

Pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi pada PT. X

Ghinathaya Julia Berliana*, Agus Frianto

Universitas Negeri Surabaya

*Email korespondensi: ghinathaya.21001@mhss.unesa.ac.id

Abstract

This study aims to analyze the effect of work life balance on employee performance through organizational commitment. This research uses a quantitative approach with a sample of 50 employees of PT. X Surabaya. Data were collected using a questionnaire measured with a Likert scale. The data analysis technique used was Structural Equation Modeling-Partial Least Squares (SEM-PLS) with SmartPLS 4.0 software. The results show 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 also has a positive and significant effect on employee performance, and organizational commitment was not able to mediate the relationship between work life balance and employee performance. These findings indicate that employee performance is more directly influenced by work life balance than through organizational commitment, and this study is expected to provide insights for companies in developing policies to improve employee performance.

Keywords: employee performance; organizational commitment; work life balance; human resource management

<https://doi.org/10.26740/jim.v14n1.p252-261>

Received: August 28, 2025; Revised: March 15, 2026; Accepted: March 20, 2026; Available online: March 30, 2026

Copyright © 2026, The Authors. Published by Universitas Negeri Surabaya. This is an open access article under the CC-BY International License (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

Pendahuluan

Kinerja karyawan merupakan indikator penting dalam menilai efektivitas pengelolaan sumber daya manusia dalam suatu organisasi. Namun, pada kenyataannya masih banyak perusahaan yang menghadapi kendala karena sebagian karyawan belum menunjukkan kinerja yang optimal. Hal ini juga tercermin dalam daya saing SDM Indonesia yang masih relatif rendah di tingkat global. Berdasarkan IDM World Talent Ranking 2024, Indonesia berada di peringkat 47 dari 67 negara, serta menempati posisi ketiga di Asia Tenggara setelah Singapura dan Malaysia. Kondisi ini menunjukkan bahwa produktivitas tenaga kerja Indonesia masih perlu ditingkatkan untuk dapat bersaing secara global.

Kinerja karyawan pada dasarnya dapat diukur melalui empat indikator, yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, serta kedisiplinan (absensi) (Wulandari & Hadi, 2021). Kualitas merujuk pada keakuratan hasil kerja, kuantitas terkait pencapaian target sesuai volume tugas, ketepatan waktu menunjukkan kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai tenggat, dan absensi mencerminkan komitmen serta kedisiplinan. Selain itu, kinerja bersifat individual dan dinamis karena dipengaruhi oleh potensi yang berbeda-beda pada setiap karyawan. Potensi ini harus terus dikembangkan sesuai tuntutan zaman agar karyawan mampu menjaga kualitas kinerjanya. Keseimbangan ini penting agar karyawan mampu menjaga kesehatan mental, mengurangi stress, dan tetap konsisten dalam menunjukkan performa terbaiknya.

Salah satu faktor penting yang memengaruhi kinerja adalah *work life balance* yang mengacu pada kemampuan karyawan untuk menyeimbangkan pekerjaan dengan kehidupan pribadi, termasuk alokasi

waktu, tanggung jawab terhadap keluarga dan perusahaan, serta kesempatan untuk berinteraksi sosial dan menjalani hobi (Ardiansyah & Surjanti, 2020). *Work life balance* yang baik mendorong motivasi, mengurangi stress, serta menjaga kesehatan mental. Sebaliknya, ketidakseimbangan dapat memicu *burnout*, absensi tinggi, hingga penurunan produktivitas. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Alharbi (2023); Preena & Preena (2021); serta Wulandari & Hadi (2021), *work life balance* terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, temuan studi oleh Ardiansyah & Surjanti (2020) justru mengemukakan bahwa *work life balance* tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Selain memengaruhi kinerja, *work life balance* juga berkaitan dengan komitmen organisasi. Karyawan dengan *work life balance* yang baik umumnya lebih terikat secara emosional dengan perusahaan, sehingga mendorong mereka untuk bekerja lebih optimal dan bertahan di dalam organisasi. Sejumlah penelitian menunjukkan bahwa *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, seperti yang dikemukakan oleh Akter et al. (2019) dan Anggreni & Budiani (2021). Namun, temuan tersebut tidak konsisten dengan hasil penelitian Yusnita et al. (2022) yang menyatakan bahwa *work life balance* tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Perbedaan hasil ini menunjukkan adanya *research gap* yang penting untuk dikaji lebih lanjut, terutama karena masih terbatas penelitian yang menguji peran komitmen organisasi sebagai variabel intervening dalam hubungan antara *work life balance* dan kinerja karyawan, khususnya pada sektor keuangan di Indonesia.

Penelitian ini dilakukan pada PT. X yang beroperasi di sektor keuangan dan berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu karyawan, ditemukan masalah terkait lembur terutama pada periode tertentu. Kondisi tersebut membuat karyawan kesulitan dalam meluangkan waktu untuk melakukan aktivitas pribadi, seperti berkumpul Bersama keluarga, beristirahat dengan cukup, atau menjalani hobi untuk menghilangkan stress. Kondisi ini dikhawatirkan akan berdampak pada penurunan semangat kerja, yang jika dibiarkan dapat memengaruhi kinerja karyawan. Selain itu, masih ditemukan karyawan yang menunjukkan ketidak konsistenan dalam performa kerja, dan terdapat keterlambatan karyawan dalam menyelesaikan tugas yang dapat mengganggu alur kerja tim. Berdasarkan fenomena dan didukung adanya riset gap, peneliti menganggap adanya hal yang menarik untuk diteliti yakni tentang pengaruh *work life balance* terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi pada PT. X.

Kajian Pustaka

Work Life Balance

Work life balance berkaitan dengan kemampuan karyawan dalam menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Dalam konteks organisasi, *work life balance* diartikan sebagai kondisi dimana karyawan mampu menyeimbangkan tanggung jawab pekerjaan dengan kehidupan pribadi mereka (Wahyudi et al., 2022). Ketidakseimbangan antara kedua peran tersebut dapat menimbulkan konflik yang berdampak pada kondisi psikologis dan perilaku kerja karyawan, sebagaimana dijelaskan dalam *Work-Family Conflict Theory* (Greenhaus & Beutell, 1985). Ketika karyawan mampu menjaga keseimbangan tersebut, konflik peran dapat diminimalkan sehingga karyawan dapat bekerja lebih fokus dan optimal. Kondisi ini juga mendorong peningkatan komitmen organisasi serta kinerja karyawan. Adapun indikator *work life balance* meliputi keseimbangan waktu antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi, bertanggung jawab terhadap perusahaan dan keluarga, memiliki kehidupan sosial di luar perusahaan, dan memiliki waktu untuk melakukan aktivitas atau hobi (Ardiansyah & Surjanti, 2020).

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil atau pencapaian kerja yang diperoleh individu dalam kurun waktu tertentu sesuai dengan tugas serta tanggung jawabnya dalam upaya untuk mencapai tujuan perusahaan secara optimal (Asari, 2022). Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh kondisi kerja yang mendukung, salah satunya adalah tercapainya keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Ketika karyawan tidak mengalami konflik antara kedua peran tersebut, mereka cenderung dapat bekerja lebih

fokus, efektif, dan produktif sehingga hasil kerja yang dicapai menjadi optimal. Indikator kinerja karyawan ada empat, yaitu kualitas dari hasil, kuantitas dari hasil, ketepatan waktu, dan kehadiran (Wulandari & Hadi, 2021).

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merupakan sejauh mana individu terlibat dalam organisasi yang ditandai dengan loyalitas serta keinginan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi (Putri & Hadi, 2024). Komitmen ini mencerminkan keterikatan emosional karyawan terhadap organisasi yang terbentuk dari pengalaman kerja yang mereka rasakan. Dalam hal ini, keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi terbentuknya komitmen tersebut. Ketika karyawan mampu menjaga keseimbangan tersebut, mereka cenderung merasa lebih nyaman dan memiliki hubungan yang positif dengan organisasi. Kondisi ini mendorong munculnya loyalitas serta keinginan untuk tetap berkontribusi dalam organisasi. Adapun indikator komitmen organisasi meliputi komitmen afektif, komitmen normatif, dan komitmen berkelanjutan, yang mencerminkan keterikatan emosional, rasa tanggung jawab moral, serta pertimbangan terhadap kerugian jika meninggalkan organisasi (Aker et al., 2019).

Pengaruh antar Variabel

Work life balance merujuk pada hubungan antara dua peran, yaitu peran di tempat kerja dan peran dalam kehidupan pribadi. *Work life balance* yang buruk akan berdampak negatif terhadap kemampuan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Hal ini tentunya tidak lepas dari hubungan antara *work life balance* dan kinerja karyawan. Keseimbangan yang baik antara pekerjaan dan tanggung jawab pribadi memungkinkan karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka (Bataineh, 2019). Hasil penelitian tentang pengaruh *work life balance* terhadap kinerja karyawan oleh Putri & Frianto (2023) mengungkapkan bahwa *work life balance* memiliki dampak yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Alharbi (2023); Ingsih et al. (2022); Prasetyo & Wardoyo (2023); Preena & Preena (2021); Wulandari & Hadi (2021) bahwa *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa penerapan *work life balance* yang baik maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

H1: Diduga *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Work life balance dan komitmen organisasi memiliki peran penting dalam mendukung kinerja perusahaan. Organisasi berusaha meningkatkan komitmen karyawan dengan menerapkan kebijakan *work life balance* yang efektif, karena keseimbangan ini dapat menjadi salah satu faktor yang membuat karyawan tetap loyal kepada organisasi. Keseimbangan yang dirasakan akan membuat karyawan lebih bahagia, yang berdampak positif pada produktivitas kerja dan tingkat komitmen mereka (Anggreni & Budiani, 2021). Sebaliknya, ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat mendorong karyawan untuk mencari pekerjaan di tempat lain. Penelitian yang telah dilakukan oleh Anggreni & Budiani (2021) menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara *work life balance* terhadap komitmen organisasi. Temuan serupa juga ditemukan dalam penelitian oleh Aker et al. (2019); Ardiansyah & Surjanti (2020); Badrianto & Ekhsan (2021); Putri & Hadi (2024); Putri & Frianto (2023) yang menyatakan *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik penerapan *work life balance*, semakin tinggi pula komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan.

H2: Diduga *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

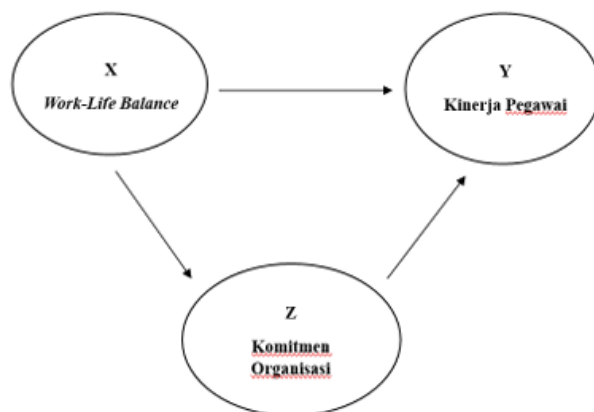
Tingkat komitmen organisasi yang dimiliki karyawan sangat penting bagi Perusahaan karena dapat meningkatkan kinerja mereka. Dengan adanya komitmen, karyawan mampu menjalankan tugasnya secara optimal dan merasa menjadi bagian dari organisasi. Sebaliknya, karyawan dengan Tingkat

komitmen yang rendah cenderung hanya menyelesaikan pekerjaannya secara formal dan tidak sepenuh hati dalam mendukung visi misi organisasi. Oleh karena itu, komitmen organisasi yang dimiliki karyawan akan memengaruhi peningkatan kinerja mereka (Kartono et al., 2020). Hasil penelitian yang dilakukan oleh Sakeru et al. (2019) menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kartono et al. (2020); Ningsih & Prastiwi (2022); Rullysca (2020); Syardiansah et al. (2020) yang juga menyimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi tingkat komitmen organisasi yang dimiliki karyawan, semakin baik pula kinerja karyawannya.

H3: Diduga komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Work life balance adalah aspek penting yang mendukung kinerja karyawan serta komitmen organisasi. Hal ini mengindikasikan bahwa kinerja karyawan dapat tercapai secara maksimal apabila Perusahaan mendukung keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi karyawannya, yang pada akhirnya mendorong terbentuknya komitmen organisasi. Dengan kata lain, keseimbangan waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi akan menumbuhkan komitmen seseorang dalam organisasi sekaligus mendorong kinerja yang lebih baik. Pengaruh *work life balance* terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi tersebut telah dibuktikan dalam penelitian Ardiansyah & Surjanti (2020); Badrianto & Ekhsan (2021) yang menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi dapat berperan sebagai mediator antara *work life balance* dan kinerja karyawan.

H4: Diduga *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi.



Sumber: Author (2026)

Gambar 1. Kerangka Konseptual

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Penelitian ini dilakukan di salah satu PT yang berada di Kota Surabaya, Jawa Timur, yang berstatus sebagai Badan Usaha Milik Negara (BUMN). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. X sebanyak 50 karyawan. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh, yaitu seluruh anggota populasi. Teknik pengumpulan data menggunakan kuisioner dengan menggunakan *skala Likert* 1 sampai 5. Teknik analisis data yang digunakan yaitu SEM-PLS menggunakan *software* SmartPLS 4.0.

Instrumen penelitian disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel. Variabel *work life balance* diukur menggunakan 4 indikator yang merujuk pada Ardiansyah & Surjanti (2020) dengan total 5 item pernyataan, variabel kinerja karyawan menggunakan 4 indikator yang merujuk pada Wulandari & Hadi (2021) dengan total 5 item, dan variabel komitmen organisasi menggunakan 3 indikator yang merujuk pada Akter et al. (2019) dengan total 6 item pernyataan. Contoh pernyataan pada variabel *work life balance* antara lain “Saya mampu menyeimbangkan waktu untuk pekerjaan dan urusan pribadi di luar pekerjaan”.

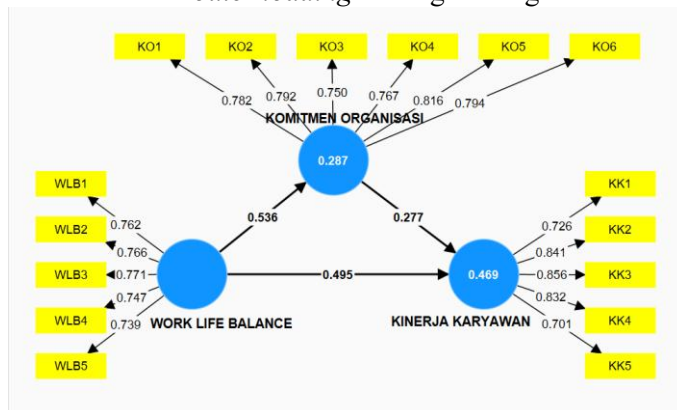
Hasil Penelitian

Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini berjumlah 50 orang karyawan PT. X. Berdasarkan jenis kelamin, mayoritas responden adalah laki-laki sebanyak 66%. Berdasarkan usia, mayoritas berada pada rentang usia 40-50 tahun. Berdasarkan masa kerja, Sebagian besar responden memiliki masa kerja 5-10 tahun. Berdasarkan Pendidikan terakhir, mayoritas responden memiliki Tingkat Pendidikan S1. Selain itu, mayoritas responden telah menikah.

Hasil Uji Measurement Model

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 instrumennya. Namun, nilai *outer loading* sebesar 0,50 masih dianggap cukup memenuhi syarat. Apabila nilai *outer loading* < 0,50 maka pernyataan 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 0,70.



Sumber: *Output* SmartPLS 4.0 (2025)

Gambar 2. Hasil Uji Measurement Model

Berdasarkan table 1, hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai AVE konstruk kinerja karyawan adalah 0,794 lebih besar dari kolerasinya dengan komitmen organisasi (0,542) dan *work life balance* (0,643). Selain itu, nilai AVE konstruk komitmen organisasi adalah 0,784 lebih besar dari kolerasinya dengan kinerja karyawan (0,542) dan *work life balance* (0,536). Lalu yang terakhir yaitu nilai AVE konstruk *work life balance* adalah 0,757 lebih besar kolerasinya dengan kinerja karyawan (0,643) dan komitmen organisasi (0,536). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa semua konstruk yang ada telah memenuhi kriteria dari *discriminant validity*.

Tabel 1. Hasil Discriminant Validity (Fornell-Larcker)

Variabel	Kinerja Karyawan	Komitmen Organisasi	Work Life Balance
Kinerja Karyawan	0,794		
Komitmen Organisasi	0,542	0,784	
Work Life Balance	0,643	0,536	0,757

Berdasarkan pada tabel 2, hasil *composite reliability* 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 2. Hasil Composite Reliability Dan Cronbach's Alpha

Variabel	Composite Reliability	Cronbach's Alpha
Work Life Balance	0,817	0,815
Kinerja Karyawan	0,854	0,852
Komitmen Organisasi	0,889	0,877

Sumber: Output SmartPLS 4.0 (2025)

Hasil Analisis R-Square

Berdasarkan pada tabel 3, model *work life balance* terhadap kinerja karyawan memberikan nilai *R-square* sebesar 0,469 yang artinya variabel *work life balance* mampu menjelaskan variabel kinerja karyawan sebesar 46,9% serta sisanya 53,1% dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Adapun model *work life balance* terhadap komitmen organisasi memberikan nilai *R-square* sebesar 0,287 yang artinya variabel *work life balance* mampu menjelaskan variabel komitmen organisasi sebesar 28,7% serta sisanya 71,3% dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Tabel 3. Hasil R-Square

Variabel	R-Square
Work Life Balance	
Kinerja Karyawan	0,469
Komitmen Organisasi	0,287

Sumber: Output SmartPLS 4.0 (2025)

Hasil Uji Kausalitas

Pada tabel 4 menunjukkan bahwa pada variabel *work life balance* terhadap kinerja karyawan menghasilkan nilai koefisien sebesar 0,495. Serta nilai *t-statistic* yang diperoleh sebesar 4,139 lebih besar dari ($\geq 1,96$). Berdasarkan hasil ini, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *work life balance* dan kinerja karyawan.

Selanjutnya, untuk variabel *work life balance* terhadap komitmen organisasi yang memiliki nilai koefisien sebesar 0,536 serta berpengaruh positif. Selain itu, nilai *t-statistic* yang diperoleh sebesar 5,505 lebih besar dari ($\geq 1,96$). Hal tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *work life balance* dan komitmen organisasi.

Pada variabel komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan memiliki pengaruh positif serta menghasilkan nilai koefisien sebesar 0,277. Selain itu, nilai *t-statistic* yang diperoleh ialah 2,226 lebih besar dari ($\geq 1,96$). Hal tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara komitmen organisasi dan kinerja karyawan.

Adapun pengaruh tidak langsung antara *work life balance* terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh komitmen organisasi menghasilkan nilai koefisien sebesar 0,148 dan nilai *t-statistic* sebesar 1,936 lebih kecil dari ($< 1,96$). Dari analisis tersebut menunjukkan bahwa komitmen organisasi tidak dapat memediasi pengaruh *work life balance* terhadap kinerja karyawan.

Tabel 4. Hasil *Direct Effect* Dan *Indirect Effect*

Hubungan antar Variabel	Original Sample	t-statistic	Keterangan
<i>Work Life Balance</i> → Kinerja Karyawan	0,495	4,139	Hipotesis diterima
<i>Work Life Balance</i> → Komitmen Organisasi	0,536	5,505	Hipotesis diterima
Komitmen Organisasi → Kinerja Karyawan	0,277	2,226	Hipotesis diterima
<i>Work Life Balance</i> → Komitmen Organisasi → Kinerja Karyawan	0,148	1,938	Hipotesis ditolak

Sumber: *output* SmartPLS 4.0 (2025)

Pengaruh Work Life Balance terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian, diketahui bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *work life balance* terhadap kinerja karyawan, sehingga H1 diterima. Hal ini menunjukkan semakin baik *work life balance* yang dimiliki karyawan, maka semakin meningkat pula kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian, indikator *work life balance* yang dengan nilai rata-rata tertinggi adalah bertanggung jawab terhadap perusahaan dan keluarga. Temuan ini menunjukkan bahwa karyawan PT. X mampu menjalankan perannya secara seimbang antara pekerjaan dan kehidupan pribadi tanpa mengabaikan salah satunya. Kondisi tersebut membuat karyawan tetap dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai tanggung jawabnya meskipun memiliki peran di luar pekerjaan. Selain itu, indikator keseimbangan waktu antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi yang juga tinggi menunjukkan bahwa karyawan PT. X mampu mengatur waktu secara efektif, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan tepat waktu. Kemampuan dalam menyeimbangkan waktu dan tanggung jawab ini menyebabkan karyawan bekerja lebih teratur, fokus, dan tidak mengalami kelelahan berlebih. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa karyawan tidak mengalami konflik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Ketika konflik peran dapat diminimalkan, karyawan cenderung memiliki kondisi psikologis yang lebih stabil, sehingga mampu meningkatkan konsentrasi dan produktivitas kerja. Hal ini pada akhirnya berdampak pada peningkatan kualitas dan kuantitas hasil kerja serta ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dikemukakan oleh Alharbi (2023) dan Ingsih et al. (2022) yang menyatakan adanya pengaruh positif dan signifikan antara *work life balance* dan kinerja karyawan.

Pengaruh Work Life Balance terhadap Komitmen Organisasi

Hasil penelitian menunjukkan *work life balance* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, sehingga H2 diterima. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin baik *work life balance* yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula komitmen mereka terhadap organisasi. Berdasarkan hasil penelitian, indikator dengan nilai rata-rata tertinggi pada variabel komitmen organisasi adalah komitmen afektif, yang menunjukkan bahwa karyawan PT. X memiliki keterikatan emosional yang kuat terhadap perusahaan. Kondisi ini didukung oleh tingginya *work life balance* karyawan, khususnya pada aspek keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, yang menunjukkan bahwa karyawan mampu menjalankan kedua peran tersebut secara seimbang. Keseimbangan tersebut membuat karyawan tidak mengalami konflik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, sehingga mereka merasa lebih nyaman dan tidak terbebani dalam menjalankan pekerjaannya. Kondisi ini mendorong terbentuknya perasaan positif terhadap organisasi, seperti rasa memiliki dan keterikatan emosional. Ketika perasaan tersebut meningkat, karyawan cenderung menunjukkan loyalitas serta keinginan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi, sehingga komitmen organisasi juga meningkat. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ardiansyah & Surjanti (2020); Badrianto & Ekhsan (2021) yang menyatakan bahwa *work life balance* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil pengujian dapat diketahui bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga H3 diterima. Artinya, semakin tinggi komitmen yang dimiliki karyawan, maka semakin meningkat pula kinerja yang dihasilkan. Berdasarkan hasil penelitian pada PT. X, indikator dengan nilai rata-rata tertinggi adalah komitmen afektif, yang menunjukkan bahwa karyawan memiliki keterikatan emosional yang kuat terhadap organisasi. Keterikatan emosional ini membuat karyawan merasa menjadi bagian dari organisasi, sehingga terdorong untuk memberikan

kontribusi terbaik dalam pekerjaannya. Selain itu, komitmen normatif yang dimiliki karyawan juga menunjukkan adanya rasa tanggung jawab moral untuk tetap berkontribusi, sehingga karyawan cenderung menyelesaikan pekerjaan dengan sungguh-sungguh. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi keterikatan dan rasa tanggung jawab karyawan terhadap organisasi, maka semakin besar pula dorongan untuk bekerja secara optimal. Karyawan dengan komitmen yang tinggi cenderung memiliki motivasi kerja yang lebih kuat, menjaga konsistensi dalam bekerja, serta berusaha mencapai target yang telah ditetapkan. Hal ini berdampak pada peningkatan kualitas dan kuantitas hasil kerja serta ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan. Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian oleh Kartono et al. (2020) dan Ningsih & Prastiwi (2022) yang juga menyimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Work Life Balance terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil pengujian, diketahui bahwa komitmen organisasi tidak dapat memediasi pengaruh *work life balance* terhadap kinerja karyawan, sehingga H4 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa *work life balance* lebih berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan dibandingkan melalui komitmen organisasi. Berdasarkan hasil penelitian pada karyawan PT. X, *work life balance* tergolong tinggi, khususnya pada indikator keseimbangan waktu serta tanggung jawab terhadap pekerjaan dan kehidupan pribadi yang menunjukkan bahwa karyawan mampu mengelola perannya secara efektif. Kondisi tersebut membuat karyawan tidak mengalami konflik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, sehingga mereka dapat bekerja dengan optimal, yang secara langsung berdampak pada peningkatan kinerja. Di sisi lain, meskipun komitmen organisasi tergolong tinggi, khususnya pada komitmen afektif, keterikatan emosional tersebut tidak menjadi faktor utama dalam mendorong peningkatan kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa peran komitmen organisasi sebagai variabel mediasi menjadi kurang kuat, karena karyawan lebih dipengaruhi oleh kondisi kerja yang mendukung keseimbangan kehidupan kerja dibandingkan oleh faktor keterikatan emosional terhadap perusahaan. Dengan kata lain, ketika *work life balance* sudah terpenuhi dengan baik, karyawan dapat langsung meningkatkan kinerjanya tanpa harus melalui peningkatan komitmen organisasi terlebih dahulu. Dengan demikian, peningkatan kinerja karyawan PT. X lebih dipengaruhi secara langsung oleh *work life balance* dibandingkan melalui komitmen organisasi sebagai variabel mediasi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Putri & Hadi (2024) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi tidak dapat memediasi pengaruh *work life balance* terhadap kinerja karyawan.

Kesimpulan, Keterbatasan Penelitian, dan Saran Untuk Penelitian Selanjutnya

Berdasarkan penelitian dan pembahasan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: *work life balance* berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan; *work life balance* berpengaruh signifikan positif terhadap komitmen organisasi; komitmen organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan; komitmen organisasi tidak dapat memediasi pengaruh *work life balance* terhadap kinerja karyawan.

Perusahaan diharapkan untuk mengevaluasi sistem beban kerja dan jam kerja karyawan, serta mempertimbangkan penerapan fleksibilitas waktu kerja atau kebijakan *remote working* secara terbatas, sehingga karyawan memiliki waktu lebih untuk melakukan kegiatan yang dapat menunjang kesehatan mental dan keseimbangan hidup mereka. Dengan adanya keseimbangan tersebut, maka akan berdampak pada kinerja karyawan secara keseluruhan. Selain itu, perusahaan perlu meninjau kembali pembagian beban kerja agar lebih seimbang dan sesuai dengan kapasitas masing-masing karyawan. Serta, perusahaan disarankan untuk memperjelas jalur karir, memberikan pelatihan pengembangan diri, dan menciptakan lingkungan kerja yang stabil serta prospektif, sehingga karyawan merasa memiliki masa depan yang jelas di dalam perusahaan.

Pernyataan Konflik Kepentingan

Penulis menyatakan bahwa tidak terdapat konflik kepentingan dalam penelitian ini. Seluruh proses penelitian dan penulisan artikel ini dilakukan secara independen, tanpa adanya kepentingan pribadi, komersial, atau institusional yang dapat memengaruhi hasil atau interpretasi dari penelitian ini.

Daftar Pustaka

- Akter, A., Awal Hossen, M., & Islam, Md. 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). <https://doi.org/10.18535/ijrm/v7i4.em01>
- Alharbi, M. M. H. (2023). Effect Of Work-Life Balance On Performance: An Empirical Study Of Jordanian And Indian Hospitals. *Manar Elsharq Journal for Management and Commerce Studies*, 1(1), 1–17. <https://doi.org/10.56961/mejmcs.v1i1.378>
- Anggreni, A. S., & Budiani, M. S. (2021). Hubungan Antara Work Life Balance dengan Komitmen Organisasi pada Pegawai Bank Rakyat Indonesia (BRI) Cabang Trenggalek. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 8. <https://doi.org/10.26740/cjpp.v8i8.41685>
- Ardiansyah, C. A., & Surjanti, J. (2020). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi pada Karyawan PT. Bhinneka Life Indonesia Cabang Surabaya. In *Jurnal Ilmu Manajemen* (Vol. 8).
- Asari, A. F. (2022). Pengaruh Work-Life Balance terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja pada BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Surabaya Karimunjawa. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10, 843–852. <https://doi.org/10.26740/jim.v10n3.p843-852>
- 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. <https://doi.org/10.5539/ibr.v12n2p99>
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of management Review*, 10(1), 76-88.
- 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). <https://doi.org/10.26905/jbm.v8i1.5278>
- Ingsih, K., Budiantoro, R. A., Hasanatina, F. H., & Ali, S. (2022). Work-life Balance and Compensation on Performance with Job Satisfaction as an Intervening Variable for Millennial Generation Banking Employees. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 13(2), 255–276. <https://doi.org/10.18196/mb.v13i2.13947>
- Kartono, 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*, 143. <https://doi.org/10.24843/matrik:jmbk.2020.v14.i02.p02>
- 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 Behavior,

- and Organizational Commitment. *International Journal of Social Science and Business*, 6, 39–46. <https://doi.org/10.23887/ijssb.v6i1>
- Prasetyo, C. A., & Wardoyo, D. T. W. (2023). The Effect of Work-life Balance on Employee Performance Through Job Satisfaction as an Intervening Variable. *Social Science Studies*, 3(5), 342–358. <https://doi.org/10.47153/sss35.7672023>
- Preena, G. R., & 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.
- Putri, N. H. Y., & Hadi, H. K. (2024). Pengaruh work-life balance terhadap kinerja pegawai dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 339–349. <https://doi.org/10.26740/jim.v12n2.p339-349>
- Putri, S. W., & Frianto, A. (2023). *Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi*.
- Rulysca, P. A. (2020). Determinasi Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Niaga Sejahtera Sidoarjo. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(4), 1383. <https://doi.org/10.26740/jim.v8n4.p1383-1393>
- Sakeru, A. C. P., Hermawan, A., & Triyonggo, Y. (2019). Pengaruh Employee Engagement, Pemberdayaan, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Toyota Motormanufacturing Indonesia. *Jurnal Manajemen Teori Dan Terapan | Journal of Theory and Applied Management*, 12(2), 126. <https://doi.org/10.20473/jmtt.v12i2.12345>
- Syardiansah, S., Mora, Z., & Safriani, S. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *JUPIIS: JURNAL PENDIDIKAN ILMU-ILMU SOSIAL*, 12(2), 438. <https://doi.org/10.24114/jupiiis.v12i2.16771>
- Wahyudi, E., Djamil, M., Badawi Saluy, A., Kemalasari, N., & Bari, A. (2022). Effect of Talent Management, Work Lile Balance and Oorganizational Commitment on Eemployee Performance and Job Satisfaction as Intervening Variables in PT. TUV NORD Indonesia. *Dinasti Internasional Journal of Management Science*, 3(6). <https://doi.org/10.31933/dijms.v3i6>
- 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. <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>