000	Hipotesis 3 Diterima
	Motivasi kerja				0,145	0,014	Hipotesis 4 Diterima
	<i>Work life balance</i>				0,200	0,0730	Hipotesis 5 Ditolak

Sumber: Data diolah tahun 2025

### Hasil Uji Model 1:

- Pada hasil uji F, nilai *sig* 0,000 < 0,05, artinya model *fit* atau layak untuk dianalisis lebih lanjut.
- Pada hasil uji koefisien determinasi diperoleh nilai *Adjusted R<sup>2</sup>* sebesar 0,444 yang berarti variabel motivasi kerja dan *work life balance* mampu menjelaskan sebesar 44,4% terhadap variabel komitmen organisasi sedangkan sisanya 55,6% dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian.

H1: Motivasi Kerja Berpengaruh Positif terhadap Komitmen Organisasi

Nilai *sig*  $0,001 < 0,05$  dan nilai beta sebesar 0,329 positif, artinya motivasi kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Dengan demikian H1 diterima.

H2: *Work life balance* Berpengaruh Positif terhadap Komitmen Organisasi

Nilai *sig*  $0,000 < 0,05$  dan nilai beta sebesar 0,406 positif, artinya *work life balance* berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Dengan demikian H2 diterima.

### Hasil Uji Model 2:

- Pada hasil uji F, nilai *sig*  $0,000 < 0,05$ , artinya model *fit* atau layak untuk dianalisis lebih lanjut.
- Pada hasil uji koefisien determinasi diperoleh nilai *Adjusted R<sup>2</sup>* sebesar 0,404 yang berarti variabel motivasi kerja, *work life balance* dan komitmen organisasi mampu menjelaskan sebesar 40,4% terhadap variabel kinerja pegawai sedangkan sisanya 59,6% dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian.

H3: Komitmen Organisasi Berpengaruh Positif terhadap Kinerja Pegawai

Nilai *sig*  $0,000 < 0,05$  dan nilai beta sebesar 0,573 positif, artinya komitmen organisasi positif terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian H3 diterima.

H4: Motivasi Kerja Berpengaruh Positif terhadap Kinerja Pegawai

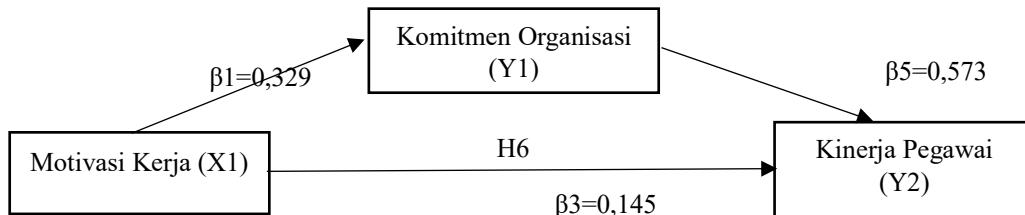
Nilai *sig*  $0,014 < 0,05$  dan nilai beta sebesar 0,145 positif, artinya motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian H4 diterima.

H5: *Work Life Balance* Tidak Berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai

Nilai *sig*  $0,0730 > 0,05$  artinya *work life balance* tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian H5 ditolak.

### Hasil Uji Mediasi

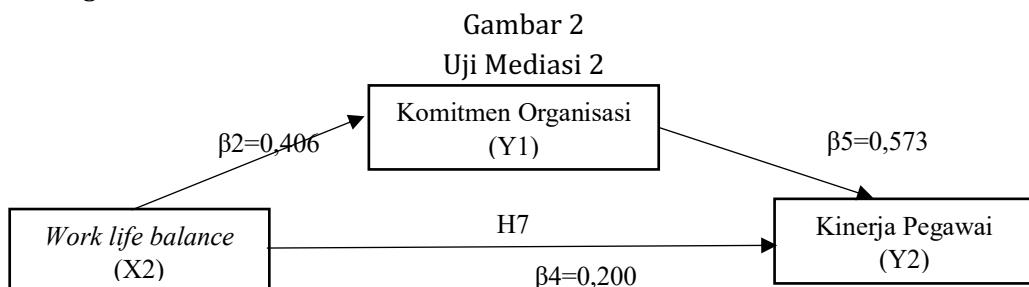
H6: Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi Komitmen Organisasi



Gambar 2. Uji Mediasi 1

Nilai  $\beta_1 \times \beta_5 = 0,329 \times 0,573 = 0,188$  dan nilai  $\beta_3 = 0,145$ . Karena  $\beta_1 \times \beta_5$  lebih besar dari  $\beta_3$  atau nilai  $0,188 > 0,145$  artinya komitmen organisasi memediasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, artinya H6 diterima.

H7: Pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi Komitmen Organisasi



Nilai  $\beta_2 \times \beta_5 = 0,406 \times 0,573 = 0,232$  dan nilai  $\beta_3 = 0,200$ . Karena  $\beta_1 \times \beta_5$  lebih besar dari  $\beta_4$  atau nilai  $0,232 > 0,200$  artinya komitmen organisasi memediasi pengaruh *work life balance* terhadap kinerja pegawai, dengan artian H7 diterima.

### Motivasi Kerja Berpengaruh Positif terhadap Komitmen Organisasi

Mayoritas responden memiliki latar belakang pendidikan sarjana (S1) dan rentang usia dominan 41–50 tahun. Rentang usia ini menunjukkan bahwa banyak responden berada dalam usia produktif, di mana mereka aktif mengembangkan diri. Selain itu menunjukkan bahwa responden memiliki pengalaman kerja yang cukup lama dan tingkat pendidikan yang relatif baik, sehingga mereka memiliki pemahaman yang mendalam mengenai lingkungan kerja dan kebijakan organisasi. Karakteristik ini memberikan konteks penting dalam melihat bagaimana motivasi kerja dapat memengaruhi komitmen organisasi, karena semakin lama masa kerja dan semakin tinggi tingkat pendidikan, semakin matang pula pola pikir pegawai dalam menilai organisasi.

Pada variabel motivasi kerja, indikator dengan nilai mean tertinggi adalah interaksi dengan pimpinan dan kebutuhan akan fasilitas penunjang untuk mempermudah penyelesaian tugas. Temuan ini konsisten dengan teori bahwa motivasi kerja merupakan faktor pendorong utama dalam meningkatkan loyalitas dan keterikatan pegawai terhadap organisasi. Pegawai yang memiliki motivasi tinggi cenderung merasa puas dengan pekerjaannya, lebih memahami tujuan organisasi, serta menganggap organisasi memperhatikan kebutuhan mereka. Rasa puas tersebut pada akhirnya menciptakan perilaku positif berupa kesediaan untuk mengerahkan energi dan waktu demi keberhasilan organisasi. Dengan demikian, motivasi kerja tidak hanya meningkatkan produktivitas tetapi juga memperkuat komitmen afektif, normatif, maupun keberlanjutan pegawai dalam organisasi.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan beberapa studi sebelumnya seperti yang dilakukan oleh Ferine dan Sunaryo (2022), Bytyqi (2020), Syamsu dan Syam (2021), Lesmana *et al.* (2023), serta Badrianto dan Permatasari (2022) yang sama-sama menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Konsistensi temuan ini menunjukkan bahwa motivasi kerja merupakan variabel penting yang perlu diperhatikan dalam strategi manajemen sumber daya manusia. Oleh karena itu, organisasi disarankan untuk terus mengembangkan kebijakan yang mampu meningkatkan motivasi pegawai, seperti

memberikan penghargaan, menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, dan menyediakan kesempatan pengembangan karier agar komitmen pegawai terhadap organisasi semakin kuat.

### **Work Life Balance Berpengaruh Positif terhadap Komitmen Organisasi**

Berdasarkan karakteristik responden, mayoritas pegawai yang terlibat dalam penelitian ini adalah laki-laki dengan rentang usia dominan 41–50 tahun. Tingkat pendidikan responden sebagian besar adalah sarjana, dan sebagian besar memiliki masa kerja lebih dari 15 tahun. Komposisi ini menunjukkan bahwa responden adalah pegawai yang sudah matang dalam pengalaman kerja dan memiliki pemahaman yang mendalam terkait tuntutan pekerjaan serta pentingnya keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Kondisi ini relevan dalam mengkaji pengaruh *work life balance* terhadap komitmen organisasi, karena pegawai dengan masa kerja panjang dan tingkat pendidikan memadai cenderung lebih menyadari nilai keseimbangan hidup sebagai salah satu faktor penentu loyalitas terhadap organisasi.

Pada variabel *work life balance*, indikator dengan nilai mean tertinggi adalah keseimbangan kehidupan kerja. Temuan ini mendukung pandangan bahwa *work life balance* menjadi faktor penting dalam meningkatkan keterikatan emosional pegawai terhadap organisasi. Ketika pegawai merasa bahwa organisasi memberikan ruang bagi mereka untuk menyeimbangkan kehidupan pribadi dan pekerjaan, maka akan muncul perasaan dihargai, nyaman, dan puas terhadap lingkungan kerja. Perasaan positif ini mendorong pegawai untuk lebih fokus, produktif, dan memiliki keinginan untuk bertahan dalam organisasi. Sebaliknya, ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat menimbulkan stres, kelelahan, dan penurunan komitmen. Dengan demikian, menjaga *work life balance* bukan hanya bermanfaat bagi kesejahteraan pegawai, tetapi juga berkontribusi pada keberlangsungan organisasi.

Hasil penelitian ini juga konsisten dengan temuan sebelumnya yang dilakukan oleh Mengistu dan Worku (2020), Sari dan Indrawan (2023), Sitorus *et al.* (2018), Shabir dan Gani (2019), serta Hasan dan Muafi (2022), yang menyatakan bahwa *work life balance* berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Konsistensi ini memperkuat bukti empiris bahwa organisasi perlu memperhatikan kebijakan yang mendukung keseimbangan kehidupan kerja pegawai, seperti fleksibilitas waktu kerja, dukungan manajerial, dan fasilitas pendukung kesejahteraan. Dengan demikian, organisasi tidak hanya meningkatkan kepuasan pegawai, tetapi juga memperkuat loyalitas dan komitmen mereka terhadap keberhasilan organisasi secara keseluruhan.

### **Komitmen Organisasi Berpengaruh Positif terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan karakteristik responden, mayoritas pegawai yang menjadi sampel penelitian adalah laki-laki, dengan rentang usia dominan 41–50 tahun. Sebagian besar responden memiliki tingkat pendidikan sarjana dan masa kerja lebih dari 15 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa responden adalah pegawai yang telah memiliki pengalaman kerja yang cukup panjang dan tingkat kematangan yang baik dalam memahami nilai-nilai organisasi. Dengan karakteristik tersebut, komitmen

organisasi yang terbentuk di antara mereka memiliki pengaruh signifikan terhadap pola kerja dan loyalitas, yang pada akhirnya berimplikasi pada kinerja pegawai.

Pada variabel komitmen organisasi, indikator dengan nilai mean tertinggi adalah karyawan merasa memiliki kewajiban di organisasi. Temuan ini menguatkan pandangan bahwa pegawai dengan komitmen tinggi cenderung menunjukkan kesetiaan, rasa tanggung jawab, dan kesediaan untuk memberikan usaha terbaik demi kemajuan organisasi. Komitmen yang kuat mampu mengurangi tingkat absensi, memperbaiki ketepatan waktu, meningkatkan kualitas hasil kerja, serta menumbuhkan loyalitas pegawai. Sebaliknya, pegawai yang memiliki komitmen rendah akan menunjukkan kinerja yang kurang optimal karena tidak adanya keterikatan emosional maupun moral terhadap tujuan organisasi. Oleh karena itu, memperkuat komitmen organisasi menjadi langkah strategis dalam meningkatkan kinerja pegawai dan pencapaian tujuan organisasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan sebelumnya yang dilakukan oleh Fitria (2021), Muslih dan Saragih (2024), Dunan dan Iryanto (2024), serta Kawiana *et al.* (2018), yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Konsistensi temuan ini menegaskan pentingnya organisasi untuk membangun lingkungan kerja yang mendukung, memberikan penghargaan yang layak, serta menciptakan budaya kerja yang inklusif agar komitmen pegawai semakin kuat. Dengan demikian, organisasi tidak hanya mendapatkan pegawai yang produktif, tetapi juga menciptakan keberlanjutan kinerja yang optimal dalam jangka panjang.

### **Motivasi Kerja Berpengaruh Positif terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan karakteristik responden, mayoritas pegawai yang terlibat dalam penelitian ini adalah laki-laki, dengan rentang usia dominan 41–50 tahun. Tingkat pendidikan responden sebagian besar adalah sarjana, dan mayoritas memiliki masa kerja lebih dari 15 tahun. Karakteristik ini menunjukkan bahwa responden memiliki pengalaman kerja yang matang serta tingkat pemahaman yang baik terhadap pekerjaan dan organisasi. Dalam konteks ini, motivasi kerja menjadi faktor penting yang memengaruhi cara mereka menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, yang pada akhirnya berdampak langsung terhadap kinerja pegawai.

Pada variabel motivasi kerja, indikator dengan nilai mean tertinggi adalah interaksi dengan pimpinan dan kebutuhan akan fasilitas penunjang untuk mempermudah penyelesaian tugas. Temuan ini mendukung teori bahwa motivasi kerja menjadi salah satu pendorong utama tercapainya kinerja yang optimal. Pegawai yang memiliki motivasi tinggi cenderung lebih disiplin, bekerja dengan sepenuh hati, dan mampu menjalin hubungan kerja yang harmonis dengan rekan maupun atasan. Sebaliknya, pegawai dengan motivasi rendah akan menunjukkan ketidakpuasan terhadap pekerjaannya, yang berdampak pada menurunnya produktivitas dan kualitas hasil kerja. Dengan demikian, organisasi perlu memperhatikan faktor-faktor yang dapat meningkatkan motivasi, seperti pemberian penghargaan, peluang pengembangan karier, dan lingkungan kerja yang mendukung agar kinerja pegawai tetap optimal.

Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Rizqiyah *et al.* (2022), Natasya *et al.* (2024), Razak (2021), Muhammad *et al.* (2022), serta Chrisnanto dan Riyanto (2020), yang sama-sama menyimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Konsistensi hasil ini menegaskan pentingnya organisasi untuk terus membangun strategi yang dapat mendorong motivasi pegawai, baik melalui insentif material maupun non-material. Dengan motivasi yang terjaga, pegawai tidak hanya meningkatkan kinerjanya tetapi juga berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif dan berkelanjutan.

### **Work Life Balance Tidak Berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan karakteristik responden, mayoritas pegawai yang terlibat dalam penelitian ini adalah laki-laki, dengan rentang usia dominan 41–50 tahun. Sebagian besar responden memiliki tingkat pendidikan sarjana dan masa kerja lebih dari 15 tahun. Komposisi ini menunjukkan bahwa pegawai memiliki pengalaman kerja yang panjang dan pemahaman yang baik tentang tuntutan pekerjaan, sehingga keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan (*work life balance*) menjadi faktor penting yang memengaruhi performa kerja mereka. Pegawai dengan latar belakang demikian cenderung lebih merasakan dampak langsung dari penerapan *work life balance* terhadap kinerja.

Pada variabel *work life balance*, indikator dengan nilai mean terendah adalah menyeimbangkan diri sendiri. Temuan ini memperkuat konsep bahwa *work life balance* tidak memberikan pengaruh yang nyata terhadap peningkatan kinerja pegawai. Ada kemungkinan bahwa mayoritas responden yang memiliki masa kerja lebih dari 15 tahun dan berpendidikan sarjana tidak mementingkan *work life balance* namun lebih ke faktor pendukung lain untuk meningkatkan kinerja pegawai. Faktor-faktor seperti sistem penghargaan budaya organisasi atau gaya kepemimpinan mungkin memiliki pengaruh yang lebih dominan terhadap kinerja pegawai daripada *work life balance*.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh temuan Margolang *et al.* (2024) yang menunjukkan bahwa *work life balance* tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Konsistensi hasil ini membuktikan bahwa *work life balance* tidak selalu mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di setiap organisasi. Dengan demikian, penerapan *work life balance* di setiap organisasi tidak selalu dapat meningkatkan kinerja pegawai tersebut.

### **Motivasi Kerja Berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi Komitmen Organisasi**

Berdasarkan karakteristik responden, mayoritas pegawai yang terlibat dalam penelitian ini adalah laki-laki, dengan rentang usia dominan 41–50 tahun. Sebagian besar responden memiliki tingkat pendidikan sarjana dan telah bekerja lebih dari 15 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa responden memiliki pengalaman kerja yang panjang dan pemahaman yang cukup matang mengenai lingkungan kerja. Dengan karakteristik ini, motivasi kerja yang mereka miliki akan berpengaruh terhadap

kinerja pegawai, baik secara langsung maupun melalui komitmen organisasi sebagai variabel mediasi.

Pada variabel motivasi kerja, indikator dengan nilai mean tertinggi adalah interaksi dengan pimpinan dan kebutuhan akan fasilitas penunjang untuk mempermudah penyelesaian tugas. Temuan ini memperlihatkan bahwa pegawai yang memiliki motivasi tinggi akan lebih disiplin, memiliki semangat kerja yang lebih baik, dan menjalin hubungan harmonis di lingkungan kerja. Kondisi ini memperkuat komitmen mereka terhadap organisasi, sehingga mereka akan memberikan usaha terbaik demi kepentingan organisasi. Pada akhirnya, komitmen organisasi yang tinggi tersebut akan mendorong peningkatan kinerja pegawai. Sebaliknya, jika motivasi kerja rendah, maka komitmen terhadap organisasi juga akan menurun, yang berdampak pada penurunan kualitas kinerja pegawai. Dengan demikian, meningkatkan motivasi kerja akan berdampak ganda, baik secara langsung maupun melalui penguatan komitmen organisasi.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh studi sebelumnya yang dilakukan oleh Rizqiyah *et al.* (2022), Natasya *et al.* (2024), Razak (2021), Muhammad *et al.* (2022), serta Chrisnanto dan Riyanto (2020), yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu, penelitian lain juga menunjukkan bahwa komitmen organisasi merupakan faktor penting yang menghubungkan motivasi kerja dengan kinerja. Oleh karena itu, organisasi perlu membangun strategi yang tidak hanya meningkatkan motivasi pegawai, tetapi juga memperkuat komitmen mereka terhadap organisasi agar kinerja pegawai dapat optimal dan tujuan organisasi tercapai secara efektif.

### **Work Life Balance Berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi Komitmen Organisasi**

Berdasarkan karakteristik responden, mayoritas pegawai yang diteliti adalah laki-laki dengan rentang usia terbanyak 41–50 tahun. Tingkat pendidikan yang mendominasi adalah sarjana dan sebagian besar memiliki masa kerja lebih dari 15 tahun. Karakteristik ini menunjukkan bahwa responden adalah pegawai dengan pengalaman kerja yang panjang dan pemahaman yang baik mengenai keseimbangan kehidupan kerja. Dengan latar belakang tersebut, penerapan *work life balance* yang optimal diyakini akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung melalui peningkatan komitmen organisasi.

Pada variabel *work life balance*, indikator dengan nilai mean tertinggi adalah keseimbangan kehidupan kerja. Temuan ini menguatkan bahwa pegawai yang memiliki *work life balance* yang baik akan merasa lebih dihargai, tidak mengalami kelelahan kerja berlebihan, dan dapat membagi waktu secara proporsional antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Kondisi ini akan meningkatkan kepuasan kerja sekaligus memperkuat ikatan emosional dan loyalitas terhadap organisasi. Komitmen yang meningkat tersebut mendorong pegawai untuk bekerja lebih optimal, lebih disiplin, dan lebih fokus pada pencapaian tujuan organisasi. Sebaliknya, *work life balance* yang buruk dapat menurunkan komitmen dan pada akhirnya menghambat pencapaian kinerja pegawai secara maksimal.

Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Abdirahman *et al.* (2020), Syam *et al.* (2024), Sari dan Indrawan (2023), serta Damanik *et al.* (2022) yang menyatakan bahwa *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu, penelitian-penelitian tersebut juga menunjukkan pentingnya komitmen organisasi sebagai penghubung antara *work life balance* dan kinerja pegawai. Oleh karena itu, organisasi perlu merumuskan kebijakan yang mendukung keseimbangan kehidupan kerja, seperti fleksibilitas jam kerja, dukungan manajerial, serta budaya kerja yang sehat agar dapat meningkatkan komitmen sekaligus kinerja pegawai secara berkelanjutan.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi artinya jika motivasi kerja ditingkatkan maka komitmen organisasi juga akan meningkat, *work life balance* berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi artinya jika *work life balance* ditingkatkan maka komitmen organisasi juga akan meningkat, motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai artinya jika motivasi kerja ditingkatkan maka kinerja pegawai juga akan meningkat, *work life balance* tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai, komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai artinya jika komitmen organisasi ditingkatkan maka kinerja pegawai juga akan meningkat, motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dimediasi komitmen organisasi, serta *work life balance* berpengaruh terhadap kinerja pegawai dimediasi komitmen organisasi. Nilai Beta menunjukkan besarnya pengaruh relatif masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Pada model I, *work life balance* lebih dominan meningkatkan komitmen organisasi dibandingkan motivasi kerja. Sementara pada model II, komitmen organisasi memiliki pengaruh paling besar terhadap kinerja pegawai dibandingkan motivasi kerja dan *work life balance*.

## DAFTAR PUSTAKA

- Angkat, R. A., Indra, A. P., & Tambunan, K. (2023). The Effect of Islamic Work Ethics, Work Strees, and Work Life Balance on Employee Performance with Work Loyalty as an Intervening Variable at Bank Sumut Syariah KCP Katamso Medan. *Al Iqtishod: Jurnal Pemikiran dan Penelitian Ekonomi Islam*, 11(2), 156-179.
- Arifin, M. (2021). Work Life Balance: Konsep, Strategi, dan Implementasi dalam Organisasi. Yogyakarta: Deepublish.
- ASTUTI, N. L. R. (2024). *PENGARUH WORK LIFE BALANCE TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIMEDIASI OLEH KOMITMEN ORGANISASI PADA KSP LUWIH ARCHA SEDANA DENPASAR* (Doctoral dissertation, Universitas Mahasaraswati Denpasar).

- Avey, J. B., Reichard, R. J., Luthans, F., & Mhatre, K. H. (2011). Meta-analysis of the impact of positive psychological capital on employee attitudes, behaviors, and performance. *Human Resource Development Quarterly*, 22(2), 127–152.
- AZ-ZAHRA, C. H. A. I. R. U. N. N. I. S. A. (2024). *PENGARUH FLEXIBLE WORKING ARRANGEMENT TERHADAP JOB PERFORMANCE DIMEDIASI OLEH WORK LIFE BALANCE* (Doctoral dissertation, UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA).
- Azizah, A. N., & Helmy, I. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Work Life Balance Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Guru Tidak Tetap SMK Bina Karya 1 Karanganyar). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis dan Akuntansi (JIMMBA)*, 6(4), 527-549.
- Badrianto, Y., & Ekhsan, M. (2021). Pengaruh Work-life Balance terhadap Kinerja Karyawan yang di Mediasi Komitmen Organisasi. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 4(2), 951-962.
- Edwards, J. R., & Rothbard, N. P. Ardiansyah, CA, & Surjanti, J.(2020). Pengaruh work life balance terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi pada karyawan PT. Bhinneka Life Indonesia Cabang Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8 (4), 1211-1221. Asim, M.(2013). Impact of motivation on employee performance with effect of. *Resource*, 12(1), 72-100.
- Fikrianto, A. *Pengaruh Locus of Control, Work-Life Balance, dan Emotional Quotient terhadap Kinerja Auditor dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Moderasi (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Jakarta)* (Bachelor's thesis, FEB UIN JAKARTA).
- Fubian, D. A., & Emilisa, N. (2024). PERAN EMPOWERING LEADERSHIP DAN AFFECTIVE COMMITMENT TERDAHAP WORK-LIFE BALANCE DIMEDIASI OLEH WORK ENGAGEMENT PADA KARYAWAN ORGANISASI PERBANKAN DI JAKARTA BARAT. *Journal of Social and Economics Research*, 6(1), 418-431.
- Goszal, G. C. A. (2025). *Pengaruh Efikasi Diri dan Work Life Balance terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Komitmen Organisasi (Studi pada Karyawan Generasi Z di Kota Salatiga)* (Doctoral dissertation).
- Handoko, T. Hani. (2016). Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia. Yogyakarta: BPFE.
- Hanifah, A. (2025). Pengaruh Stress Kerja dan Kepuasan Kerja Pada Komitmen Organisasi yang Dimediasi oleh Keseimbangan Kehidupan Kerja.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Imani, F. G., Hermawati, A., & Budiantono, B. (2023). Peran Organizational Citizenship Behavior Sebagai Upaya Optimalisasi Kinerja Pegawai Berbasis Work-Life Balance. *Inisiatif: Jurnal Ekonomi, Akuntansi dan Manajemen*, 2(4), 48-61.

- Komala, I., Nursifa, D., Khodijah, S., Mardhotillah, A., & Setyaningrum, R. P. (2023). Pengaruh Servant Leadership, Organizational Commitment Terhadap Employee Performance Serta Work Life Balance Sebagai Mediator Pada Universitas Pelita Bangsa. *Jurnal Ekonomi Syariah Pelita Bangsa*, 8(02), 166-175.
- Lestari, Y., Ahman, E., & Santoso, B. (2023). Pengaruh Work Life Balance Dan Workload Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Komitmen Organisasi. *Co-Value Jurnal Ekonomi Koperasi dan kewirausahaan*, 14(5), 548-553.
- Manfa'aturrohmansyah, F. N., & Muhdiyanto, M. (2023, August). Peran Work Life Balance Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Mediasi (Studi Empiris Pada CV. Berkah Yudistira Mandiri Magelang). In *UMMagelang Conference Series* (pp. 439-454).
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Millenia, S., & Masman, R. R. (2024). Pengaruh Work-Life Balance terhadap Organizational Commitment Dimediasi oleh Job Satisfaction. *Jurnal Managerial Dan Kewirausahaan*, 6(1), 108-116.
- Moheriono. (2019). Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- MoenaLisa, S. D. (2023). *PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DIMEDIASI OLEH KOMITMEN ORGANISASI (Studi Pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Jombang)* (Doctoral dissertation, STIE PGRI Dewantara Jombang).
- Nugraha, B. W. (2024). Pengaruh Work Engagement, Work Life Balance, dan Work Overload Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan: Peran Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Perbankan. *Kabillah: Journal of Social Community*, 9(1), 1-20.
- Nurwahyuni, S. (2019). Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan melalui work life balance (Studi Kasus PT. Telkom Indonesia Regional V). *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 7(1).
- Prasetyo, D. E., & Achmad, N. (2025). *PENGARUH COMMUNICATION, WORK DISCIPLINE DAN WORK LIFE BALANCE TERHADAP KINERJA KARYAWAN YANG DIMEDIASI OLEH MOTIVASI KERJA PADA PT X BOYOLALI*. *JURNAL LENTERA BISNIS*, 14(2), 962-982.
- Purwanto, Djoko. (2019). Komunikasi Bisnis. Jakarta: Erlangga.
- Putri, Z. M., & Hermati, N. F. (2023). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kepuasan Kerja Yang Dimediasi oleh Work-Life Balance Pada Perusahaan Optikal Putra Sawargi Mandiri di Majalengka. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 9(3), 602-610.

- Rahmadina, A. R., & Setyaningrum, R. P. (2023). Pengaruh work life balance, trust employee terhadap commitment organization dimediasi job satisfaction pada PT. XYZ di Cikarang. *JAMBURA: Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 6(1), 377-385.
- Revaldo, M. T. (2025). *Pengaruh Beban Kerja Dan Work Life Balance Terhadap Kinerja Pegawai Wanita pada Bank Jatim Cabang Gresik* (Doctoral dissertation, UPN Veteran Jawa Timur).
- Rivai, Veithzal & Sagala, Ella Jauvani. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. & Judge, Timothy A. (2019). Perilaku Organisasi (Edisi ke-16). Jakarta: Salemba Empat.
- Rosyidah, Z. (2023). *Pengaruh work-life balance terhadap organizational citizenship behavior dengan variabel mediasi kepuasan kerja dan komitmen organisasi pada karyawan PT. Textile industry indonesia* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim).
- Rosyidah, Z. (2023). *Pengaruh work-life balance terhadap organizational citizenship behavior dengan variabel mediasi kepuasan kerja dan komitmen organisasi pada karyawan PT. Textile industry indonesia* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim).
- Rosyidi, M. M., Budiati, Y., & Lestari, R. I. (2024). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Sebagai Variabel Mediasi Pada Proyek Apartemen Padmayana Jakarta. *YUME: Journal of Management*, 7(1), 345-357.
- SAPUTRI, R. D. (2024). *PENGARUH STRES KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN KOMPETENSI TERHADAP PRESTASI KERJA PERAWAT RUMAH SAKIT UMUM DAERAH BUMIAYU (RSUD) DENGAN WORK LIFE BALANCE SEBAGAI MEDIASINYA* (Doctoral dissertation, UNIVERSITAS PERADABAN).
- Shalahuddin, F. F., & Ikhram, M. A. D. (2024). Pengaruh Fleksibilitas Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Work Life Balance Sebagai Variabel Mediasi Selama Pandemi Covid-19. *Jurnal Kewirausahaan dan Inovasi*, 3(3), 903-917.
- Siagian, Sondang P. (2018). Teori Motivasi dan Aplikasinya. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Sichtiaji, N. F. (2025). *PENGARUH WORK LIFE BALANCE TERHADAP KINERJA GURU DIMEDIASI OLEH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI (Studi Pada Guru SMAN 9 Malang)* (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Malang).
- Sopiah. (2020). Perilaku Organisasional. Yogyakarta: Andi Offset.
- Wahyudin, A., Fitriati, A., Darmawan, A., & Rachmawati, E. (2025). Pengaruh work life balance dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja

sebagai variabel intervening. *Entrepreneurship Bisnis Manajemen Akuntansi (E-BISMA)*, 110-131.

Yusuf, M., Wanasida, A. S., & Meilani, Y. C. P. (2024). PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, MOTIVASI KERJA DAN WORK-LIFE BALANCE TERHADAP KINERJA FLIGHT-CREW DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA PT XYZ. *Media Bina Ilmiah*, 19(1), 3615-3626.