

Pengaruh *Work-life Balance* terhadap Kinerja Karyawan yang di Mediasi Komitmen Organisasi

Yuan Badrianto

Universitas Pelita Bangsa

yuan.badrianto@pelitabangsa.ac.id

Muhamad Ekhsan

Universitas Pelita Bangsa

muhamad.ekhsan@pelitabangsa.ac.id

Abstract *The purpose of this study was to examine the effect of work-life balance on employee performance mediated by organizational commitment at PT YAUP Cikarang. This research uses quantitative methods. The research variable data collection was carried out by distributing questionnaires to as many as 50 respondents using the saturated sample method. The data analysis method used was the R-square test, Bootstrapping, Path Coefficient, and Specific indirect effects with Smart PLS software. The results of the study found that work-life balance has a positive and significant effect on employee performance, work-life balance has a positive and significant effect on organizational commitment. Organizational commitment has a positive and significant effect on employee performance. Organizational commitment can mediate the effect of work-life balance and employee performance.*

Keywords *Work Life Balance, organizational commitment, Employee performance*

I. LATAR BELAKANG

Setiap orang membutuhkan keseimbangan hidup antara kehidupan pribadi dan kehidupan kerja (*worklife balance*). Kita bekerja semata-mata untuk mencari rezeki. Bonusnya adalah karir, ilmu yang tiada batasnya serta pengalaman-pengalaman yang berharga. Mohanty Mohanty (2016) menyatakan perubahan alam di tempat kerja ditambah dengan perubahan tingkat sosial budaya telah menyebabkan ketidakseimbangan dalam pekerjaan dan kehidupan pribadi karyawan. Meningkatnya permintaan, meningkatnya kesadaran di kalangan wanita, meningkatkan tingkat stres, meningkatkan tingkat keluarga telah menyulitkan orang untuk mengatasi pekerjaan dan kehidupan keluarga mereka. Aslani (2015) menegaskan ketidakseimbangan kehidupan kerja memiliki beberapa dampak negative pada sikap dan perilaku karyawan dan akibatnya mempengaruhi kinerja dan efektifitas organisasi. Oleh karena itu, organisasi saat ini diharuskan untuk menciptakan lingkungan yang fleksibel yang akan membantu karyawan untuk mengelola pekerjaan dan keluarga mereka bersama-sama.

Worklife balance yang mulai dikenal pada tahun 1986 adalah frase yang bermakna tentang kondisi seimbang antara kebutuhan manusia untuk berprestasi di dunia kerja dan memenuhi tanggung jawab personalnya. Berdasarkan hasil *survey* yang dilakukan terhadap 65 koran terkemuka di Amerika Serikat dan 35 koran terkemuka di dunia mencatat bahwa dalam dekade 1986-1996, frase *worklife balance* hanya dipakai di dalam 35 artikel saja. Namun,

mulai tahun 1997, artikel mengenai *worklife balance* mengalami pertumbuhan yang sangat cepat. Data diatas menunjukkan betapa semakin besar apresiasi manusia terhadap keseimbangan ini dan filosofi ini diadopsi oleh Sribangun dalam menjalankan kegiatan usahanya.

Kinerja karyawan memegang peranan penting dalam kelangsungan organisasi. Sesuai dengan Armstrong (2009) yang mengatakan bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategi organisasi, kepuasan dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Sedangkan menurut Mendis & Weerakkody (2017) kinerja karyawan merupakan kemampuan karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan cara tertentu yang mengarahkan organisasi dan karyawan untuk mencapai tujuan bersama.

Untuk memperoleh kinerja karyawan yang baik tidak mudah karena dipengaruhi beberapa factor, diantaranya adanya kualitas kehidupan kerja yang baik. Melalui upaya melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan, karyawan akan merasa turut bertanggung jawab dan merasa turut memiliki atas keputusan dimana ia turut berpartisipasi di dalamnya. Buono (1998) menyatakan bahwa kualitas kehidupan kerja mencakup aktifitas-aktifitas yang ada di dalam perusahaan kerja yang dapat membangkitkan semangat kerja dalam melaksanakan tugas mencapai sasaran perusahaan. Menurut Andriyani & Surjanti (2017) menyatakan gagasan kinerja merupakan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan yang diselesaikan seorang karyawan sesuai tanggung jawab yang telah diberikan dan sesuai standar perusahaan.

Saat ini organisasi semakin memahami pentingnya mempertahankan karyawan sebagai sumber daya yang sangat penting bagi perkembangan perusahaan. Komitmen organisasi secara umum merupakan suatu ketentuan yang disetujui bersama dari semua personil dalam suatu organisasi mengenai pedoman, pelaksanaan serta tujuan yang ingin dicapai bersama dimasa yang akan datang. Menurut Sopiah (2008) komitmen organisasi adalah derajat yang mana pegawai percaya dan menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasi.

Adanya *work life balance* yang baik juga dapat menumbuhkan keinginan para karyawan untuk tetap tinggal dan bertahan di dalam organisasi. komitmen memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan. Pernyataan tersebut sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Folorunso. *et al.* (2014), Rafiei *et al.* (2014) dan Memari *et al.* (2013) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan

Perusahaan yang berkembang di Indonesia saat ini cukup beragam. Perusahaan tersebut bergerak dalam berbagai bidang industri. Salah satu bidang yang cukup berkembang dan diminati di Indonesia adalah bidang industri manufaktur. PT. YAUP merupakan suatu perusahaan yang berspesialisasi dalam memproduksi peralatan-peralatan elektronik. Dua tahun kemudian, perusahaan ini mulai untuk menspesialisasikan pada produksi bagian-bagian otomotif.. Selanjutnya, terkait dengan adanya fenomena yang terjadi di PT. YAUP yaitu adanya perputaran hasil kinerja karyawan yang mana masih terdapat hasil *kinerja* karyawan PT YAUP yang melebihi dari target *claim customer* menghasilkan barang *Not Good* paling tinggi pada bulan April 2020 kemudian paling rendah pada bulan Oktober 2020. Hasil kinerja karyawan ini terjadi secara keseluruhan di perusahaan, serta tidak dapat dipungkiri akan berdampak pada target yang dicapai setiap bagian di perusahaan. Untuk itu, perusahaan perlu melakukan langkah-langkah untuk mengembalikan. Berdasarkan fenomena, Peneliti tertarik melakukan penelitian mengenai faktor-faktor yang paling dominan dalam penelitian ini yang memiliki pengaruh paling besar terhadap kinerja karyawan PT YAUP di Cikarang.

II. LANDASAN TEORI

Kinerja

Menurut Mangkunegara (2016) kinerja merupakan suatu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Bernardin *et al.* (2003) menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategi organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Berdasarkan pengertian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil, baik secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai karyawan, dalam menjalankan tugas-tugasnya sesuai dengan yang diharapkan organisasi melalui kriteria atau standar yang berlaku dalam organisasi.

Work-life balance

Menurut Rincy & Panchanatham (2010) menjelaskan bahwa *worklife balance* merupakan suatu keadaan dimana konflik yang dialami karyawan rendah serta perannya di dalam pekerjaan dan keluarga dapat berjalan dengan baik. Sedangkan Greenhaus, Collins & Shaw (2003) memandang *worklife balance* sebagai suatu derajat, sebuah kontinum yang berhenti pada satu ujung karena ketidakseimbangan dukungan antara peran tertentu dengan peran lainnya, seperti peran bekerja dalam sebuah organisasi dan keluarga.

Komitmen Organisasi

Menurut Darmawan (2013), menjelaskan bahwa komitmen berarti keinginan karyawan untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia melakukan usaha yang tinggi bagi pencapaian tujuan organisasi. Sedangkan menurut Robbins & Timothy (2008) menjelaskan bahwa komitmen organisasi merupakan suatu keadaan seorang karyawan yang memihak pada suatu organisasi dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaannya dalam organisasi itu. Berdasarkan pengertian komitmen organisasi dari beberapa pendapat dapat disimpulkan komitmen organisasi merupakan suatu ketentuan yang disetujui bersama dari semua personil dalam suatu organisasi mengenai pedoman, pelaksanaan serta tujuan yang ingin dicapai bersama dimasa yang akan datang.

Pengembangan Hipotesis

Hubungan Work-life balance terhadap kinerja karyawan

Saat ini tuntutan pekerjaan membuat seseorang sulit untuk menyeimbangkan antara kegiatan yang berkaitan dengan pekerjaan dan di luar pekerjaan. Oleh karena itu istilah yang berkaitan untuk menggambarkan praktik di tempat kerja yang mengakui dan bertujuan untuk mendukung kebutuhan karyawan dalam mencapai keseimbangan antara tuntutan dari keluarga dan kehidupan kerja mereka di sebut *worklife balance*. *Worklife balance* merupakan sejauh mana seseorang terlibat dan puas dengan perannya dalam bekerja dan juga perannya dalam kehidupan pribadinya. Ketidakseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan akan menciptakan stres dalam diri karyawan yang dapat berdampak kepada penurunan produktivitas kerja karyawan (Aslam, 2015). Sebaliknya ketika kehidupan pribadi karyawan dan pekerjaannya seimbang, karyawan akan cenderung lebih fokus, memiliki perasaan yang positif, dan tidak mengalami stres sehingga dedikasi yang diberikan kepada pekerjaan akan semakin baik dan juga berdampak terhadap peningkatan kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan (Mendis & Weerakkody, 2017). Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesisnya adalah :

H1 : Work-life balance berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hubungan Worklife balance terhadap komitmen organisasi

Ketika keseimbangan antara kehidupan pekerjaan dan pribadi karyawan terjadi, akan ada kecenderungan bagi karyawan untuk lebih fokus terhadap pekerjaannya, menimbulkan perasaan senang dan positif dalam menjalankan pekerjaannya (Riffay, 2019). Hal ini dapat memberikan persepsi positif dari karyawan bahwa organisasi menyediakan kesempatan bagi karyawan untuk memenuhi kebutuhan pribadinya selain hanya menuntut kewajiban karyawan atas pekerjaannya. Persepsi positif tersebutlah yang membentuk ikatan emosional karyawan bahwa organisasi peduli atas keseimbangan kehidupan dan pekerjaan karyawan. Maka dari itu semakin seimbang kehidupan pribadi dan pekerjaan karyawan maka dapat meningkatkan komitmen afektif karyawan. Studi empiris sebelumnya turut mendukung bahwa work life balance dapat berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen afektif karyawan (Oyewobi et al., 2019; Riffay, 2019; Rini & Indrawati, 2019; Jainudi et al., 2019; dan Arif & Farooqi, 2014). Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesisnya adalah :

H2 : Work-life balance berpengaruh terhadap komitmen organisasi

Hubungan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan

Dalam dunia kerja, komitmen seseorang dalam organisasi perusahaan seringkali menjadi isu yang penting. Begitu pentingnya hal tersebut, sampai-sampai beberapa organisasi berani memasukan unsur komitmen sebagai salah satu syarat untuk memegang suatu jabatan/posisi yang ditawarkan dalam iklan –iklan lowongan pekerjaan. Sayangnya meskipun masih belum memahami arti komitmen secara sungguh-sungguh. Padahal pemahaman tersebut sangatlah penting agar tercipta kondisi kerja yang sangat kondusif sehingga perusahaan dapat berjalan efektif dan efisien. Ketika karyawan merasa memiliki ikatan emosional dan memiliki tujuan yang sama dengan organisasi, maka karyawan tersebut akan memberikan usaha terbaiknya untuk mencapai tujuan bersama tersebut. Usaha maksimal tersebut akan tercermin dalam pengerjaan tugas-tugas yang diberikan oleh organisasi (Ramli, 2019). Karyawan yang memiliki komitmen afektif yang kuat akan terus bekerja di suatu organisasi karena keinginannya sendiri, dimana karyawan akan merasa bangga dengan organisasinya dan berusaha untuk selalu melakukan yang terbaik bagi organisasi (Saygan, 2011). Hasil studi empiris yang pernah dilakukan membuktikan bahwa komitmen afektif dapat berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Ramli, 2019; Dinc, 2017; Saygan, 2011). Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesisnya adalah :

H3 : Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan

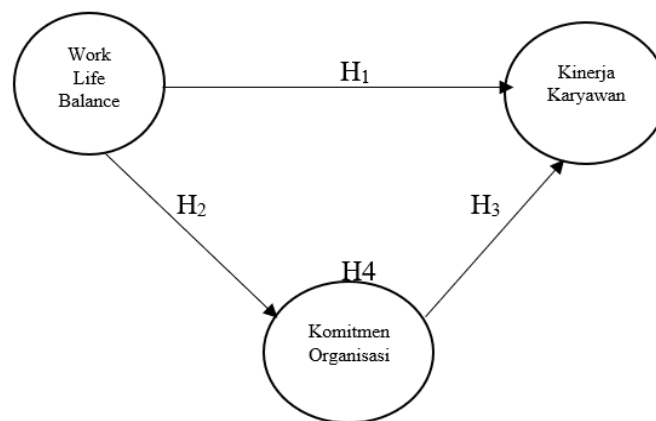
Hubungan Work-life balance terhadap kinerja karyawan yang di mediasi komitmen organisasi

Penelitian yang dilakukan oleh Ramadhoan (2015) dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh tidak langsung antara kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi dan kepuasan kerja sebagai variabel antara. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Augustine et. al (2016) dengan hasil penelitian yang menunjukkan komitmen organisasional memediasi hubungan antara kualitas kehidupan kerja dan kinerja. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Noviana dan Tristiana (2014) yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan signifikan dan positif antara kualitas kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja, terdapat hubungan signifikan dan positif antara kualitas kehidupan kerja terhadap komitmen organisasional, kepuasan kerja tidak memiliki hubungan yang signifikan dan positif terhadap komitmen organisasional, kualitas kehidupan kerja tidak

memiliki pengaruh signifikan positif terhadap kinerja, kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan negatif terhadap kinerja, komitmen organisasional memiliki pengaruh signifikan positif terhadap kinerja, kepuasan kerja bukanlah variabel mediasi antara kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja, komitmen organisasional merupakan variabel mediasi antara kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja. Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesisnya adalah :
 H4 : Work-life balance berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang di mediasi komitmen organisasi

Design Penelitian

Adapun design penelitian ini dijelaskan pada gambar 1.



Gambar 1. Design Penelitian

III. METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian yang digunakan adalah dengan pendekatan kuantitatif. Pengumpulan data dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner yang dibagikan kepada karyawan produksi di PT YAUP dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *Nonprobability sampling*, dengan sampel jenuh. Adapun dalam penelitian ini, populasi keseluruhan berjumlah 50 orang karyawan. Dalam pengambilan sample melalui google form dalam mengisi survey online. Metode analisis data yang digunakan adalah uji R- square, Bootstrapping, Path Coefficient, dan Specific indirect effects dengan software Smart PLS. Untuk menganalisis pengaruh work life balance terhadap kinerja karyawan, pengaruh work life balance terhadap komitmen organisasi, pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan dan pengaruh work life balance terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian Model Struktural (Inner Model)

Pengujian ini adalah pengujian terhadap suatu model struktural dengan melihat nilai dari *R-square* yang merupakan hasil dari uji *goodness of fit model*. Model work life balance terhadap komitmen organisasi memberikan nilai *R-square* sebesar 0, 469 yang dapat diinterpretasikan bahwa variabilitas konstruk komitmen organisasi dapat dijelaskan oleh variabel konstruk work life balance sebesar 46,9,9% sedangkan 53,1% dijelaskan oleh variable

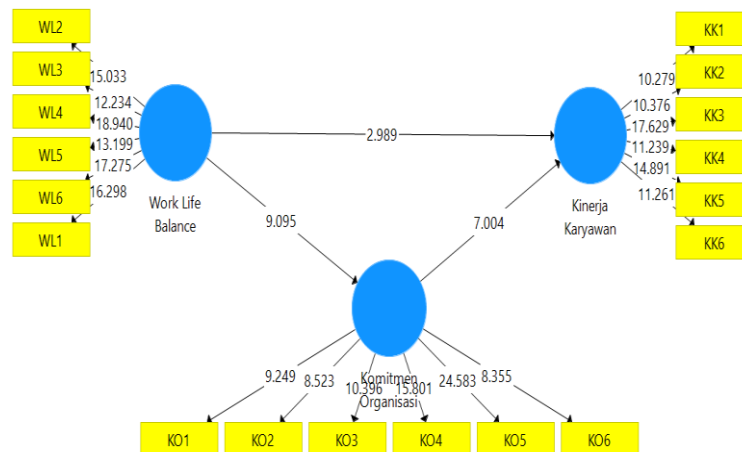
lain diluar penelitian ini. Model pengaruh lainnya yaitu pada variable kinerja karyawan dengan nilai yang ditunjukkan yaitu 0,619 sehingga dapat diinterpretasikan bahwa 61,9% kontruk kinerja karyawan dengan variable terikat yaitu work life balance dan komitmen organisasi . Sedangkan untuk 58,1% dijelaskan oleh variable lain yang tidak dimasukan pada penelitian ini. Dapat dilihat melalui tabel dibawah ini:

Tabel 2. R-Square

Variabel	R Square
Komitmen Organisasi	0.469
Kinerja Karyawan	0.619

Sumber: Peneliti (2021)

Setelah pengujian determinasi, maka dilakukan analisa jalur untuk mengetahui hubungan kausal antara variabel eksogen dengan endogen dengan melakukan bootstrapping pada smart pls 3.0 untuk mendapatkan prediksi dari hasil Analisa jalur pada model ini



Gambar 2 Output Bootstrapping

Sumber: Peneliti (2021)

Untuk lebih jelasnya, dirinci pada tabel 3 path coefficient, yang menjelaskan nilai koefisien nilai T value dan P value untuk menjadi acuan hubungan kausal pada model ini.

Tabel 3. Path Coefficient

Variabel	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Work Life Balance-> Kinerja Karyawan	0.260	0.253	0.087	2.989	0.003
Work Life Balance -> Komitmen Organisasi	0.685	0.698	0.075	9,095	0.000

Komitmen Organisasi-> Kinerja Karyawan	0.585	0.597	0.084	7.004	0.000
---	-------	-------	-------	-------	-------

Berdasarkan tabel 2. path coefficient yang menjelaskan pengaruh langsung, maka tabel 3 specific indirect menjelaskan pengaruh tidak langsung.

Tabel 4. *Specific Indirect Effects*

Variabel	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ((O/STDEV))	P Values
Work Life Balance -> Kinerja Karyawan -> Komitmen Organisasi	0.401	0.416	0.070	5.745	0.000

Pembahasan

Pengaruh Work-Life Balance terhadap Kinerja karyawan

Berdasarkan tabel 3, dapat dijelaskan bahwa hipotesis pertama menguji apakah work-life balance mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Dari analisis yang dilakukan menunjukkan adanya hubungan yang positif hubungan work-life balance berbanding lurus dengan kinerja karyawan. Dengan kata lain, semakin baik work-life balance, maka akan tercipta kinerja yang semakin baik pula. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Majumdar *et al.* (2012) yang melakukan penelitian pada karyawan yang bekerja pada sektor telekomunikasi di India. Terdapat persamaan dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis, diantaranya yaitu penggunaan variabel work-life balance dan kinerja dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara work-life balance terhadap kinerja karyawan. Proses yang melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan, akan membuat karyawan merasa dihargai keberadaannya, dan belajar untuk mengembangkan kemampuannya dalam menyelesaikan permasalahan di dalam organisasinya, sehingga karyawan akan terdorong untuk meningkatkan kinerjanya di dalam organisasi.

Pengaruh Work-Life balance terhadap komitmen organisasi

Berdasarkan tabel 3, hipotesis kedua menguji apakah work-life balance mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi. Dengan kata lain, work-life balance terbukti berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Dari hasil analisis hipotesis yang telah dilakukan, sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yaitu penelitian yang dilakukan oleh Farjad dan Varnous (2013) yang dibuktikan oleh uji statistic yakni uji korelasi Pearson dimana work-life balance berpengaruh signifikan terhadap komitmen para karyawan di perusahaan. work-life balance merupakan sekumpulan keadaan dan praktek dari tujuan organisasi, contohnya adalah kebijakan promosi dari dalam, kepemimpinan yang demokratis, partisipasi karyawan, dan kondisi kerja yang aman. Oleh sebab itu organisasi perlu untuk menjaga dan meningkatkan aspek-aspek work-life balance. Baiknya, work-life balance dari seseorang dapat menjadikan karyawan tersebut mengabdikan dirinya secara penuh kepada organisasi tempat dimana karyawan bekerja.

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 3, hipotesis ketiga menguji komitmen organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain, komitmen organisasi terbukti berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil pengujian tersebut membuktikan bahwa komitmen organisasi berbanding lurus dengan kinerja karyawan.

Semakin tingginya komitmen akan menyebabkan karyawan bersedia untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan dan tujuan organisasi. Dari hasil analisis hipotesis yang telah dilakukan, mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Folorunso *et al.* (2014) yang menunjukkan bahwa dimensi komitmen organisasi secara bersama-sama dan secara independen mempengaruhi kinerja karyawan. Mengingat pentingnya komitmen organisasi bagi perusahaan, diharapkan mampu untuk menjaga komitmen organisasi para karyawannya dengan cara menganalisis apa yang dibutuhkan oleh karyawan, baik kebutuhan dari sisi pekerjaan maupun kebutuhan imbalan materi atau sosial tertentu yang diharapkan oleh karyawan. Karena ketika organisasi memberikan balas jasa atas kinerja maka akan berbanding lurus dengan kontribusi yang diberikan kepada organisasi baik berupa kinerja maupun komitmen terhadap organisasi.

Pengaruh Work Life Balance terhadap kinerja karyawan yang di mediasi komitmen organisasi

Berdasarkan tabel 3, hipotesis ke empat menguji work-life balance mempunyai pengaruh terhadap kinerja melalui komitmen organisasi. Dengan kata lain, work-life balance terbukti berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi. Dari hasil analisis hipotesis yang telah dilakukan, sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ramadhoan (2015) dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh tidak langsung work-life balance terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi dan kepuasan kerja sebagai variabel antara. Selanjutnya, penelitian yang dilakukan oleh Augustine *et al.* (2016) yang menyatakan bahwa, komitmen organisasi memediasi hubungan antara work-life balance dan kinerja. Kemudian penelitian dari Noviana dan Tristiana (2014) dengan hasil dalam penelitian yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi merupakan variabel mediasi antara work-life balance terhadap kinerja. Untuk itu, organisasi harus semakin memahami pentingnya mempertahankan karyawan sebagai sumber daya yang sangat penting bagi perkembangan organisasi. Namun disisi lain karyawan juga merupakan makhluk yang mempunyai pikiran, perasaan akan kebutuhan dan harapan-harapan tertentu. Dengan demikian komitmen organisasi karyawan akan semakin meningkat dan tujuan organisasi pun akan lebih mudah tercapai.

V. KESIMPULAN

work-life balance berpengaruh terhadap kinerja karyawan. work-life balance berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan komitmen organisasi mampu memediasi pengaruh work-life balance terhadap kinerja karyawan. Dalam hal ini perusahaan perlu melibatkan karyawan dalam proses pengambilan keputusan di dalam organisasi. Proses yang melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan, akan membuat karyawan merasa dihargai keberadaannya, dan belajar untuk mengembangkan kemampuannya dalam menyelesaikan permasalahan di dalam organisasinya, sehingga karyawan akan terdorong untuk meningkatkan kinerjanya di dalam organisasi organisasi diharapkan mampu untuk menjaga komitmen organisasi para karyawannya dengan cara menganalisis apa yang dibutuhkan oleh karyawan, baik kebutuhan dari sisi pekerjaan maupun kebutuhan imbalan materi atau sosial tertentu yang diharapkan oleh karyawan. Karena ketika organisasi memberikan balas jasa atas kinerja karyawan maka akan berbanding lurus dengan kontribusi yang diberikan kepada organisasi baik berupa kinerja maupun komitmen terhadap organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, A., Al Musadieg, M., & Mukzam, M. D. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan PT PELINDO Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 47(2), 33–38.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1–18.
- Andriyani, K. (2017). PENGARUH SELF EFFICACY DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA PT. GEARINDO PRAKARSA SURABAYA). *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 5(3).
- Armstrong, M. (2009). *Armstrong's handbook of performance management: An evidence-based guide to delivering high performance*. Kogan Page Publishers.
- Buono, A. F. (1998). Managing human resources: Productivity, quality of work life, profits. *Personnel Psychology*, 51(4), 1041.
- Darmawan, D. (2013). Prinsip-prinsip perilaku organisasi. *Surabaya: Pena Semesta*.
- Dina, D. (2018). PENGARUH WORK-LIFE BALANCE TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI KUD MINATANI BRONDONG LAMONGAN. *E-Jurnal STIE INABA*, 17(2), 1–16.
- Fayyazi, M., & Aslani, F. (2015). The impact of work-life balance on employees' job satisfaction and turnover intention; the moderating role of continuance commitment. *International Letters of Social and Humanistic Sciences*, 51, 33–41.
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2003). The relation between work–family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*, 63(3), 510–531.
- Luthfiyani, Z. (2019). Pengaruh Work-Life Balance dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Telkom Witel Jatim Surabaya Selatan. *BIMA: Journal of Business and Innovation Management*, 1(2), 164–171.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2001). *Manajemen sumber daya manusia*. Thomson Learning.
- McDonald, P., Brown, K., & Bradley, L. (2005). Explanations for the provision- utilisation gap in work- life policy. *Women in Management Review*.
- Mendis, M., & Weerakkody, W. A. S. (2017). The impact of work life balance on employee performance with reference to telecommunication industry in Sri Lanka: a mediation model. *Kelaniya Journal of Human Resource Management*, 12(1), 72–100.

- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61–89.
- Mohanty, A., & Jena, L. K. (2016). Work-life balance challenges for Indian employees: socio-cultural implications and strategies. *Journal of Human Resource and Sustainability Studies*, 4(1), 15–21.
- Novari, A. P. (2018). *PENGARUH WORK-LIFE BALANCE TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI KARYAWAN PADA PT. PUPUK KUJANG CIKAMPEK*.
- Oktaviani, H. (2018). Pengaruh work life balance dan perceived organizational support terhadap turnover intention melalui organizational commitment sebagai variabel intervening pada pt berlian jasa terminal indonesia. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 6(3).
- Poulose, S., & Sudarsan, N. (2018). Work life balance: A conceptual review. *International Journal of Advances in Agriculture Sciences*.
- Pradhan, R. K., Jena, L. K., & Kumari, I. G. (2016). Effect of work–life balance on organizational citizenship behaviour: Role of organizational commitment. *Global Business Review*, 17(3_suppl), 15S-29S.
- Ramadhoan, R. (2015). Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja sebagai Variabel antara (Intervening Variable). *JEPE: Jurnal Ekonomi Pembangunan*, 13(2), 199–217.
- Rincy, V. M., & Panchanatham, N. (2010). Development of a psychometric instrument to measure work life balance. *Continental Journal of Social Sciences*, 3, 50.
- Robbins, S. P. (2006). *Perilaku organisasi, edisi bahasa indonesia*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2008). *Perilaku Organisasi Buku 1, Edisi 12*. Jakarta: Salemba Empat.
- Saina, I. V., Pio, R. J., & Rumawas, W. (2016). Pengaruh Worklife Balance Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pln (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado. *JURNAL ADMINISTRASI BISNIS (JAB)*, 4(3).
- Sapitri, R., & Suryalena, S. (2016). *Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan Perusahaan Listrik Negara area Pekanbaru*. Riau University.
- SISKA JUNIATI, F. (2018). *PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING STUDI KASUS PADA PT SINAR SOSRO KPB MOJOKERTO*. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 6(3).

Sopiah, D. (2008). *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: PT Andi Yogya.

Sunuharjo, B. S., & Ruhana, I. (2016). Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan (studi pada pt. Telekomunikasi indonesia, tbk witel jatim selatan, malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 34(1), 38–46.

Tobing, D. S. K. L. (2009). Pengaruh komitmen organisasional dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara III di Sumatera Utara. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 11(1), 31–37.

Yusuf. (2016). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Management Analysis Journal*. <https://doi.org/10.15294/maj.v5i4.12306>