

## Pengaruh *work-life balance* terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi

Shinta Windika Putri<sup>1\*</sup>, Agus Frianto<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Universitas Negeri Surabaya, Surabaya, Indonesia

\*Email korespondensi: [shinta.19032@mhs.unesa.ac.id](mailto:shinta.19032@mhs.unesa.ac.id)

### Abstract

*Employee performance is an important thing that the company must consider because the employee's performance is expected to improve the company's quality as a whole. Several factors that can affect employee performance are work-life balance and organizational commitment. This study aims to analyze the effect of work-life balance on employee performance through organizational commitment. This research is a type of quantitative research. The sampling technique used is the total sample technique, with the total number of employees of Bank X as many as 46 people. Data was collected using a questionnaire measured by a Likert scale. The statistical analysis of this research is PLS (Partial Least Square) with SmartPLS 3.0 software. The results of this study indicate that work-life balance has a positive and significant effect on employee performance. Work-life balance has a positive and significant impact on organizational commitment. Organizational commitment has a positive and significant impact on employee performance. Organizational commitment has successfully mediated the relationship between work-life balance and employee performance. The implications based on the research results show that companies must pay attention to time management for employees to create a good work-life balance. In addition, organizational commitment must also be considered because it can impact employee performance.*

*Keywords: employee performance; organizational commitment; work-life balance.*

## PENDAHULUAN

Persaingan bisnis di era modern saat ini lebih intens dari sebelumnya. Bisnis berkompetisi secara global untuk dapat memenuhi kebutuhan serta keinginan masyarakat. Persaingan ini juga tak terkecuali pada sektor perbankan. Persaingan antar bank pada Indonesia saat ini dapat dikatakan terus mengalami peningkatan yang ketat. Perkembangan yang menantang ini mengharuskan karyawan melakukan pekerjaan yang tepat supaya perusahaan tetap bertahan dalam bisnisnya (Victoria *et al.*, 2019). Agar perusahaan mampu unggul dalam bersaing, perusahaan membutuhkan berbagai cara yang tersusun berupa program dengan tujuan dapat menaikkan kinerja karyawan. Kinerja karyawan yang baik tentunya menjadi harapan seluruh perusahaan yang mempekerjakan karyawan, karena kinerja karyawan tersebut nantinya diharapkan mampu meningkatkan kualitas perusahaan secara keseluruhan (Waldan, 2020).

Perusahaan dalam mewujudkan tujuan pastinya diperlukan adanya peran seluruh sumber daya manusia yang berkualitas tak terkecuali pada sektor perbankan (Irwandi & Sanjaya, 2022). Sumber daya manusia merupakan aset utama perusahaan yang terpenting serta perlu dikelola dan dikembangkan guna menyongsong keberlangsungan hidup organisasi dalam mencapai tujuan. Pengelolaan sumber daya manusia yang khususnya kinerja karyawan ialah suatu penekanan terpenting yang harus diperhatikan oleh perusahaan, dikarenakan dengan kinerja karyawan yang baik akan dapat mencapai tujuan perusahaan secara optimal (Susita *et al.*, 2020). Oleh karena itu, kinerja karyawan menjadi salah satu faktor penting yang mesti diutamakan supaya dapat menghadapi dan memenangkan kompetisi baik di tingkat nasional maupun global (Suryosukmono & Widodo, 2020).

Terdapat banyak aspek yang dapat memengaruhi kinerja karyawan, salah satunya yakni ditentukan dari *work-life balance* (Hikmah & Lukito, 2021). Menurut Muliawati & Frianto (2020), *work-life*

Shinta Windika Putri, Agus Frianto. Pengaruh *work-life balance* terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi

*balance* merupakan keseimbangan kehidupan yang dimiliki oleh seseorang dalam mengatur waktu yang selaras antara pekerjaan, kehidupan bersama keluarga maupun kepentingan pribadinya. Setiap karyawan memerlukan keseimbangan antara kehidupan pribadi dan kehidupan bekerja. *Work-life balance* dicirikan adanya peningkatan peran dan rendahnya konflik peran di lingkungan luar maupun di dalam pekerjaan (Katili *et al.*, 2021). Ketidakseimbangan peran jika dialami oleh karyawan maka dapat memengaruhi ketegangan pada tanggung jawab yang dijalankan, hal tersebut dapat mengurangi efektivitas dalam bekerja, meningkatkan stres, dan mengurangi kualitas hidup (Asari, 2022). Supaya karyawan dapat memberikan kinerja yang maksimal maka perlu merasakan kebahagiaan, dan salah satu sumber bahagia ialah dari keluarga maupun kehidupan pribadi (Bataineh, 2019). Dengan demikian, *work-life balance* perlu diperhatikan agar karyawan dapat bekerja secara maksimal (Azad & Fatih, 2021).

Pengaruh *work-life balance* dalam mengoptimalkan kinerja karyawan telah dibuktikan Wulandari & Hadi (2021) yang menunjukkan *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal serupa juga dinyatakan oleh Pradnyani & Rahyuda (2022) bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara *work-life balance* dan kinerja karyawan. Namun, ini berbeda dengan hasil penelitian Ardiansyah & Surjanti (2020) yang menunjukkan bahwa *work-life balance* tidak mempunyai hubungan dengan kinerja karyawan.

*Work-life balance* juga dapat memengaruhi komitmen organisasi. *Work-life balance* yang baik dapat membangkitkan komitmen organisasi, sehingga keinginan karyawan untuk bertahan dan menetap pada perusahaan dapat tumbuh (Badrianto & Ekhsan, 2021). Ketika perusahaan mengaplikasikan *work-life balance* dengan baik, karyawan akan merasa terikat dengan perusahaan yang kemudian dapat mendorong untuk berusaha keras dalam bekerja, dan yang terpenting yaitu karyawan menginginkan untuk tetap berada dalam organisasi serta bertahan dalam keanggotaannya (Irsyan *et al.*, 2021). Anggreni & Budiani (2021) membuktikan bahwa *work-life balance* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Namun, ini berbeda dengan hasil riset oleh Yusnita *et al.* (2022) yang menyatakan bahwa tidak adanya pengaruh antara *work-life balance* terhadap komitmen organisasi.

Komitmen organisasi juga menjadi salah satu faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan (Hendri, 2019). Komitmen organisasi dapat dipergunakan untuk memperkirakan serta mengevaluasi ketahanan karyawan dalam menjalankan tugas dengan kewajibannya pada perusahaan (Ningsih & Prastiwi, 2022). Menumbuhkan komitmen organisasi akan menjadi lebih bermanfaat, karena bisa menjadikan perusahaan sebagai tempat yang menenangkan untuk bekerja (Suhardi *et al.*, 2021). Kuatnya komitmen dari karyawan pada perusahaan turut menjadi penentu bagaimana sifat serta tingkah laku karyawan tersebut selama berada dalam perusahaan. Karyawan yang memiliki komitmen organisasi akan mengikatkan diri dan menunjukkan kelayakannya pada organisasi karena adanya kesadaran serta merasa bahwa dirinya terlibat dalam kegiatan yang ada di perusahaan (Luthfiyani, 2019).

Komitmen organisasi dan kinerja karyawan memiliki kaitan yang erat terhadap perusahaan karena jika karyawan memiliki komitmen organisasi yang tinggi, hasil kinerja perusahaan akan meningkat (Nurkholifa & Budiono, 2022). Pengaruh komitmen organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan dibuktikan melalui penelitian yang dilakukan oleh Kartono *et al.* (2020) dan Rullysca (2020) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini berbeda dengan hasil penelitian oleh Sakti *et al.*, (2021) yang menyatakan komitmen organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Objek yang dijadikan penelitian adalah salah satu cabang bank di Kabupaten Ngawi, Jawa Timur, yang juga merupakan Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) Jawa Timur yang bergerak di bidang perbankan. Supaya dapat menghadapi persaingan dalam dunia perbankan yang semakin luas, Bank X memerlukan kinerja yang baik dari karyawannya agar mampu mencapai tujuan yang diinginkan. Berdasarkan pada hasil observasi yang telah dilakukan pada Bank X, karyawan memerlukan banyak waktu untuk dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan. Sehingga, sebagian besar pasti karyawan

mengorbankan kehidupan pribadinya. Saat jam kerja telah berakhir, banyak didapati karyawan yang tidak segera pulang dan masih sibuk dengan pekerjaan kantor. Bahkan, tak jarang karyawan harus pulang larut malam untuk menyelesaikan pekerjaannya dan hal itu tidak yang terhitung lembur.

Hal tersebut sejalan dengan hasil wawancara dengan karyawan Bank X, mereka mengakui jika waktu mereka banyak tersita untuk bekerja. Hal tersebut dikarenakan karyawan seringkali masih berada di kantor meski jam bekerja telah usai untuk menyelesaikan pekerjaannya. Padatnya pekerjaan apalagi seperti sekarang ini dalam masa peralihan dari normalnya Covid-19 menjadikan banyak acara-acara kecil maupun besar yang diselenggarakan oleh Bank X sebab banyak kegiatan yang tertunda karena covid-19. Adanya acara-acara tersebut mengharuskan karyawan terlibat di dalamnya untuk menyelesaikan pekerjaan bahkan di hari libur. Hasil wawancara karyawan mengungkapkan jika tak jarang pula terdapat perintah kerja di hari libur. Karyawan ditugaskan untuk dinas ke luar kota untuk memenuhi tuntutan pekerjaan. Karyawan mengakui kurang adanya keseimbangan waktu antara pekerjaan dengan kehidupan pribadinya.

Karyawan mengakui jika usai lembur ataupun masuk di hari libur karena adanya acara-acara besar, keesokan harinya mereka merasa sedikit malas dalam bekerja dikarenakan kelelahan, sehingga terdapat sebagian karyawan yang datang tidak tepat waktu serta menyelesaikan pekerjaan tidak sesuai waktu yang telah ditetapkan. Padatnya pekerjaan karyawan juga berdampak pada kurang adanya waktu dengan keluarga. Meskipun tak jarang mengharuskan karyawan untuk pulang malam dan hari libur terkadang masuk, karyawan tetap menyelesaikan pekerjaan mereka karena hal tersebut merupakan suatu bentuk tanggung jawab mereka terhadap Bank X dan bentuk tanggung jawab secara material terhadap keluarga. Menurut mereka, pemenuhan kebutuhan material pun penting untuk kelangsungan hidup keluarga. Kehidupan sosial mereka pun terbatas dan para karyawan juga jarang untuk melakukan hobi mereka, karena jika ada waktu libur atau mengambil cuti mereka lebih menghabiskannya bersama keluarga maupun pasangan untuk berlibur atau istirahat di rumah untuk melapas penat. Karyawan menganggap Bank X yang telah menghidupi mereka. Dengan demikian bagi mereka bersikap loyal pada Bank X adalah suatu keharusan. Sebagian besar mereka telah menjadikan perusahaan sebagai tempat terakhir untuk mereka berkarir. Selain tidak ada pilihan lain, bagi mereka perusahaan lain belum tentu dapat memberikan kompensasi sebesar Bank X.

Berdasarkan pada fenomena yang telah dijelaskan sebelumnya, dan didukung dengan adanya penelitian terdahulu serta adanya *research gap*, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh *work-life balance* terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi pada Bank X.

## KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

### *Work-Life Balance*

*Work-life balance* merupakan suatu pola kerja yang memungkinkan seorang karyawan dapat menyeimbangkan antara tanggung jawab di tempat kerja dengan tanggung jawab pada kehidupannya yang lain (Ardiansyah & Surjanti, 2020). *Work-life balance* juga dartikan sebagai serangkaian tindakan yang diambil oleh karyawan yang dapat mendukung mereka untuk bisa memenuhi semua tugas pekerjaan dan tanggung jawab, peran dalam keluarga, serta peran sosial (Yusnita *et al.*, 2022). Pandangan karyawan mengenai *work-life balance* adalah suatu kewajiban dalam menjalankan pekerjaannya serta bertanggung jawab pula terhadap keluarganya. Sedangkan, perusahaan beranggapan jika *work-life balance* merupakan suatu tantangan untuk dapat menciptakan budaya yang mendukung dalam perusahaan, di mana karyawan dapat fokus bertanggung jawab pada pekerjaannya maupun tanggung jawab terhadap kehidupan di luar pekerjaan (Irwandi & Sanjaya, 2022). Apabila seseorang dapat mencapai keseimbangan dalam perannya baik itu di dunia kerja maupun dalam kehidupan pribadi serta adanya keterlibatan psikologis di antara keduanya, hal tersebut dapat dikatakan bahwa seseorang tersebut memiliki *work-life balance* (Syihabudhin *et al.*, 2020). Indikator *work-life balance* ada empat, yaitu: (1) keseimbangan waktu antara pekerjaan dengan kehidupan prbad; (2) bertanggung jawab terhadap perusahaan dan keluarga; (3) memiliki kehidupan sosial di luar perusahaan; (4) memiliki waktu untuk melakukan hobi (Ardiansyah & Surjanti, 2020).

### **Komitmen Organisasi**

Komitmen organisasi adalah suatu sikap yang menggambarkan keterlibatan dan kesetiaan karyawan dalam loyalitas terhadap perusahaan dengan menunjukkan rasa pedulinya dengan perusahaan serta kemauan untuk mencapai visi dan misi serta nilai-nilai organisasi, dan berkeinginan untuk menetap menjadi anggota organisasi atau perusahaan (Nurkholifa & Budiono, 2022). Komitmen organisasi sebagai tingkat di mana seorang karyawan mengidentifikasi sebuah organisasi, tujuan, dan harapannya untuk tetap berpihak terhadap organisasi yang ditandai dengan adanya keinginan kuat untuk mempertahankan keanggotaannya dalam sebuah organisasi (Kartono *et al.*, 2020). Seseorang dengan komitmen organisasi yang tinggi akan sukarela memberikan segala usaha serta mengerahkan dan mengembangkan potensi yang dimilikinya dalam rangka membantu organisasi mencapai tujuannya (Musriha & Rosyafah, 2022). Komitmen organisasi dipercaya dapat menjadi pendorong dalam mencapai sebuah kesuksesan organisasi atau perusahaan (Susita *et al.*, 2020). Indikator komitmen organisasi menurut Suryosukmono & Widodo (2020) antara lain: (1) komitmen afektif, berkaitan dengan identifikasi, emosional, dan keterlibatan karyawan di dalam organisasi; (2) komitmen normatif, berkaitan dengan perasaan moral karyawan untuk tetap melanjutkan organisasi dan tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan; (3) komitmen berkelanjutan, berkaitan dengan kerugian yang diterima karyawan jika meninggalkan organisasi.

### **Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan adalah hasil yang dicapai seseorang selama periode tertentu secara keseluruhan dalam perusahaan sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya masing-masing dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan yang baik (Asari, 2022). Victoria *et al.* (2019) juga mendefinisikan kinerja karyawan sebagai suatu sistem pemeringkatan yang digunakan dalam perusahaan untuk menilai kemampuan serta output suatu karyawan. Kinerja karyawan bukan sekedar informasi untuk dapat melakukan promosi jabatan atau penetapan gaji bagi perusahaan. Tetapi dapat sebagai motivasi karyawan dan memperbaiki kemerosotan kinerja bahkan menghindari penurunan tersebut. Menurut Bataineh (2019), kinerja karyawan merupakan hasil dari kemampuan yang dimiliki karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya dan dengan output tersebut dapat menentukan seberapa besar kontribusi karyawan terhadap perusahaan. Pendapat tersebut sejalan dengan Wulandari & Hadi (2021) yang mendefinisikan kinerja karyawan sebagai suatu keberhasilan yang dapat dicapai oleh karyawan berdasar pada kegiatan sesuai peran tugas yang telah dilaksanakan karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Indikator kinerja karyawan menurut Asari (2022) ada empat, yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, dan kerjasama.

### **Pengaruh antar Variabel**

*Work-life balance* menjadi salah satu cara bagi karyawan untuk memiliki gaya hidup yang sehat serta memelihara lingkungan dan menciptakan suasana kerja yang mendukung. *Work-life balance* yang kurang bagus akan menimbulkan pengaruh yang kurang baik pula bagi perusahaan dalam mencapai tujuannya. Tentunya hal itu tak terlepas dari hubungan antara *work-life balance* dengan kinerja karyawan. *Work-life balance* yang baik akan memungkinkan karyawan untuk memiliki keseimbangan antara pekerjaan dan tanggung jawab pribadi sehingga dengan demikian dapat memperkuat kinerja karyawan (Bataineh, 2019). Hasil penelitian tentang pengaruh *work-life balance* terhadap kinerja karyawan yang dilakukan oleh Hikmah & Lukito (2021) yang menjelaskan bahwa *work-life balance* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Asari (2022), Azad & Fatih (2021), Preena (2021), Victoria *et al.* (2019), dan Bataineh (2019) bahwa *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut berarti semakin baik penerapan *work-life balance* maka kinerja karyawan juga semakin meningkat, begitu pula sebaliknya.

H1: Diduga *work-life balance* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank X.

Lingkungan yang semakin kompetitif menuntut adanya keseimbangan antara kehidupan pribadi dengan pekerjaan. Organisasi berupaya secara aktif dalam meningkatkan komitmen organisasi melalui kebijakan *work-life balance* yang baik. Hal tersebut dikarenakan *work-life balance* dapat menjadi

salah satu faktor bertahannya karyawan dalam organisasi. Keseimbangan yang dirasakan tersebut akan membuat seseorang menjadi merasa senang yang berdampak pada perasaan mereka ketika sedang bekerja, seperti secara produktif dapat meningkatkan hasil pekerjaan dan berkomitmen (Anggreni & Budiani, 2021). Penelitian yang telah dilakukan Anggreni & Budiani (2021) mengemukakan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara *work-life balance* terhadap komitmen organisasi. Hal serupa juga diungkapkan pada penelitian Ardiansyah & Surjanti (2020), Akter *et al.* (2019), Oyewobi *et al.* (2019), Anh *et al.* (2022), dan Rumangkit & Zuriana (2019) bahwa *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Hal tersebut berarti bahwa semakin baik *work-life balance* diterapkan, semakin tinggi pula komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan.

H2: Diduga *work-life balance* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi di Bank X.

Tingkat komitmen organisasi karyawan terhadap perusahaan sangat diperlukan. Hal tersebut bermanfaat untuk meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan dengan komitmen tinggi akan mampu melaksanakan pekerjaannya secara maksimal dan merasa menjadi bagian dari suatu organisasi. Seseorang yang berkomitmen rendah lebih cenderung memandang diri mereka sebagai orang luar dan bukan sebagai anggota organisasi jangka panjang. Sehingga, adanya komitmen pada organisasi dalam diri karyawan akan berdampak pada peningkatan kinerja mereka (Kartono *et al.*, 2020). Komitmen yang kuat dan kesadaran yang tinggi dari karyawan atas segala kewajibannya secara tidak langsung dapat membentuk karakter karyawan agar mampu memberikan yang terbaik bagi perusahaan dengan menunjukkan hasil kinerja yang maksimal (Ningsih & Prastiwi, 2022). Irsyan *et al.*, (2021) menemukan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ningsih & Prastiwi (2022), Jufrizen *et al.* (2021), Parveen (2019), Destari *et al.* (2018), dan Rulysca (2020) bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan, semakin meningkat pula kinerja karyawannya.

H3: Diduga komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank X.

Penerapan *work-life balance* penting dalam menunjang pekerjaan karyawan, kinerja, serta komitmennya. *Work-life balance* tidak dapat berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan (Putri *et al.*, 2022). Pengaruh *wok-life balance* terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi tersebut telah dibuktikan oleh penelitian Badrianto & Ekhsan (2021) bahwa komitmen organisasi mampu memediasi antara *work-life balance* dengan kinerja karyawan. Penelitian oleh Ardiansyah & Surjanti (2020) menunjukkan jika *work-life balance* memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh komitmen organisasi. Oyewobi *et al.* (2019) menunjukkan bahwa komitmen organisasi memediasi hubungan *work-life balance* terhadap kinerja organisasi.

H4: Diduga *work-life balance* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi di Bank X.

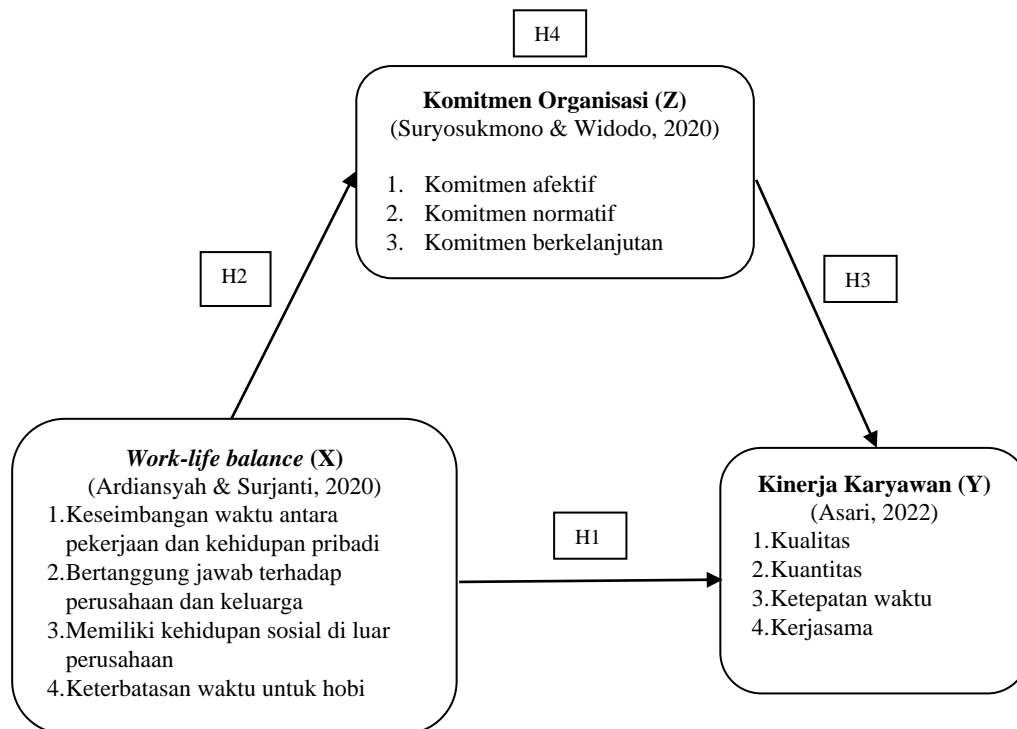
Hubungan antar variabel secara keseluruhan dapat dilihat di kerangka konseptual pada Gambar 1.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif. Penelitian dilakukan pada salah satu cabang bank yang berada di Kabupaten Ngawi, Jawa Timur, yang juga merupakan Badan Usaha Milik Daerah (BUMD). Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan Bank X sebanyak 46 karyawan. Penelitian ini mensensus seluruh anggota populasi. Survey dilakukan dengan penyebaran kuesioner

Shinta Windika Putri, Agus Frianto. Pengaruh *work-life balance* terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi

dengan skala Likert 5 poin. Teknik analisis data yang digunakan yaitu *SEM-PLS* dengan *software SmartPLS 3.0*.



**Gambar 1. KERANGKA KONSEPTUAL**

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil *Convergent Validity* dan *Composite Reability*

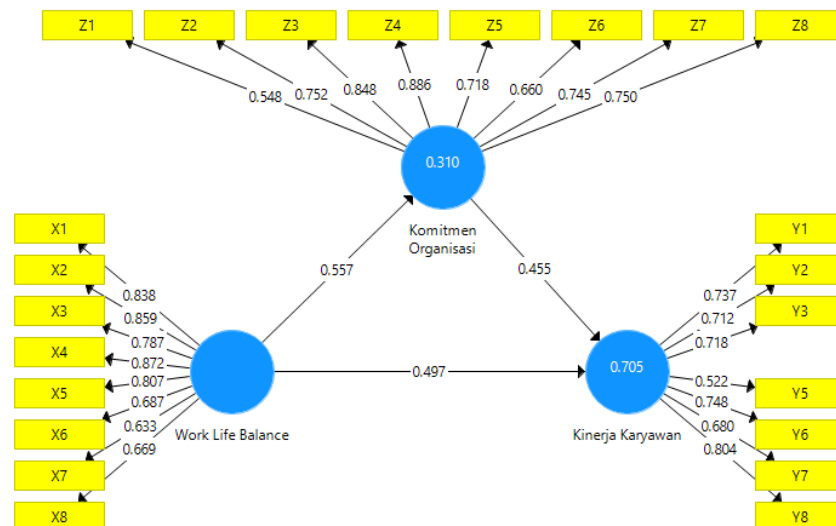
Uji validitas digunakan untuk mengukur seberapa baik atau valid pada setiap hubungan antara indikator dengan variabel latennya. Suatu indikator penelitian akan dianggap valid apabila memiliki nilai *outer loading* di atas 0,70 di setiap instrumentnya. Namun, nilai *outer loading* sebesar 0,50 masih dianggap cukup memenuhi syarat. Apabila nilai *outer loading* <0,50 maka pertanyaan tersebut harus dieliminasi untuk dapat lanjut ke uji selanjutnya. Berdasarkan output *SmartPLS* pada Gambar 2 telah dihasilkan uji validitas semua *outer loading* masing-masing variabel dinyatakan valid karena bernilai lebih dari 0,50.

Berdasarkan pada Tabel 1, hasil *Composite Reability* masing-masing variabel menunjukkan nilai >0,70. Hal tersebut menjelaskan bahwa variabel *work-life balance*, komitmen organisasi, dan kinerja karyawan telah memenuhi *composite reliability* atau mempunyai reliabilitas baik. Selain itu, untuk hasil *Cronbach's Alpha* dari masing-masing variabel menghasilkan nilai >0,70, atau sudah memenuhi *Cronbach's Alpha* yang baik dan memiliki nilai reliabilitas yang tinggi.

**Tabel 1.**  
**HASIL COMPOSITE REABILITY DAN CRONBACH'S ALPHA**

Variabel	<i>Composite Reability</i>	<i>Cronbach's Alpha</i>
<i>Work Life Balance</i>	0,922	0,902
Komitmen Organisasi	0,907	0,883
Kinerja Karyawan	0,874	0,835

Sumber : *Output SmartPLS 3.0 (2023)*



Sumber : Output SmartPLS 3.0 (2023)

**Gambar 2. HASIL UJI MEASUREMENT MODEL**

### Hasil Analisis R-Square

Berdasarkan pada Tabel 2, model *work-life balance* terhadap komitmen organisasi memberikan nilai R-Square sebesar 0.310 yang artinya variabel *work-life balance* mampu menjelaskan variabel kinerja karyawan sebesar 31% serta sisanya 69% dijelaskan oleh faktor lain yang juga berpengaruh terhadap komitmen organisasi di Bank X. Adapapun hal lain yang dapat diperhatikan dari tabel 2, bahwa model *work-life balance* terhadap kinerja karyawan memberikan nilai R-Square sebesar 0.705 yang artinya variabel *work-life balance* mampu menjelaskan variabel kinerja karyawan sebesar 70.5% serta sisanya 29.5% dipengaruhi oleh faktor lain yang juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Bank X.

**Tabel 2. HASIL R-SQUARE**

Variabel	R-Square
Work Life Balance	
Komitmen Organisasi	0.310
Kinerja Karyawan	0.705

Sumber : Output SmartPLS 3.0 (2023)

### Hasil Uji Kausalitas

Hasil estimasi pada Tabel 3, variabel *work-life balance* berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan dengan koefisien parameter sebesar 0,497. Nilai t-statistik sebesar 3,581 > 1,96 menunjukkan bahwa *work-life balance* terhadap kinerja karyawan memiliki pengaruh yang signifikan positif. Koefisien yang dimiliki bertanda positif dengan makna bahwa semakin tinggi *work-life balance* yang diterapkan oleh karyawan, maka semakin tinggi juga kinerja karyawan.

Adapun hasil koefisien parameter sebesar 0,557 menunjukkan variabel *work-life balance* berpengaruh secara positif terhadap komitmen organisasi dengan nilai t-statistik sebesar 3,767 > 1,96 menunjukkan bahwa *work-life balance* terhadap komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan positif. Koefisien yang dimiliki bertanda positif dengan makna bahwa semakin tinggi *work-life balance* yang diterapkan oleh karyawan, maka semakin tinggi juga komitmen organisasi yang dibangun oleh karyawan.

Variabel komitmen organisasi berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan dengan koefisien parameter sebesar 0,455. Nilai t-statistik sebesar 3,579 > 1,96 menunjukkan bahwa komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan memiliki pengaruh yang signifikan positif. Koefisien yang dimiliki bertanda positif dengan makna bahwa semakin tinggi komitmen organisasi, maka semakin tinggi juga kinerja karyawan.



Adapun pengaruh tidak langsung antara *work-life balance* terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh komitmen organisasi memiliki besaran koefisien sebesar 0,253 dengan nilai statistik yang dihasilkan adalah sebesar  $2,515 > 1,96$ . Hal tersebut diketahui bahwa adanya pengaruh yang signifikan dan komitmen organisasi mampu menjadi variabel intervening untuk pengaruh antara *work-life balance* terhadap kinerja karyawan.

**Tabel 3.**  
**DIRECT EFFECT DAN INDIRECT EFFECT**

Hubungan antar Variabel	Original Sample	T-Statistics	T-Tabel	Keterangan	
<i>Work-Life Balance</i> → Kinerja Karyawan	0.497	3.581	$\geq 1,96$	Signifikan	Hipotesis Diterima
<i>Work-Life Balance</i> → Komitmen Organisasi	0.557	3.767	$\geq 1,96$	Signifikan	Hipotesis Diterima
Komitmen Organisasi → Kinerja Karyawan	0.455	3.579	$\geq 1,96$	Signifikan	Hipotesis Diterima
<i>Work-Life Balance</i> → Komitmen Organisasi → Kinerja Karyawan	0.253	2.515	$\geq 1,96$	Signifikan	Hipotesis Diterima

Sumber : *Output SmartPLS 3.0* (2023)

### **Pengaruh *Work-Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan pada hasil pengujian telah diketahui bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara *work-life balance* terhadap kinerja karyawan, sehingga H1 dapat diterima. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu dari Asari (2022) dan Bataineh (2019) yang juga menghasilkan penelitian jika *work-life balance* berpengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan.

Mayoritas responden menyatakan bahwa mereka memiliki kehidupan sosial di luar perusahaan serta bertanggungjawab terhadap perusahaan dan keluarga. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan mempunyai keseimbangan kehidupan sosial di luar perusahaan dan dapat memenuhi tanggungjawabnya pada perusahaan tanpa meninggalkan tanggungjawabnya terhadap keluarga. Sehingga keseimbangan tersebut dapat mendorong karyawan agar dapat berkinerja dengan baik.

Hal tersebut sesuai dengan hasil wawancara oleh staf Bank X yang mengungkapkan jika perusahaan sudah memberikan waktu yang cukup fleksibel kepada para karyawannya asal tetap bisa memenuhi pekerjaannya sesuai dengan yang diharapkan dan tetap dilakukan di kantor serta tidak bisa dibawa pulang. Misalnya terdapat karyawan yang datangnya terlambat karena suatu hal yang mendesak maka risiko yang harus ia lakukan yaitu pulang lebih lambat untuk menyelesaikan pekerjaannya. Selain itu jika terdapat hal penting yang kaitannya dengan keluarga maka diperbolehkan untuk ijin dan pekerjaannya yang tidak dapat ditunda akan ditangani oleh rekan kerjanya. Pemenuhan kebutuhan keluarga baik secara kebersamaan maupun material tetap harus dipenuhi. Karyawan tetap menyisihkan waktu dengan keluarganya meskipun pulang malam dan dapat menghabiskan waktu ketika di hari libur. Selain itu pemenuhan kebutuhan material karyawan melakukannya dengan cara berkinerja yang baik terhadap perusahaan, sehingga pemenuhan kebutuhan material pun tercukupi.

### **Pengaruh *Work-Life Balance* terhadap Komitmen Organisasi**

Hasil penelitian menunjukkan pengaruh positif dan signifikan antara *work-life balance* terhadap komitmen organisasi, sehingga H2 dapat diterima. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian dari Anggreni & Budiani (2021) dan Akter *et al.*, (2019) yang juga menghasilkan penelitian jika *work-life balance* berpengaruh positif serta signifikan terhadap komitmen organisasi.

Melalui hasil wawancara menyatakan jika karyawan merasa senang dengan kebijakan perusahaan yang mengadakan *tour* atau *outbond* dalam beberapa bulan sekali untuk dapat meningkatkan kinerja para karyawan, dengan adanya hal tersebut maka karyawan merasa dapat *fresh* kembali dan melepaskan penat atas pekerjaannya. Selain itu, pimpinan juga memperhatikan kebutuhan karyawannya, seperti jika terdapat karyawan yang meminta izin untuk tidak masuk kerja dikarenakan



ada keperluan keluarga yang mendesak, pemimpin pun memberikan izin sesuai dengan kurun waktu yang diperlukan. Dengan hal tersebut maka dapat meningkatkan komitmen dari karyawannya.

### **Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan pada hasil pengujian telah diketahui bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan, sehingga H3 dapat diterima. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian dari Suryosukmono & Widodo (2020) dan Rulysca (2020) yang juga menghasilkan penelitian jika komitmen organisasi berpengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sesuai dengan perolehan rata-rata pada indikator komitmen berkelanjutan, dalam indikator tersebut memperoleh nilai tertinggi dibandingkan dengan indikator lainnya, namun meskipun demikian dalam komitmen afektif dan komitmen normatif juga masih termasuk dalam kategori yang tinggi. Sehingga karyawan Bank X secara keseluruhan telah memiliki komitmen organisasi yang baik sehingga dapat mendorong mereka untuk dapat berkinerja yang baik pula. Melalui hasil wawancara, karyawan merasa nyaman bekerja pada Bank X. Sebagian besar dari karyawan banyak yang memilih untuk menghabiskan karir di Bank X. Menurut mereka memberikan kelayalitan pada Bank X merupakan suatu keharusan karena dalam perusahaan inilah yang telah membantu kehidupan karyawan.

Selain itu, rekan kerja yang mendukung dan pimpinan yang tidak *toxic* serta selalu memberi pengaruh positif untuk karyawannya agar tetap semangat dalam bekerja juga menjadi salah satu alasan mereka menetap pada perusahaan. Pimpinan Bank X sering memberikan *reward* pada karyawannya yang berhasil melampaui target, karyawan memperoleh *gift* dan pujian dari pemimpin cabang sebagai bentuk apresiasi *reward* atas kinerja yang sudah dilakukan dengan baik. Pimpinan bersedia mendengarkan masukan, ide, nasehat dari karyawannya, yang di mana hal tersebut dijadikan pertimbangan bagi pemimpin untuk mengambil keputusan atau langkah-langkah kedepannya dan Pemimpin bersifat terbuka pada karyawannya serta *open minded* untuk setiap masukan dari karyawannya pasti dipertimbangkan selama demi kepentingan bersama dan tidak merugikan.

### **Pengaruh Work-Life Balance terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi berhasil memediasi variabel *work-life balance* pada variabel kinerja karyawan secara tidak langsung. Dengan kata lain, terdapat pengaruh antara variabel *work-life balance* dengan kinerja karyawan melalui komitmen organisasi sebagai variabel intervening secara positif dan signifikan, sehingga H4 dapat diterima. Hasil penelitian ini mendukung Ardiansyah & Surjanti (2020) dan Badrianto & Ekhsan (2021) yang membuktikan variabel komitmen organisasi dapat menjadi variabel intervening antara variabel *work-life balance* dengan kinerja karyawan.

Berdasarkan pada penelitian yang dilakukan pada Bank X, karyawan telah merasa nyaman dalam bekerja. Meskipun banyak tuntutan pekerjaan yang menjadikan karyawan sedikit kesulitan dalam menyisihkan waktu untuk melakukan hal lain di luar pekerjaannya, karyawan tetap berusaha agar dapat melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya. Bagi karyawan Bank X, bersikap profesional dan loyal terhadap perusahaan merupakan suatu keharusan meskipun karyawan sendiri memiliki kehidupan lain di luar perusahaan. Karyawan merasa rekan kerja yang mendukung merupakan suatu nilai tambah tersendiri yang belum tentu didapatkan pada perusahaan lain dan belum tentu juga perusahaan lain memberikan keuntungan sebesar Bank X, sehingga komitmen dari karyawannya telah terbentuk untuk tetap dapat berkinerja dengan baik. Hal tersebut dapat memberikan informasi bahwa komitmen organisasi pada karyawan terhadap pekerjaannya akan berdampak positif serta signifikan diantara hubungan *work-life balance* dengan kinerja karyawan.

## **KESIMPULAN**

Penelitian ini menyimpulkan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin baik *work-life balance* yang diterapkan oleh karyawan

Shinta Windika Putri, Agus Frianto. Pengaruh *work-life balance* terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi

maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan Bank X. Selanjutnya, *work-life balance* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Hal ini menjelaskan bahwa *work-life balance* yang ada dapat meningkatkan komitmen organisasi karyawan Bank X. Selain itu, komitmen organisasi berpengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut menunjukkan bahwa tinggi rendahnya komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan senantiasa dapat memengaruhi kinerja karyawan pada Bank X. Terakhir, komitmen organisasi mampu menjadi variabel intervening antara *work-life balance* terhadap kinerja karyawan di Bank X.

Perusahaan disarankan untuk menciptakan *work-life balance* untuk para karyawan. Perusahaan sebaiknya memberikan waktu libur yang lebih bagi karyawan terutama perihal kemudahan dalam persetujuan pengajuan cuti karyawan supaya dapat benar-benar merasakan waktu luang untuk keluarga, ataupun melakukan kehidupan pribadinya yang lain terutama pada aspek penyaluran hobi karyawan. Selain itu, untuk mendukung hobi dari karyawan, perusahaan dapat menyediakan sarana olahraga ataupun wadah untuk penyaluran hobi karyawan. Hal ini tentunya perlu penyesuaian dengan seksama dengan mempertimbangkan kinerja karyawan dan perusahaan. Perusahaan diharapkan dapat menjaga komitmen organisasi dari para karyawan dengan menganalisis kebutuhan karyawan. Perusahaan juga diharapkan memperhatikan dan bertindak tegas terhadap karyawan yang kinerjanya kurang baik serta dapat memberikan pelatihan lagi supaya kinerjanya meningkat. Selain itu, perusahaan diharapkan meningkatkan sistem sumber daya manusi nya dengan lebih baik lagi agar dapat menciptakan *work-life balance* sehingga terbentuknya komitmen organisasi yang dapat mendukung kinerja karyawan. Penelitian selanjutnya dapat melibatkan variabel lain seperti *human capital*, gaji, *job rotation*, keadilan prosedural, dan kepuasan kerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Akter, A., Awal Hossen, M., & Islam, M. N. (2019). Impact of Work Life Balance on Organizational Commitment of University Teachers: Evidence from Jashore University of Science and Technology. *International Journal of Scientific Research and Management*, 7(04), 1073–1079. <https://doi.org/10.18535/ijstrm/v7i4.em01>
- Anggreni, A. S., & Budiani, M. S. (2021). Hubungan Antara Work-Life Balance Dengan Komitmen Organisasi Pada Pegawai Bank Rakyat Indonesia (Bri) Cabang Trenggalek. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(8), 130–141.
- Anh, N. T. H., Trí, C. M., & Tú, L. T. N. (2022). The impact of work-life balance on job satisfaction, organizational pride and commitment: A study in the service industry. *Ho Chi Minh City Open University Journal of Science - Economics and Business Administration*, 12(2), 139–152. <https://doi.org/10.46223/hcmcoujs.econ.en.12.2.2139.2022>
- Ardiansyah, C. A., & 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. <https://doi.org/10.26740/jim.v8n4.p1211-1221>
- Asari, A. F. (2022). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Karyawan BPJS Ketenagakerjaan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(3), 843–852.
- Azad, R., & Fatih, S. (2021). The Effects of Work - Life Balance on the Academic employees' Performance, Motivation and Job Satisfaction among Private and Public Universities of Kurdistan Region. *Journal of Contemporary Issues in Business and Government*, 27(2), 674–678. <https://doi.org/10.47750/cibg.2021.27.02.083>
- Badrianto, Y., & Ekhsan, M. (2021). Pengaruh Work-life Balance terhadap Kinerja Karyawan yang di Mediasi Komitmen Organisasi. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 4(2), 951–962. <https://doi.org/10.36778/jesya.v4i2.460>

- Bataineh, K. adnan. (2019). Impact of Work-Life Balance, Happiness at Work, on Employee Performance. *International Business Research*, 12(2), 99–112. <https://doi.org/10.5539/ibr.v12n2p99>
- Destari, Y., Lumbanraja, P., & Absah, Y. (2018). The Influence of Work Satisfaction on Employees Performance with Organizational Commitment as Intervening Variable at the Mining and Energy Agency of North Sumatera. *International Journal of Research & Review*, 5(12), 355–364.
- Hendri, M. I. (2019). The mediation effect of job satisfaction and organizational commitment on the organizational learning effect of the employee performance. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 68(7), 1208–1234. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-05-2018-0174>
- Hikmah, M., & Lukito, H. (2021). Peran Worklife Balance dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Organizational Citizenship Behavior sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 8(1), 64–74. <https://doi.org/10.26905/jbm.v8i1.5278>
- Irsyan, A., Absah, Y., Lubis, A. N., Pasca, P., Unversitas, S., Management, T., Manajemen, J., Dan, S., & Bisnis, A. (2021). Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi, Pengawasan, dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Strategi Dan Aplikasi Bisnis*, 4(1), 295–304. <https://doi.org/10.36407/jmsab.v4i1.311>
- Irwandi, F. Y., & Sanjaya, A. (2022). Pengaruh Work-Life Balance dan Work Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja. *Journal of Business Management Education*, 7(2), 1–7. <https://doi.org/https://doi.org/10.17509/jbme.v7i2.50317>
- Jufrizen, Mukmin, Nurmala, D., & Jasin, H. (2021). Effect of Moderation of Work Motivation on the Influence of Organizational Culture On Organizational Commitment and Employee Performance. *International Journal of Business Economics (IJBE)*, 2(2), 86–98. <https://doi.org/10.30596/ijbe.v2i2.6710>
- Kartono, K., Syifa, K. N., & Astuti, R. P. (2020). The Knowledge Sharing, Individual Innovation Capability dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Matrik : Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis Dan Kewirausahaan*, 14(2), 143–157. <https://doi.org/10.24843/matrik:jmbk.2020.v14.i02.p02>
- Katili, P. B., Wibowo, W., & Akbar, M. (2021). The Effects of Leaderships Styles, Work-Life Balance, and Employee Engagement on Employee Performance. *Quantitative Economics and Management Studies*, 2(3), 199–205. <https://doi.org/10.35877/454ri.qems319>
- Luthfiyani, Z. (2019). Pengaruh Work-Life Balance dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT . Telkom Witel Jatim Surabaya Selatan. *Pengantar Manajemen*, 1(2), 164–171.
- Muliawati, T., & Frianto, A. (2020). Peran Work-Life Balance Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Milenial: Studi Literatur. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(2), 606–620.
- Musriha, M., & Rosyafah, S. (2022). The influence of Leadership Competencies, Organizational Commitment and Job Climate on Organizational citizenship behavior (OCB) and impact Employee Performance at PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk. *Ekonika : Jurnal Ekonomi Universitas Kadiri*, 7(1), 1–12. <https://doi.org/10.30737/ekonika.v7i1.2738>
- Ningsih, L. K., & Prastiwi, N. L. P. E. Y. (2022). Improving the Performance of Hospital Employees Reviewed from the Perspective of Organizational Culture, Organizational Citizenship

Shinta Windika Putri, Agus Frianto. Pengaruh *work-life balance* terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi

Behavior, and Organizational Commitment. *International Journal of Social Science and Business*, 6(1), 39–46. <https://doi.org/10.23887/ijssb.v6i1.40765>

Nurkholifa, N., & Budiono, B. (2022). Peran Mediasi Komitmen Organisasi pada Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 329–343. <https://doi.org/10.26740/jim.v10n1.p329-343>

Oyewobi, L. O., Oke, A. E., Adeneye, T. D., & Jimoh, R. A. (2019). Influence of organizational commitment on work–life balance and organizational performance of female construction professionals. *Engineering, Construction and Architectural Management*, 26(10), 2243–2263. <https://doi.org/10.1108/ECAM-07-2018-0277>

Parveen, S. (2019). Exploring the Impact of Organizational Commitment on Employees Performance. *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)*, 21(12), 47–56. <https://doi.org/10.9790/487X-2112024756>

Pradnyani, N. W. S., & Rahyuda, A. G. (2022). Peran Stres Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Work-Life Balance Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(3), 806–820. <https://doi.org/10.26740/jim.v10n3.p806-820>

Preena, G. R. (2021). Impact of Work-Life Balance on Employee Performance: an Empirical Study on a Shipping Company in Sri Lanka. *International Journal on Global Business Management and Research*, 10(1), 48–73.

Putri, I., Devana, A., Absah, Y., & Gultom, P. (2022). The Influence of Work-Life Balance and Perceived Organizational Support on Employees' Performance is Mediated by Affective Commitment at the Employment of BPJS, Medan Kota Branch. *International Journal of Research and Review*, 9(8), 88–107. <https://doi.org/10.52403/ijrr.20220807>

Rulysca, P. A. (2020). Determinasi Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Niaga Sejahtera Sidoarjo. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(4), 1383–1393. <https://doi.org/10.26740/jim.v8n4.p1383-1393>

Rumangkit, S., & Zuriana, Z. (2019). Work-life balance as a predictor of organizational commitment: a multidimensional approach. *Diponegoro International Journal of Business*, 2(1), 18–22. <https://doi.org/10.14710/dijb.2.1.2019.18-22>

Sakti, P., Handoyo, R. D., & Wihadanto, A. (2021). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasional dan Organizational Citizenship Behavior terhadap Kinerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 1(2), 12–17. <http://dx.doi.org/10.30596%2Fjim.v2i1i.4149>

Suhardi, A., Ismilasari, I., & Jasman, J. (2021). Analisis Pengaruh Loyalitas dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 4(2), 1117–1124. <https://doi.org/10.36778/jesya.v4i2.421>

Suryosukmono, G., & Widodo, S. (2020). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Iklim Etika Terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan ( Studi Kasus Pada Kantor Pusat PT Bank Rakyat Indonesia Tbk ). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Sriwijaya*, 18(1), 42–56.

Susita, D., Paramita, W., & Setyawati, S. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Pada Kinerja Karyawan PT X. *JRMSI - Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 11(1), 185–200. <https://doi.org/10.21009/jrmsi.011.1.010>

Syihabudhin, S., Nora, E., Juariyah, L., Hariri, A., & Dhika, O. (2020). *Effect of Workload on Employee Performance Through Work Life Balance at Ollino Garden Hotel Malang East Java.*

149(3), 141–146. <https://doi.org/10.2991/aebmr.k.200812.025>

- Victoria O., A., Olive U., E., Babatunde H., A., & Nanle, M. (2019). Work-Life Balance and Employee Performance: A Study of Selected Deposit Money Banks in Lagos State, Nigeria. *The Journal of Social Sciences Research*, 5(12), 1787–1795. <https://doi.org/10.32861/jssr.512.1787.1795>
- Waldan, R. (2020). The Effect of Leader Support and Competence to the Organizational Commitments on Employees Performance of Human Resources Development Agency in West Kalimantan. *Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Kewirausahaan*, 18(1), 103–114. <https://doi.org/10.26418/jebik.v9i1.33150>
- Wulandari, M., & Hadi, H. K. (2021). Peran Job Satisfaction sebagai Variabel Intervening antara Work Life Balance terhadap Employee Performance. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(2), 816–829. <https://doi.org/10.26740/jim.v9n2.p816-829>
- Yusnita, N., Gursida, H., & Herlina, E. (2022). The Role of Work-Life Balance and Job Satisfaction as Predictors of Organizational Commitment. *Jurnal Economia*, 18(1), 103–114. <https://doi.org/10.21831/economia.v18i1.40236>