

PENGARUH *QUALITY OF WORK-LIFE* DAN *WORK-LIFE BALANCE* TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. BANK SUMUT

TUGAS AKHIR

*Diajukan untuk Memenuhi Sebagian Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M.)
Program Studi Manajemen*



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Oleh :

NAMA	: FARHAN KHALID
NPM	: 2105160148
PROGRAM STUDI	: MANAJEMEN
KONSENTRASI	: SUMBER DAYA MANUSIA

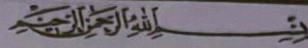
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2025**



UMSU
Quality Education | Empowering Society

**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238



PENGESAHAN UJIAN TUGAS AKHIR

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Kamis, tanggal 11 September 2025, pukul 09.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya

MEMUTUSKAN

Nama : FARHAN KHALID
NPM : 2105160148
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Tugas Akhir : PENGARUH QUALITY OF WORK LIFE DAN WORK LIFE BALANCE TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. BANK SUMUT

Dinyatakan : (A) Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

TIM PENGUJI

Penguji I

(Dr. Julita, S.E., M.Si.)

Penguji II

(Salman Farisi, S.Psi., M.M.)

Pembimbing

(Yudi Siswadi, S.E., M.M.)

PANITIA UJIAN

Ketua

Assoc. Prof. Dr. H. JANURI, S.E., M.M., Ph.D., CMA.)

Sekretaris

(Assoc. Prof. Dr. ADE GUNAWAN, S.E., M.M.)



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Tugas Akhir ini disusun oleh :

Nama Lengkap : FARHAN KHALID

N.P.M : 2105160148

Program Studi : MANAJEMEN

Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

Judul : PENGARUH *QUALITY OF WORK-LIFE* DAN *WORK-LIFE BALANCE* TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. BANK SUMUT

Disetujui dan telah memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan tugas akhir.

Medan, Agustus 2025

Pembimbing Tugas Akhir

YUDI SISWADI, S.E., M.M.

Diketahui/Disetujui

Oleh:

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

AGUS SANI, S.E., M.Sc.

Dekan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU



Assoc. Prof. Dr. H. JANURI, S.E, M.M, M.Si, CMA



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3, Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

BERITA ACARA BIMBINGAN TUGAS AKHIR

Nama Mahasiswa : Farhan Khalid
NPM : 2105160148
Dosen Pembimbing : Yudi Siswadi, S.E., M.M.
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Penelitian : Pengaruh *Quality Of Work-Life* dan *Work-Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening pada PT. Bank Sumut

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	Supro		
Bab 2	Supro		
Bab 3	Supro		
Bab 4	- Telaah Analisis Data dengan Inspira buku - Penulisan, revisi, data empiris	18/07/25	✓
Bab 5	Keangulan dan kesediaan proses penulisan saya v/ ketidaksi pada	9	✓
Daftar Pustaka	- Menggunakan app Mendeley - Transkripsi manual dengan 200 KB	9	✓
Persetujuan Sidang Meja Hijau	ke proses selanjutnya	19/07/25	✓

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

AGUS SANI, S.E., M.Sc.

Medan, Agustus 2025

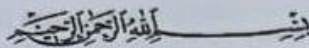
Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing

YUDI SISWADI, S.E., M.M.



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

PERNYATAAN KEASLIAN TUGAS AKHIR



Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : **FARHAN KHALID**

NPM : 2105160148

Program Studi : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Dengan ini menyatakan bawah skripsi saya yang berjudul **"PENGARUH QUALITY OF WORK LIFE BALANCE TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PAD PT. BANK SUMUT"** adalah bersifat asli (original), bukan hasil menyadur secara mutlak hasil karya orang lain.

Bilamana di kemudian hari ditemukan ketidaksesuaian dengan pernyataan ini, maka saya bersedia dituntut dan diproses sesuai dengan ketentuan yang berlaku di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Demikian pernyataan ini dibuat dengan sesungguhnya dan dengan sebenar-benarnya.

Yang Menyatakan



FARHAN KHALID

ABSTRAK

PENGARUH *QUALITY OF WORK-LIFE* DAN *WORK-LIFE BALANCE* TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. BANK SUMUT

FARHAN KHALID

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Email : Khalid.farhan172@gmail.com

Permasalahan pada penelitian ini dapat dilihat dari terhambatnya peningkatan kapasitas individu di tempat kerja, karyawan kesulitan membagi waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, Rendahnya komitmen organisasi, serta masalah pada kinerja yang diakibatkan dari rendahnya kualitas kehidupan kerja dan keseimbangan kehidupan kerja karyawan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *quality of work-life* terhadap kinerja karyawan, pengaruh *work-life balance* terhadap kinerja karyawan, pengaruh *quality of work-life* terhadap komitmen organisasi, pengaruh *work-life balance* terhadap komitmen organisasi, pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan, pengaruh *quality of work-life* terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi dan pengaruh *work-life balance* terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi. Jenis penelitian yang dilakukan merupakan penelitian kuantitatif, pengambilan sampel menggunakan rumus slovin, teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner/angket, teknik analisis data menggunakan SEM PLS dengan aplikasi SmartPLS. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa *quality of work-life* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, *quality of work-life* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, *quality of work-life* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi sebagai variabel intervening dan *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi sebagai variabel intervening pada PT. Bank Sumut.

Kata Kunci : *Quality of work-life*, *Work-life Balance*, Komitmen Organisasi, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

THE EFFECT OF QUALITY OF WORK-LIFE AND WORK-LIFE BALANCE ON EMPLOYEE PERFORMANCE THROUGH ORGANIZATIONAL COMMITMENT AS AN INTERVENING VARIABLE AT PT. BANK SUMUT

FARHAN KHALID

Management Study Program, Faculty of Economics and Business
University of Muhammadiyah North Sumatra
Email: Khalid.farhan172@gmail.com

The problems in this study can be seen from the inhibition of increasing individual capacity in the workplace, employees having difficulty dividing their time between work and personal life, low organizational commitment, and problems in performance resulting from the low quality of work life and work-life balance of employees. The purpose of this study is to determine the influence of quality of work-life on employee performance, the influence of work-life balance on employee performance, the influence of quality of work-life on organizational commitment, the influence of work-life balance on organizational commitment, the influence of organizational commitment on employee performance, the influence of quality of work-life to employee performance through organizational commitment and the influence of work-life balance on employee performance through organizational commitment. The types of research carried out are quantitative research, sampling using the slovin formula, data collection techniques using questionnaires, data analysis techniques using SEM PLS with the SmartPLS application. The results of this study prove that the quality of work-life has a positive and significant effect on employee performance, work-life balance has a positive and significant effect on employee performance, quality of work-life has a positive and significant effect on organizational commitment, work-life balance has a positive and significant effect on organizational commitment, organizational commitment has a positive and significant effect on employee performance, quality of work-life has a positive and significant effect on employee performance through organizational commitment as an intervening variable and work-life balance has a positive and significant effect on employee performance through organizational commitment as an intervening variable at PT. Bank of North Sumatra.

Keywords: Quality of work-life, Work-life Balance, Organizational Commitment, Employee Performance.

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Puji dan syukur ke hadirat Allah Yang Maha Esa atas segala rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir ini dengan judul **"Pengaruh *Quality of Work-Life* Dan *Work-life balance* Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Bank Sumut"**. tugas akhir ini disusun sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan program studi manajemen pada universitas muhammadiyah sumatera utara.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan tugas akhir ini tidak terlepas dari bantuan, dukungan, serta bimbingan berbagai pihak. Oleh karena itu, dengan segala tulus penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak dan ibu beserta kakak saya yang selalu memberikan dukungan moril dan materil, doa yang tiada henti, serta kasih sayang yang tak ternilai. Tanpa dukungan mereka, penulis tidak akan mampu mencapai tahap ini dengan baik.
2. Bapak Prof. Dr. Agussani. M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Assoc. Prof. Dr. H. Januri, SE., M.M., M.Si., CMA selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan, SE., M.Si selaku wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Assoc. Prof. Dr. Hasrudy Tanjung, SE., M.Si selaku wakil Dekan III

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

6. Bapak Agus Sani, S.E., M.Sc, selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Arif Pratama Marpaung S.E., M.M. selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Ibu Linzzy Pratami Putri, S.E., M.M selaku dosen pembimbing akademik saya yang telah memberikan bimbingan, dukungan serta arahan dari awal masa perkuliahan sampai penulis menyelesaikan tugas akhir ini.
9. Bapak Yudi Siswadi, S.E., M.M. selaku dosen pembimbing saya yang telah memberikan bimbingan dan meluangkan waktunya untuk membantu saya menyelesaikan tugas akhir ini.
10. Seluruh Dosen dan Staff Biro Fakultas Ekonomi dan Bisnis Prodi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
11. Seluruh teman penulis yang turut membantu dan memberikan semangat agar penulis dapat menyelesaikan tugas akhir ini dengan baik.

Meskipun telah berusaha menyelesaikan tugas akhir ini dengan sebaik baiknya, penulis menyadari bahwa tugas akhir ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun sangat diharapkan untuk memperbaiki dan menyempurnakan penelitian ini di masa yang akan mendatang.

Medan, Agustus 2025
Penulis

Farhan Khalid
2105160148

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
BAB 1 PENDAHULUAN.....	1
11.1	L
atar Belakang Masalah	1
11.2	I
identifikasi Masalah	5
11.3	B
atasan Masalah	6
11.4	R
umusan Masalah	6
11.5	T
ujuan Penelitian	7
11.6	M
manfaat Penelitian	8
BAB 2 LANDASAN TEORI.....	9
2.1 Kajian Teoritis	9
2.1.1 Kinerja Karyawan	9
2.1.1.1 Definisi Kinerja Karyawan.....	9
2.1.1.2 Tujuan Dan Manfaat Kinerja Karyawan	10
2.1.1.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	11
2.1.1.4 Indikator Kinerja Karyawan.....	14
2.1.2 Komitmen Organisasi.....	16
2.1.2.1 Pengertian Komitmen Organisasi.....	16
2.1.2.2 Tujuan Dan Manfaat Komitmen Organisasi.....	17
2.1.2.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi.....	18
2.1.2.4 Indikator Komitmen Organisasi	19
2.1.3 <i>Quality of Work-Life</i>	19
2.1.3.1 Definisi <i>Quality of Work-Life</i>	19
2.1.3.2 Tujuan Dan Manfaat <i>Quality of Work-Life</i>	20
2.1.3.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruh <i>Quality of Work-Life</i>	22
2.1.3.4 Indikator <i>Quality of Work-Life</i>	23

2.1.4 <i>Work-life balance</i>	24
2.1.4.1 Definisi <i>Work-life balance</i>	24
v	
2.1.4.2 Tujuan Dan Manfaat <i>Work-life balance</i>	25
2.1.4.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi <i>Work-life balance</i>	27
2.1.2.4 Indikator <i>Work-life balance</i>	30
2.2 Kerangka Konseptual	31
2.3 Hipotesis	36
BAB 3 METODE PENELITIAN	38
3.1 Pendekatan Penelitian	38
3.2 Definisi Operasional	38
3.3 Tempat dan Waktu Penelitian	40
3.4 Populasi Dan Sampel	40
3.5 Teknik Pengumpulan Data	42
3.6 Teknik Analisis Data	43
BAB 4 HASIL DAN PEMBAHASAN	49
4.1 Deskripsi Data	49
4.1.1 Karakteristik Responden	49
4.1.1 Distribusi Jawaban	51
4.2 Hasil Analisis Data	59
4.2.1 <i>Outer Model</i>	59
4.2.1.1 <i>Convergent Validity</i>	59
4.2.1.2 <i>Discriminant Validity</i>	61
4.2.1.3 <i>Composite Reliability</i>	62
4.2.2 <i>Inner Model</i>	62
4.2.2.1 <i>R-Square</i>	63
4.2.2.2 <i>F-square</i>	64
4.2.3 Uji Hipotesis	65
4.2.3.1 <i>Direct Effects</i> (Pengaruh Langsung)	65
4.2.3.2 <i>Indirect Effect</i> (Pengaruh Tidak Langsung)	66
4.2.3.3 <i>Total Effect</i>	68
4.3 Pembahasan	68
4.3.1 Pengaruh <i>Quality Of Work-life</i> Terhadap Kinerja Karyawan	68
4.3.2 Pengaruh <i>Work-life Balance</i> Terhadap Kinerja Karyawan	69

4.3.3 Pengaruh <i>Quality Of Work-life</i> Terhadap Komitmen Organisasi	70
4.3.4 Pengaruh <i>Work-life Balance</i> Terhadap Komitmen Organisasi	71
4.3.5 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan	72

vi

4.3.6 Pengaruh <i>Quality Of Work-life</i> Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi	73
4.3.7 Pengaruh <i>Work-life Balance</i> Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi	74
BAB 5 PENUTUP	76
5.1 Kesimpulan	76
5.2 Saran	76
5.3 Keterbatasan Penelitian.....	77
DAFTAR PUSTAKA.....	78

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Pra-survey PT. Bank Sumut	3
Tabel 3.1 Definisi Operasional.....	39
Tabel 3.2 Rencana Kegiatan.....	40
Tabel 3.3 Populasi PT. Bank Sumut.....	41
Tabel 3.4 Sampel Penelitian	42
Tabel 3.5 Skala <i>Likert</i>	43
Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden	49
Tabel 4.2 Usia Responden.....	50
Tabel 4.3 Pendidikan Terakhir Responden	50
Tabel 4.4 Lama Bekerja Responden.....	51
Tabel 4.5 Distribusi Jawaban Kinerja Karyawan	52
Tabel 4.6 Distribusi Jawaban Komitmen Organisasi	54
Tabel 4.7 Distribusi Jawaban <i>Quality Of Work-life</i>	56
Tabel 4.8 Distribusi Jawaban <i>Work-life Balance</i>	58
Tabel 4.9 Hasil Analisis <i>Convergent Validity</i>	60
Tabel 4.10 Hasil Analisis <i>Discriminant Validity</i>	61
Tabel 4.11 Hasil Analisis <i>Composite Reliability</i>	62
Tabel 4.12 Hasil Analisis <i>R-square</i>	63
Tabel 4.13 Hasil Analisis <i>F-square</i>	64
Tabel 4.14 Hasil Analisis <i>Direct Effect</i>	65
Tabel 4.15 Hasil Analisis <i>Indirect Effect</i>	67
Tabel 4.16 <i>Total Effect</i>	68

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Paradigma Penelitian	36
Gambar 3.1 Teknik Analisis Jalur	44
Gambar 4.1 <i>Graphical Output</i>	61

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Era globalisasi dengan sangat erat mempengaruhi pengembangan sumber daya manusia (SDM) karena globalisasi menuntut perusahaan dan organisasi untuk memiliki tenaga kerja yang kompeten, adaptif, dan berdaya saing tinggi di tingkat internasional. Dalam menghadapi persaingan global, pengelolaan SDM menjadi kunci strategis untuk meningkatkan produktivitas, inovasi, dan kualitas layanan. Era globalisasi juga mendorong mobilitas tenaga kerja lintas negara, pertukaran budaya kerja, serta pemanfaatan teknologi informasi yang menuntut peningkatan kapasitas dan keterampilan SDM secara berkelanjutan.

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting dalam suatu perusahaan karena mencakup seluruh individu yang terlibat dalam menjalankan, mengelola, dan mengembangkan operasional serta strategi perusahaan. Kinerja sumber daya manusia sangat berpengaruh terhadap kemajuan perusahaan, karena melalui kompetensi, kreativitas, produktivitas, serta komitmen kerja mereka, perusahaan dapat meningkatkan efisiensi, inovasi, dan daya saing di pasar. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik akan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, memperkuat budaya organisasi, serta mendorong pencapaian target bisnis secara berkelanjutan.

Kinerja karyawan adalah hasil kerja dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya mempunyai prestasi, karena dengan memiliki karyawan yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang

terbaik bagi perusahaan. Selain itu, dengan memiliki karyawan yang berprestasi perusahaan dapat meningkatkan kinerja perusahaannya (Arif & Mujiatun, 2022).

Dalam meningkatkan kinerja karyawan, terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhinya, salah satu faktor tersebut adalah *Quality of Work-life* (Manik et al., 2023). *Quality of Work-Life* (kualitas kehidupan kerja) pada dasarnya dapat disimpulkan sebagai konsep yang berbicara tentang tiga hal : Pemenuhan kebutuhan pribadi karyawan, adanya kewenangan dalam menetapkan pekerjaan, dan adanya kepuasan dalam lingkungan dan pekerjaan karyawan. Dari ketiga hal tersebut dapat dimaknai bahwa kualitas kehidupan kerja merupakan sebagai konsep yang berbicara tentang kesejahteraan hidup karyawan dalam bekerja. Kualitas kehidupan kerja berarti bahwa sejauhmana organisasi memperhatikan kondisi kesejahteraan hidup para karyawan dalam lingkungan tempat mereka bekerja (Rahman, 2017).

Faktor lain yang dapat menjadi pendorong dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah *Work-life Balance* (Saebah & Merthayasa, 2024). Keseimbangan kerja dan kehidupan (*Work-life balance*) adalah kemampuan seseorang untuk menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi dan keluarganya. Keseimbangan kerja dan kehidupan yang baik dapat dicapai ketika seseorang dapat memenuhi semua tanggung jawabnya di tempat kerja dan di rumah, tanpa mengorbankan kesehatan fisik dan mentalnya (Hendra & Artha, 2023).

Selain itu, Komitmen organisasi juga dapat menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu organisasi (Rizaldi, 2024). Komitmen organisasi adalah kemauan untuk mengerahkan usaha ekstra untuk kepentingan organisasi, dan keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi. Setiap manajemen dari suatu organisasi pasti dituntut untuk menaikkan

pertumbuhan dan/atau kemajuan yang lebih baik dari waktu ke waktu. Sebab, komitmen merupakan tekad dari pengambil keputusan dalam mencapai tujuan-tujuan yang sudah ditetapkan (Rohman et al., 2023).

PT. Bank Sumut merupakan bank pembangunan daerah yang dimiliki oleh Pemerintah Provinsi Sumatera Utara. Bank ini didirikan untuk mendukung pembangunan ekonomi daerah dan memenuhi kebutuhan layanan perbankan masyarakat setempat. Awalnya dikenal sebagai Bank Pembangunan Daerah Sumatera Utara, kemudian berubah menjadi perseroan terbatas dengan nama PT Bank Sumut. Dalam perjalanannya, Bank Sumut tumbuh menjadi lembaga keuangan yang memainkan peran penting sebagai pengelola keuangan daerah, mitra strategis pemerintah daerah, serta penyedia berbagai layanan perbankan bagi pelaku usaha dan masyarakat.

Tabel 1.1 Pra-survey PT. Bank Sumut

No	Pertanyaan	Ya	%	Tidak	%	Total	%
1	Saya mendapatkan kesempatan untuk mengikuti pelatihan atau pengembangan karir pada perusahaan.	12	40%	18	60%	30	100%
2	Lingkungan kerja saya nyaman dan mendukung.	14	46,7%	16	53,3%	30	100%
3	Saya memiliki cukup waktu untuk kehidupan pribadi di luar pekerjaan.	13	43,3%	17	56,7%	30	100%
4	Pekerjaan saya tidak mengganggu waktu untuk keluarga.	14	46,7%	16	53,3%	30	100%
5	Saya menyelesaikan pekerjaan lebih efektif karena memiliki keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi.	14	46,7%	16	53,3%	30	100%
6	Saya selalu terlibat aktif dan berkomitmen pada perusahaan untuk menunjukan kinerja terbaik saya.	8	26,7%	22	73,3%	30	100%
7	Saya bersedia bekerja ekstra demi kemajuan organisasi.	6	20%	24	80%	30	100%
8	Saya ingin selalu terlibat dalam seluruh kegiatan organisasi.	9	30%	21	70%	30	100%

Berdasarkan hasil pra survey yang penulis lakukan, mayoritas responden merasa mereka kurang mendapati kesempatan untuk mengikuti pelatihan atau pengembangan karir hal ini dikarenakan kesempatan untuk belajar dan berkembang

belum merata bagi seluruh karyawan sehingga menghambat peningkatan kapasitas individu di tempat kerja. Mayoritas responden juga merasa lingkungan kerja yang mereka rasakan kurang nyaman dan mendukung, hal ini didasari oleh fasilitas kerja seperti alat-alat kantor maupun suasana kerja yang cenderung kurang nyaman dirasakan karyawan.

Mayoritas responden merasa mereka kurang memiliki cukup waktu untuk kehidupan pribadi di luar pekerjaan dan juga merasa pekerjaan mereka terkadang mengganggu waktu mereka bersama keluarga, hal ini dikarenakan Banyak karyawan mengalami kesulitan dalam membagi waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi karena jam kerja yang panjang serta tuntutan pekerjaan yang sering melampaui waktu kerja formal. Hal ini menyebabkan berkurangnya waktu untuk keluarga, istirahat, dan aktivitas pribadi lainnya yang pada akhirnya mempengaruhi kesehatan fisik dan mental mereka. Ketidakseimbangan ini menunjukkan bahwa karyawan belum sepenuhnya mampu memisahkan peran profesional dan personal secara sehat, yang berdampak pada menurunnya kepuasan hidup dan kinerja.

Mayoritas responden memberi respon bahwa mereka tidak bersedia bekerja ekstra demi kemajuan organisasi dan tidak ingin selalu terlibat dalam seluruh kegiatan organisasi. Hal ini tercermin dari rendahnya dukungan aktif dan kerelaan berkorban dari karyawan terhadap perusahaan. Keterlibatan aktif dalam mendukung pencapaian tujuan perusahaan dinilai masih minim, hal tersebut karena sebagian besar karyawan hanya menjalankan tugas sesuai tanggung jawab tanpa inisiatif lebih. Kerelaan untuk berkorban seperti bekerja di luar jam kantor atau membantu rekan kerja tanpa diminta juga jarang ditemukan, menandakan lemahnya

ikatan emosional antara karyawan dengan perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi belum terbentuk secara kuat dan berpotensi menghambat keberlangsungan dan perkembangan perusahaan dalam jangka panjang.

Masalah tersebut berdampak langsung pada kinerja karyawan dimana mayoritas karyawan tidak ingin menyelesaikan pekerjaan lebih efektif karena mereka tidak memiliki keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi, mayoritas karyawan juga tidak ingin selalu terlibat aktif dan berkomitmen pada perusahaan untuk menunjukkan kinerja terbaik mereka sehingga hal tersebut menghambat kinerja mereka secara keseluruhan dalam membantu dan mendukung kemajuan organisasi.

Berdasarkan latar belakang masalah dan fenomena yang penulis jabarkan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai *Quality of Work-Life*, *work-life balance*, komitmen organisasi, dan kinerja karyawan. Maka, penulis menetapkan judul penelitian ini ***“Pengaruh Quality of Work-Life Dan Work-life balance Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Bank Sumut”***. Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan wawasan yang berguna bagi pengembangan program pendidikan keuangan yang lebih efektif di masyarakat Medan Belawan.

1.2 Identifikasi Masalah

1. Kurangnya kesempatan pelatihan dan pengembangan karir yang merata ditempat kerja menghambat peningkatan kapasitas individu di tempat kerja. Fasilitas kerja seperti alat-alat kantor maupun suasana kerja yang dirasakan karyawan cenderung kurang nyaman.
2. Mayoritas responden merasa kesulitan membagi waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi akibat jam kerja yang panjang dan tuntutan pekerjaan yang

melebihi waktu kerja formal sehingga mengganggu waktu bersama keluarga, mengurangi waktu istirahat dan aktivitas pribadi, serta berdampak negatif pada kesehatan fisik, mental, kepuasan hidup, dan kinerja.

3. Rendahnya komitmen organisasi ditandai dengan ketidaksediaan bekerja ekstra dan kurangnya keterlibatan dalam kegiatan perusahaan, yang mencerminkan lemahnya dukungan aktif, minimnya inisiatif, serta ikatan emosional yang rendah terhadap perusahaan.
4. Kurangnya *quality of work-life*, *work-life balance* dan rendahnya komitmen terhadap organisasi berdampak langsung pada kinerja karyawan di mana mayoritas karyawan tidak menunjukkan upaya maksimal dalam menyelesaikan pekerjaan secara efektif maupun berkontribusi aktif bagi kemajuan perusahaan, sehingga menghambat kinerja secara keseluruhan.

1.3 Batasan Masalah

Terdapat banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, namun dalam penelitian ini penulis membatasi variabel penelitian hanya pada *Quality of Work-Life*, *work-life balance*, komitmen organisasi dan membatasi tempat penelitian hanya pada PT. Bank Sumut divisi umum, divisi sekretariat perusahaan, dan divisi Sumber Daya Manusia.

1.4 Rumusan Masalah

1. Apakah *Quality of Work-Life* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sumut?.
2. Apakah *Work-life balance* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sumut?.

3. Apakah *Quality of Work-Life* berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi pada PT. Bank Sumut?.
4. Apakah *Work-life balance* berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi pada PT. Bank Sumut?.
5. Apakah Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sumut?.
6. Apakah *Quality of Work-Life* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi pada PT. Bank Sumut?.
7. Apakah *Work-life balance* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi pada PT. Bank Sumut?.

1.5 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah ada pengaruh *Quality of Work-Life* terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sumut.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah ada pengaruh *Work-life balance* terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sumut.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah ada pengaruh *Quality of Work-Life* terhadap Komitmen Organisasi pada PT. Bank Sumut.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah ada pengaruh *Work-life balance* terhadap Komitmen Organisasi pada PT. Bank Sumut.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah ada pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sumut.
6. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah ada pengaruh *Quality of Work-Life* terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi pada PT. Bank Sumut.

7. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah ada pengaruh *Work-life balance* terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi pada PT. Bank Sumut.

1.6 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis :

Hasil temuan penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan pengetahuan pada teori *Quality of Work-Life*, *Work-life balance*, komitmen organisasi dan kinerja karyawan. Kemudian, penelitian ini juga diharapkan dapat memajukan ilmu pengetahuan dalam bidang Sumber Daya Manusia.

2. Manfaat Praktis :

- a. Dapat memberikan informasi, wawasan, pengetahuan dan pengalaman untuk menyelesaikan permasalahan dalam kualitas kehidupan kerja, keseimbangan kehidupan kerja, komitmen organisasi dan kinerja.
- b. Dapat memberikan gambaran dalam bidang kualitas kehidupan kerja, keseimbangan kehidupan kerja, komitmen organisasi dan kinerja pada PT. Bank Sumut agar perusahaan dapat mengevaluasi dan memperbaiki kinerja karyawan secara menyeluruh.
- c. Dapat dijadikan sebagai sumber referensi untuk penelitian selanjutnya seiring penelitian yang terus berkembang dan terbukti kebenarannya.

BAB 2

LANDASAN TEORI

2.1 Kajian Teoritis

2.1.1 Kinerja Karyawan

2.1.1.1 Definisi Kinerja Karyawan

Kinerja adalah pelaksanaan suatu pekerjaan dan penyempurnaan pekerjaan tersebut sesuai dengan tanggung jawabnya sehingga dapat mencapai hasil sesuai dengan yang diharapkan. kinerja lebih ditekankan pada proses, dimana selama pelaksanaan pekerjaan tersebut dilakukan penyempurnaan-penyempurnaan sehingga pencapaian suatu pekerjaan atau kinerja dapat dioptimalkan (Sari et al., 2021). Menurut Siswadi & Arif (2021), kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.

Menurut Wartono (2017) Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai seseorang atau kelompok orang sesuai dengan wewenang/tanggung jawab masing-masing karyawan selama periode tertentu. Menurut Husna & Prasetya (2024), Kinerja karyawan merupakan kemampuan untuk mencapai persyaratan pekerjaan, yaitu adalah ketika sebuah target kerja dapat diselesaikan dengan waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu sehingga bertujuan akan sesuai dengan moral maupun etika dari perusahaan tersebut.

Sedangkan menurut Arif & Mujiatun (2022) Kinerja karyawan adalah hasil kerja dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya mempunyai prestasi, karena dengan memiliki karyawan yang

berprestasi akan memberikan sumbangan yang terbaik bagi perusahaan. Selain itu, dengan memiliki karyawan yang berprestasi perusahaan dapat meningkatkan kinerja perusahaannya.

2.1.1.2 Tujuan Dan Manfaat Kinerja Karyawan

Menurut Rumawas (2021), Manfaat kinerja karyawan adalah dampak dari prestasi yang dimiliki oleh individu dalam suatu organisasi yang di tunjukkan secara langsung, bersifat menguntungkan bagi karyawan dan organisasi itu sendiri karena dicapai berdasarkan hasil kinerja yang maksimal. Menurut Siswadi & Lestari (2021) Kinerja sebagai tingkat efisiensi suatu kegiatan dalam mencapai target kuantitas dan kualitas yang telah ditetapkan. Peningkatan kinerja karyawan itu sendiri akan mendorong peningkatan kinerja dan faktor-faktor lain dari keseluruhan kinerja bisnis atau perusahaan.

Menurut Arianty et al (2016) Penilaian kinerja merupakan bagian penting dari seluruh proses kekayaan karyawan yang bersangkutan. Bagi karyawan, penilaian tersebut mempunyai peran sebagai umpan balik tentang berbagai hal seperti kemampuan, kelebihan, kekurangan, dan potensi yang pada gilirannya bermanfaat untuk menentukan tujuan, jalur, rencana dan pengembangan karir. Menurut Siswadi & Fahmi (2023) Keberhasilan suatu perusahaan sangat bergantung pada baik buruknya kinerja perusahaan. Kinerja perusahaan ditentukan oleh kinerja karyawan. Kinerja karyawan yang baik berdampak langsung pada kemajuan atau kemunduran perusahaan. Kinerja karyawan dapat dilihat dari kemampuan karyawan dalam melaksanakan semua tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

Sedangkan menurut Gerung et al (2022) tujuan dan manfaat kinerja pada dasarnya meliputi :

1. Evaluasi Antar Individu dalam Organisasi. Kinerja dapat bertujuan untuk menilai kinerja setiap individu dalam organisasi. Tujuan ini dapat memberi manfaat dalam menentukan jumlah dan jenis kompensasi yang merupakan hak dari setiap individu dalam organisasi.
2. Pengembangan Diri Setiap Individu dalam Organisasi. Kinerja pada tujuan ini bermanfaat untuk pengembangan karyawan. Setiap individu dalam organisasi dinilai kinerjanya, bagi karyawan yang memiliki kinerja rendah perlu dilakukan pengembangan baik melalui pendidikan maupun pelatihan
3. Pemeliharaan Sistem . Berbagai sistem yang ada dalam organisasi, setiap subsistem yang ada saling berkaitan antara satu subsistem dengan subsistem lainnya. Salah satu subsistem yang tidak berfungsi dengan baik akan mengganggu jalannya subsistem yang lain. Oleh karena itu, sistem dalam organisasi perlu dipelihara dengan baik.
4. Dokumentasi. Penilaian kinerja akan memberi manfaat sebagai dasar tindak lanjut dalam posisi pekerjaan karyawan dimasa akan datang. Manfaat kinerja disini berkaitan dengan keputusan-keputusan manajemen sumber daya manusia, pemenuhan secara legal manajemen sumber daya manusia, dan sebagai kriteria untuk pengujian validitas.

2.1.1.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Enny (2019) Adapun faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja sebagai berikut :

- a. Kemampuan dan keahlian merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki

seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memilih kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan.

- b. Pengetahuan, adalah pengetahuan tentang pekerjaan, seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.
- c. Rancangan kerja, artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan lancar. Pada dasarnya rancangan pekerjaan digunakan untuk memudahkan karyawan dalam melakukan pekerjaannya.
- d. Kepribadian, yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya.
- e. Motivasi kerja, merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari perusahaan dan dari dalam dirinya sendiri maka karyawan akan terdorong untuk melakukan suatu pekerjaannya dengan baik.
- f. Kepemimpinan, merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.
- g. Gaya kepemimpinan, merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya. Dalam praktiknya gaya kepemimpinan ini dapat diterapkan sesuai dengan kondisi organisasinya.
- h. Budaya organisasi, merupakan kebiasaan atau norma – norma yang berlaku

dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan, ini mengatur hal – hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan atau organisasi.

- i. Kepuasan kerja, merupakan perasaan senang atau gembira atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Demikian pula jika seseorang tidak senang atau gembira dan tidak suka atas pekerjaannya, maka akan ikut memengaruhi hasil kerja karyawan. Jadi dengan demikian kepuasan kerja dapat memengaruhi kinerja.
- j. Lingkungan kerja, merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.
- k. Loyalitas, merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja. Kesetiaan ini ditunjukkan dengan terus bekerja dengan sungguh – sungguh sekalipun perusahaannya dalam kondisi yang kurang baik.
- l. Komitmen, merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja. Komitmen juga diartikan kepatuhan karyawan kepada janji – janji yang telah dibuatnya.
- m. Disiplin kerja, merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh – sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, seperti masuk kerja dengan tepat waktu.

Menurut Khaeruman et al (2021) adapun faktor individu dan faktor lingkungan memiliki keterkaitan yang dapat mempengaruhi terhadap Kinerja dimana hal tersebut merupakan modal utama pencapaian kinerja bagi organisasi

dalam mencapai tujuannya. Menurut Usman et al (2023) Adapun Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai diantaranya adalah Kepemimpinan, Motivasi Dan Kepuasan Kerja.

Menurut Daulay et al (2019) terdapat tiga faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu :

1. Komitmen organisasi,
2. Tanggung jawab kerja, dan
3. Disiplin kerja.

Sedangkan menurut Mardiani & Widiyanto (2021), terdapat tiga faktor yang dapat mempengaruhi kinerja yaitu

1. *Work-life balance*,
2. Lingkungan kerja, dan
3. Kompensasi.

2.1.1.4 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Kompri (2020:2), indicator kinerja karyawan terbagi menjadi 5 indikator, yaitu :

1. *Quality of work*

Quality of Work-Life terdiri dari komponen yang terdiri dari komponen mutu hasil pekerjaan dan sikap dalam bekerja. yang terdiri dari komponen yang terdiri dari komponen mutu hasil pekerjaan dan sikap dalam bekerja.

2. *Promptness*

Promptness terdiri dari komponen tingkat kehadiran dan pemanfaatan waktu luang.

3. *Initiative*

Initiative terdiri dari komponen tingkat inisiatif dan tanggung jawab terhadap pekerjaan.

4. *Capability*

Capability terdiri dari komponen keandalan dalam menyelesaikan tugas dan pengetahuan tentang pekerjaan.

5. *Communacition*

Communacition terdiri dari komponen kejujuran dalam menyampaikan pendapat dan kerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan.

Menurut Silaen et al (2021) adapun indikator Kinerja yang harus diketahui adalah kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas dan komitmen. Sedangkan menurut Safitri (2022) indikator kinerja dapat diukur yaitu sebagai berikut :

1. Kualitas Kerja.

Kualitas kerja adalah seberapa baik seseorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

2. Kuantitas Kerja.

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seseorang karyawan dalam satu harinya.

3. Tanggung jawab.

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

4. Kerja sama.

Kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dengan karyawan atau pegawai lain secara vertikal dan horizontal baik didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan semakin baik.

5. Inisiatif.

Inisiatif dari dalam diri anggota perusahaan untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah menjadi kewajiban karyawan maupun pegawai.

2.1.2 Komitmen Organisasi

2.1.2.1 Pengertian Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah sikap loyalitas karyawan terhadap organisasi, dengan cara tetap bertahan dalam organisasi, membantu mencapai tujuan organisasi dan tidak memiliki keinginan untuk meninggalkan organisasi dengan alasan apapun (Yusuf & Syarif, 2017). Menurut Rohman et al (2023) Komitmen organisasi adalah kemauan untuk mengerahkan usaha ekstra untuk kepentingan organisasi, dan keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi. Setiap manajemen dari suatu organisasi pasti dituntut untuk menaikkan pertumbuhan dan/atau kemajuan yang lebih baik dari waktu ke waktu. Sebab, komitmen merupakan tekad dari pengambil keputusan dalam mencapai tujuan-tujuan yang sudah ditetapkan.

Menurut Raharjo et al (2023) komitmen organisasi merupakan pengorbanan yang tinggi yang dilakukan oleh karyawan kepada organisasi dan keyakinan tertentu dalam penerimaan nilai-nilai organisasi. Menurut Jufrizen (2021) komitmen merupakan kerelaan bekerja dengan keras dan dengan bersungguh-sungguh serta memberikan energi dan waktu untuk sebuah pekerjaan atau aktivitas. Sedangkan menurut Muis et al (2018) 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.

2.1.2.2 Tujuan Dan Manfaat Komitmen Organisasi

Komitmen Organisasional menjadi penting khususnya bagi organisasi yang ada saat ini dikarenakan dengan melihat sejauh mana keberpihakan seorang karyawan terhadap organisasi, dan sejauh mana karyawan tersebut berniat untuk memelihara keanggotaannya terhadap organisasi maka dapat diukur pula sebaik apa komitmen seorang karyawan terhadap organisasinya. Komitmen Organisasional menjadi penting khususnya bagi organisasi yang ada saat ini dikarenakan dengan melihat sejauh mana keberpihakan seorang karyawan terhadap organisasi, dan sejauh mana karyawan tersebut berniat untuk memelihara keanggotaannya terhadap organisasi maka dapat diukur pula sebaik apa komitmen seorang karyawan terhadap organisasinya (Yusuf & Syarif, 2017).

Menurut Rohman et al (2023) Sebagian besar perilaku karyawan dalam organisasi, memiliki sifat dan berorientasi pada tujuan. Adanya tujuan ini mengakibatkan terjadinya integrasi di dalam pola perilaku pengambilan keputusan karyawan dalam organisasi. Jika keputusan karyawan dalam bertindak sesuai dengan tujuan-tujuan organisasi, maka dapat dinyatakan bahwa karyawan tersebut loyal atau komit terhadap organisasi dimana mereka bekerja.

Menurut Adriansyah et al (2020) Komitmen organisasi merupakan hal yang penting dalam mengembangkan suatu organisasi. Dengan adanya kesadaran dalam komitmen organisasi, individu yang berada di dalamnya tentunya memiliki tanggung jawab dalam mengembangkan organisasi yang diikutinya. Dalam

mengembangkan suatu organisasi, individu yang di dalamnya dapat memanajemen dirinya dengan baik.

Sedangkan menurut Jufrizen (2021) dengan komitmen organisasi yang kuat, maka akan mendorong seorang individu berusaha dengan keras demi mencapai suatu tujuan dalam sebuah organisasi. Seseorang yang bergabung dengan suatu organisasi tentunya membawa keinginan-keinginan, kebutuhan serta sebuah pengalaman masa lalu yang membentuk suatu harapan kerja baginya, dan bersamasama dengan organisasinya berusaha agar mencapai tujuan bersama. Untuk dapat bekerjasama dan menghasilkan kinerja yang baik, seorang karyawan harusla memiliki suatu komitmen yang tinggi pada organisasinya.

2.1.2.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah karakteristik personal, karakteristik pekerjaan, struktur organisasi, pengalaman kerja dan dukungan organisasi (Ma'rufi & Anam, 2019). Menurut Praptiestrini (2020) terdapat 3 faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi yaitu : Motivasi, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja. Menurut Gulo (2017) ada tiga faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi, faktor tersebut adalah : Kepuasan kerja, pemberdayaan sumber daya manusia, dan stress kerja.

Sedangkan menurut Sulistianingrum & Mulyana (2024) faktor yang memengaruhi tingkat komitmen organisasi pegawai dapat dikelompokkan menjadi tiga yaitu :

1. Faktor individu, meliputi : *Psychological Capital, Ambitious Employees, Dark Triad, Employees' Emotional Awareness, Learning Orientation, Emotional Quotient, Adversity Quotient*, dan *Perceived organizational support*.

2. Faktor pekerjaan, meliputi: *job involvement*.
3. Faktor organisasi, meliputi: *Psychological Empowerment*, *Leadership*, dan *Unit Tightness vs Looseness*.

2.1.2.4 Indikator Komitmen Organisasi

Menurut Madjid (2016:54) indikator komitmen organisasi yaitu : upaya penyesuaian diri, adanya kesetiaan, Dukungan secara aktif, dan Rela berkorban. Menurut Dewi (2013) indikator-indikator komitmen organisasi yaitu komitmen berkelanjutan, komitmen normatif dan komitmen afektif. Zein & Hadijah (2018) juga menyatakan bahwa komitmen organisasi diukur menggunakan tiga indikator yaitu komitmen afektif, komitmen berkelanjutan dan komitmen normatif. Sedangkan 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.

2.1.3 Quality of Work-Life

2.1.3.1 Definisi Quality of Work-Life

Quality of Work Life (kualitas kehidupan kerja) merupakan salah satu pendekatan sistem manajemen untuk mengkoordinasikan dan menghubungkan potensi Sumber Daya Manusia, dimana kualitas kehidupan kerja dalam organisasi sebagai suatu upaya pimpinan untuk memenuhi kebutuhan anggota maupun

organisasi secara simultan dan berkesinambungan (Dahniar et al., 2024). Menurut Marhaeni (2023) Kualitas kehidupan kerja didefinisikan sebagai “kondisi lingkungan kerja yang menyenangkan bagi karyawan, sehingga dapat meningkatkan motivasi kerja. Menurut Waldan (2018) *Quality of worklife* memiliki makna sejauhmana sebuah organisasi memperhatikan kondisi kesejahteraan dan kebahagiaan hidup untuk para karyawan di dalam lingkungan tempat mereka bekerja.

Sedangkan menurut Rahman (2017) kualitas kehidupan kerja pada dasarnya dapat disimpulkan sebagai konsep yang berbicara tentang tiga hal : Pemenuhan kebutuhan pribadi karyawan, adanya kewenangan dalam menetapkan pekerjaan, dan adanya kepuasan dalam lingkungan dan pekerjaan karyawan. Dari ketiga hal tersebut dapat dimaknai bahwa kualitas kehidupan kerja merupakan sebagai konsep yang berbicara tentang kesejahteraan hidup karyawan dalam bekerja. Kualitas kehidupan kerja berarti bahwa sejauhmana organisasi memperhatikan kondisi kesejahteraan hidup para karyawan dalam lingkungan tempat mereka bekerja.

2.1.3.2 Tujuan Dan Manfaat *Quality of Work-Life*

Adapun tujuan kualitas kehidupan kerja tersebut menurut Marhaeni (2023) umumnya adalah untuk menciptakan lingkungan kerja yang sehat, aman, dan produktif bagi para karyawan, yang mencakup beberapa hal, sebagai berikut :

1. Kepuasan karyawan Peningkatan kepuasan karyawan terhadap pekerjaan dan lingkungan kerja tentunya akan membuat karyawan cenderung lebih loyal terhadap perusahaan dan lebih bahagia dalam hidupnya secara keseluruhan.
2. Produktivitas Karyawan yang merasa senang dan nyaman di tempat kerja, serta merasa puas dengan pekerjaannya cenderung lebih produktif, lebih kreatif, dan

lebih fokus dalam melaksanakan pekerjaannya.

3. Kesejahteraan karyawan Kualitas kehidupan kerja juga bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan fisik, mental, dan emosional karyawan. Aspek ini dapat dicapai dengan memberikan fasilitas kesehatan, dukungan psikologis, dan lingkungan kerja yang aman dan nyaman.
4. Menjaga keseimbangan kehidupan kerja Karyawan yang memiliki keseimbangan hidup kerja yang sehat cenderung lebih bahagia dan lebih produktif dalam pekerjaannya.
5. Meningkatkan citra perusahaan Kualitas kehidupan kerja yang baik dapat meningkatkan citra perusahaan di mata karyawan, calon karyawan, dan masyarakat umum. Perusahaan yang dianggap peduli terhadap kesejahteraan karyawan dan lingkungan kerja cenderung lebih dihargai dan dihormati oleh masyarakat.

Lebih lanjut, Marhaeni (2023) juga menjelaskan manfaat positif dari kualitas kehidupan kerja antara lain :

1. Meningkatnya kesejahteraan karyawan
Karyawan yang merasa nyaman dan senang di lingkungan kerja cenderung lebih bahagia dan sehat secara fisik dan mental
2. Meningkatnya motivasi kerja karyawan
Karyawan yang merasa dihargai dan diakui oleh perusahaan cenderung lebih termotivasi untuk melakukan pekerjaan dengan baik dan bertanggung jawab.
3. Meningkatnya produktivitas karyawan
Karyawan yang merasa bahagia dan termotivasi akan cenderung lebih produktif dan efektif dalam pekerjaannya.

4. Meningkatnya loyalitas karyawan

Karyawan yang merasa senang dengan pekerjaan dan lingkungan kerja mereka cenderung lebih setia dan berkomitmen terhadap perusahaan.

Menurut Bekti (2018) kualitas kehidupan kerja (*Quality of Work Life*) yang baik maka dapat memiliki berbagai manfaat antara lain adalah mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan, mampu meningkatkan kesehatan karyawan baik secara fisik maupun psikologis sehingga dapat menciptakan suasana yang positif, menambah produktivitas karyawan, dan mampu membangun citra sebagai organisasi yang memiliki karyawan dengan motivasi yang tinggi dalam bekerja.

2.1.3.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi *Quality of Work-Life*

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kualitas kehidupan kerja seperti lingkungan kerja, gaji, keseimbangan kehidupan kerja, peluang pengembangan karir, dan hubungan dengan rekan kerja dan atasan (Marhaeni, 2023). Menurut Gracia (2018) terdapat tiga faktor yang mempengaruhi kualitas kehidupan kerja yaitu : kepemimpinan, keseimbangan kehidupan kerja, dan budaya perusahaan. Menurut Sinha (2012) terdapat 3 faktor yang dapat mempengaruhi *Quality of Work-Life* yaitu :

1. Faktor pertama terdiri dari: Kepuasan Kerja, Budaya Responsif Keluarga, Motivasi Karyawan, Dukungan Organisasi, dan kompensasi.
2. Faktor kedua dibentuk oleh : pengembangan & Pertumbuhan Karir, Pengaturan Kerja Fleksibel, Dukungan Pengawasan Emosional, dan Hadiah & Manfaat.
3. Faktor ketiga dibentuk oleh : Komunikasi, Komitmen Organisasi, Iklim Organisasi, dan Dukungan Pengawasan Emosional

Sedangkan menurut Anisah (2017) terdapat enam faktor yang dapat mempengaruhi wuality of work-life yaitu : Imbalan yang memadai dan adil (*Adequate and fair compensation*), Kondisi dan lingkungan pekerjaan yang aman dan sehat (*Save and healthy environment*), Kesempatan untuk menggunakan dan mengembangkan kemampuan (*Development of human capacities*), Kesempatan berkembang dan keamanan berkarya dimasa depan (*Growth and security*), Integrasi social dalam lingkungan kerja (*Social integration*), dan Relevansi social kehidupan kekaryaan (*Social relevancy*).

2.1.3.4 Indikator *Quality of Work-Life*

Terdapat 7 indikator dalam mengukur kualitas kehidupan kerja, indiaktor tersebut yaitu : upah dan gaji, kesempatan berkarir, lingkungan kerja, kompensasi non finansial, kebijakan organisasi, hubungan dengan atasan dan rekan kerja, dan kesempatan untuk belajar dan berkembang (Marhaeni, 2023). Menurut Nahdluddin & Maftukhah (2015) untuk mengukur variabel kualitas kehidupan kerja bisa melalui 3 indikator yaitu :

1. Pertumbuhan dan perkembangan,
2. Sistem imbalan yang inovatif, dan
3. Lingkungan kerja.

Menurut Dahniar et al (2024:60) kualitas kehidupan kerja terdiri dari beberapa indikator, yakni:

1. *Job security* (keamanan kerja),
2. *Save enviromnent* (keselamatan lingkungan),
3. *Received material salary and benefits* (pendapatan gaji yang diterima dan tunjangan),

4. *Skills improvement field and opportunity* (peningkatan keterampilan dan kesempatan), dan
5. *Employees participation in decision making* (partisipasi karyawan dalam pengambilan keputusan).

2.1.4 Work-life balance

2.1.4.1 Definisi Work-life balance

Keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi atau yang sering disebut dengan "*work-life balance*" adalah kondisi di mana seseorang dapat menjalankan pekerjaannya secara efisien, namun tetap memiliki waktu dan energi yang cukup untuk menjalani kehidupan pribadinya. Keseimbangan ini memungkinkan kita untuk menikmati waktu bersama keluarga, bersosialisasi, menjaga kesehatan, serta mengejar tujuan hidup di luar pekerjaan. Dengan keseimbangan yang baik, seseorang bisa merasa lebih bahagia, lebih sehat, dan lebih produktif dalam pekerjaan maupun kehidupan pribadinya (Saputra & Masdupi, 2025).

Menurut Mardiani & Widiyanto (2021) *Work-life balance* merupakan konsep keseimbangan yang melibatkan ambisi atau karir dengan kebahagiaan, waktu luang, keluarga dan pengembangan spiritual. keseimbangan antara kehidupan didalam pekerjaan yang baik akan menghasilkan semangat kerja yang tinggi, timbulnya perasaan puas terhadap pekerjaan yang dimiliki, dan adanya rasa tanggung jawab penuh baik didalam pekerjaan maupun didalam kehidupan pribadi.

Menurut Köse et al (2021) *Work-life balance* dapat diartikan bahwa pekerja harus memberikan waktu dan perhatian yang sama atau seimbang terhadap peran mereka pada kedua bidang tersebut dan membuat komitmen yang sama pula,

dengan demikian pekerjaan dan kehidupan dapat seimbang. Menurut Hawa & Nurtjahjanti (2020) *Work-life balance* adalah kemampuan individu dalam menjalankan fungsi yang baik sehingga meminimalkan konflik antara peran individu tersebut di dalam pekerjaan dan keluarga, serta individu tersebut mendapatkan kepuasan dan keuntungan ketika menjalankan perannya.

Menurut Hendra & Artha (2023) Keseimbangan kerja dan kehidupan (*Work-life balance*) adalah kemampuan seseorang untuk menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi dan keluarganya. Keseimbangan kerja dan kehidupan yang baik dapat dicapai ketika seseorang dapat memenuhi semua tanggung jawabnya di tempat kerja dan di rumah, tanpa mengorbankan kesehatan fisik dan mentalnya. Menurut Rahmayati (2021) Keseimbangan kehidupan kerja didefinisikan sebagai kemampuan individu untuk memenuhi komitmen pekerjaan dan keluarga mereka, serta tanggung jawab non-pekerjaan lainnya dan kegiatan.

2.1.4.2 Tujuan Dan Manfaat *Work-life balance*

Keseimbangan kerja-hidup yang baik memberikan dampak positif yang signifikan. Selain mengurangi risiko masalah kesehatan, keseimbangan ini membantu karyawan tetap fokus dan produktif saat bekerja, serta lebih puas dan bahagia dalam kehidupan pribadi mereka. Bagi perusahaan, keseimbangan kerja-hidup juga penting karena karyawan yang seimbang cenderung lebih setia, lebih termotivasi, dan lebih berkomitmen pada pekerjaannya. Perusahaan yang mendukung keseimbangan ini sering kali memiliki tingkat retensi karyawan yang lebih tinggi dan reputasi yang lebih baik di mata publik (Saputra & Masdupi, 2025).

Menurut Larasati et al (2019), manfaat *Work-life balance* bagi perusahaan yaitu :

1. dapat meningkatkan retensi dari *valuable employee*,
2. meningkatkan produktivitas dan *organizational image*,
3. adanya komitmen dan loyalitas karyawan,
4. mengurangi kemangkiran (*absenteeism*) dan keterlambatan (*lateness*),
5. mengurangi biaya lembur, dan berkurangnya tingkat *turnover staff*.

Pada karyawan, manfaat *Work-life balance* adalah meningkatkan kontrol terhadap *work life environment*, berkurangnya tingkat stres kerja, semakin tinggi keamanan kerja, semakin meningkatnya kesehatan fisik dan mental, serta meningkatkan kepuasan kerja (Larasati et al., 2019). Menurut Nurhabiba (2020) Adapun beberapa hal penting yang sangat berhubungan dengan program *Work-life balance* bagi perusahaan menurut para ahli, antara lain:

1. mengurangi tingkat ketidakhadiran dan keterlambatan,
2. meningkatkan produktivitas,
3. adanya komitmen dan loyalitas karyawan,
4. meningkatnya retensi pelanggan, dan
5. berkurangnya *turn-over* karyawan.

Sedangkan bagi karyawan, Menurut Nurhabiba (2020) manfaat program *Work-life balance* antara lain:

1. meningkatnya kepuasan kerja,
2. semakin tingginya keamanan kerja (*job security*),
3. meningkatkan kontrol terhadap *work-life environment*,
4. berkurangnya tingkat stres kerja, dan
5. semakin meningkatnya kesehatan fisik dan mental.

Nurhabiba (2020) juga mengatakan *Work-life balance* penting untuk diterapkan, dan hal tersebut tentunya tidak lepas dari peran serta individu dan organisasi. Peran serta individu dalam menerapkan *Work-life balance* diantaranya kemampuan mengelola stres, manajemen waktu, dan relaksasi. Sedangkan peran serta organisasi dalam mendukung *Work-life balance* dapat dilakukan dengan cara penerapan waktu yang ketat mengenai pulang kantor, libatkan para pekerja dalam kegiatan yang menyenangkan, serta hadirkan life motivator agar para pegawai bisa mengumpulkan kembali energinya.

Sedangkan menurut Panjaitan et al (2023) Dalam penerapan *Work-life balance* mengalami kemajuan dalam bidang pekerjaan sesuai dengan pernyataan dari partisipan yaitu menjaga keseimbangan hidup, dengan menerapkan *work-life balance*, seseorang dapat mengalokasikan waktu yang cukup untuk pekerjaan dan kehidupan pribadi. Hal ini dapat membantu seseorang menjaga keseimbangan hidup dan meminimalkan stres dan kelelahan yang berlebihan.

2.1.4.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi *Work-life balance*

Menurut Saputra & Masdupi (2025) terdapat 3 faktor yang dapat mempengaruhi *Work-life balance* yaitu :

1. Beban Kerja.

Beban kerja yang tinggi sering kali menjadi hambatan utama dalam mencapai WLB. Ketika individu harus bekerja lembur atau menghadapi tuntutan pekerjaan yang berat, waktu untuk keluarga atau aktivitas pribadi menjadi terbatas.

2. Fleksibilitas.

Kebijakan kerja yang fleksibel, seperti *remote working* atau jam kerja fleksibel,

dapat meningkatkan WLB. Dengan fleksibilitas ini, individu dapat menyesuaikan jadwal kerja mereka dengan kebutuhan pribadi.

3. Dukungan Organisasi.

Budaya organisasi yang mendukung keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, seperti adanya kebijakan *employee assistance* program atau cuti keluarga, memainkan peran penting dalam membantu karyawan mencapai WLB.

Silvira (2021) mengungkapkan bahwa ada lima faktor yang mempengaruhi *Work-life balance* yaitu waktu, ekonomi dan keluarga, loyalitas, sikap dan gaji. Faktor waktu meliputi waktu untuk istirahat, waktu untuk tidur, dan memiliki waktu luang misalnya memasak disela-sela waktu. Faktor ekonomi dan keluarga meliputi memenuhi kebutuhan nafkah untuk keluarga, kesehatan dan dukungan keluarga, menyisihkan gaji untuk keperluan anak. Faktor loyalitas meliputi durasi kerja di bidang tersebut. Faktor sikap meliputi tidak terlalu memaksa diri dalam bekerja, konflik kerja yang membuat tidak fokus. Faktor gaji meliputi kepuasan dengan gaji yang didapatkan.

Menurut Wulansari (2023) terdapat tiga faktor yang mempengaruhi *Work-life balance* :

1. faktor individual meliputi karakteristik kepribadian, sikap individu terkait persepsinya tentang *Work-life balance* dan emotional intelligence.
2. Faktor organisasi meliputi beban kerja, alur kerja, fleksibilitas penjadwalan, role overload, jam kerja, struktur dan budaya organisasi, kepemimpinan, stres kerja, kebijakan organisasi, sistem penghargaan, hubungan interpersonal dan dukungan sosial di lingkungan kerja, fasilitas yang diberikan, loyalitas, gaji,

dan konflik kerja.

3. Faktor kehidupan meliputi tanggung jawab rumah tangga, pengasuhan anak, bantuan dukungan dari keluarga, dukungan orang tua dan pasangan, serta kondisi ekonomi.

Valarmathi (2020) dalam penelitiannya memaparkan bahwa ada dua faktor yang mempengaruhi *Work-life balance* yaitu faktor spesifik kerja dan faktor spesifik kehidupan. Faktor spesifik kerja meliputi jadwal kerja, sistem penghargaan, dukungan sosial, fasilitas dari organisasi, kebijakan dan cuti. Sedangkan faktor spesifik kehidupan meliputi tanggung jawab rumah tangga, bantuan dukungan dari keluarga, pengasuhan anak, dukungan orang tua dan pasangan. Adapun kedua faktor tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Pada faktor spesifik kerja, jadwal kerja dapat mempengaruhi *work-life balance*, di mana dengan adanya struktur organisasi dan fraksi yang tepat dapat membuat pekerja mampu untuk mengelola beban kerja dan tanggung jawab keluarga. Begitu juga dengan sistem penghargaan seperti gaji, kenaikan jabatan, bonus, penilaian dan promosi. Terkait dukungan sosial tidak hanya berasal dari lingkungan organisasi namun juga dari lingkungan di rumah. Kebijakan yang di adopsi oleh organisasi juga dapat berpengaruh pada *Work-life balance* pekerja seperti undang-undang anti diskriminasi, undang-undang kesehatan, keselamatan kerja dan lain-lain.
2. Pada faktor spesifik kehidupan dapat berupa tanggung jawab pekerja terhadap orang tuanya atau anak-anaknya. Memberikan bantuan dalam rumah tangga contohnya bantuan yang diberikan oleh pasangan membantu dalam membersihkan rumah, menyiapkan makanan, dan lain sebagainya.

Sedangkan, Menurut Hediani (2022) faktor yang memengaruhi *Work-life balance* adalah sebagai berikut :

1. Waktu, tentang cakupan banyaknya waktu yang dihabiskan ditempat kerja atau lama waktu di tempat kerja.
2. Jadwal, atau serangkaian rencana kegiatan yang dimiliki karyawan di luar maupun di dalam lingkup pekerjaan untuk diselesaikan.
3. Kelelahan, kondisi di mana berkurangnya kapasitas yang dimiliki seseorang untuk bekerja dan mengurangi efisiensi prestasi kerja dengan disertai perasaan letih.

2.1.2.4 Indikator *Work-life balance*

Indikator-indikator untuk mengukur *Work-life balance* menurut Saputra & Masdupi (2025:4), terdiri dari:

1. *Time balance* (keseimbangan waktu), Menyangkut jumlah waktu yang diberikan untuk bekerja dan berkegiatan di luar pekerjaan. Keseimbangan waktu adalah jumlah waktu yang dialokasikan oleh karyawan pada pekerjaan maupun kehidupan pribadi mereka dengan keluarga. Keseimbangan waktu adalah cara yang dapat anda lakukan untuk menyeimbangkan waktu anda untuk kegiatan belajar atau bekerja, bersenang-senang atau bersantai, dan beristirahat secara efektif. Jika dapat menyeimbangkan waktu diharapkan hasilnya adalah konsentrasi anda akan meningkat, organisasi waktu anda akan lebih baik, produktivitas akan meningkat dan yang terpenting tingkat stres anda akan berkurang.
2. *Involvement balance* (keseimbangan keterlibatan), Tingkat keterlibatan psikologis dan komitmen dalam bekerja atau di luar pekerjaan. Keseimbangan

keterlibatan adalah karyawan dapat menikmati waktu dan terlibat secara fisik dan emosional dalam kegiatan sosialnya. Contohnya waktu karyawan dihabiskan selama 8 jam setiap harinya di kantor dan tersisa 5 jam untuk keluarga, apabila selama 5 jam tersebut karyawan dapat menikmati waktu dan terlibat secara fisik dan emosional dalam kegiatan sosialnya, maka keseimbangan keterlibatan akan tercapai.

3. *Satisfaction balance* (keseimbangan kepuasan). Berhubungan dengan tingkat kepuasan kerja pada saat bekerja dan hal-hal di luar pekerjaan. Keseimbangan kepuasan adalah kepuasan dari diri sendiri yang timbul apabila karyawan menganggap apa yang dilakukannya selama ini cukup baik dan dapat mengakomodasi kebutuhan pekerjaan maupun keluarga. Hal ini dilihat dari kondisi yang ada pada keluarga, hubungan dengan teman-teman maupun rekan kerja, serta kualitas dan kuantitas yang diselesaikan.

Menurut Ardiansyah & Surjanti (2020) Indikator *work-life balance* terbagi menjadi empat, indikator tersebut yaitu yaitu:

1. keseimbangan waktu antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi,
2. bertanggung jawab terhadap perusahaan dan keluarga,
3. memiliki kehidupan sosial di luar perusahaan,
4. memiliki waktu untuk melakukan hobi.

2.2 Kerangka Konseptual

2.2.1 Pengaruh *Quality of Work-Life* Terhadap Kinerja Karyawan

Quality of Work-Life yang baik dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, di mana karyawan merasa dihargai, nyaman, dan memiliki kontrol atas pekerjaan mereka. Ini dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih keras dan

efektif, sehingga meningkatkan kinerja mereka. Selain itu, QWL yang baik juga dapat membantu karyawan untuk menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka, yang dapat mengurangi stres dan meningkatkan kualitas hidup secara keseluruhan (Putri et al., 2024).

Hasil penelitian menyatakan terdapat pengaruh yang signifikan *Quality of Work Life* (QWL) terhadap kinerja karyawan (Manik et al., 2023). QWL mampu memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (I. M. D. P. Putra et al., 2024). *Quality of work* memiliki pengaruh positif dan signifikan pada Kinerja (R. Sihombing et al., 2024). QWL memberikan dampak positif dan signifikan terhadap performa tenaga kerja (Riskawati et al., 2023).

2.2.2 Pengaruh *Work-life balance* Terhadap Kinerja Karyawan

Terdapat pengaruh positif dan signifikan *Work-life balance* terhadap kinerja karyawan, karyawan yang memiliki keseimbangan kehidupan sosial di luar perusahaan dan dapat memenuhi tanggung jawabnya kepada perusahaan tanpa mengabaikan tanggung jawabnya kepada keluarga sehingga keseimbangan ini dapat mendorong karyawan untuk memiliki kinerja yang baik (Saebah & Merthayasa, 2024).

Work-life balance mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja (Badrianto & Ekhsan, 2021). *Work-life balance* terhadap kinerja pegawai memiliki pengaruh yang signifikan dan positif (Putri & Hadi, 2024). *Work-life balance* berpengaruh positif secara langsung terhadap Kinerja karyawan (Azizah & Supriyanto, 2023). *Work-life balance* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan karena keselarasan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan merupakan kebutuhan penting setiap karyawan yang dapat mempengaruhi suasana hati, fokus pikiran, dan

tindakan dalam bekerja oleh karena itu semakin tinggi kepuasan karyawan terhadap *Work-life Balance* semakin tinggi pula Kualitas Kinerja Karyawan (Saina et al., 2021)

2.2.3 Pengaruh *Quality of Work-Life* Terhadap Komitmen Organisasi

Komitmen terhadap organisasi ditentukan adanya satu pendekatan sistem manajemen untuk mengkoordinasikan dan menghubungkan potensi Sumber Daya Manusia, dimana kualitas kehidupan kerja (*Quality of Work Life*) dalam organisasi sebagai suatu upaya pimpinan untuk memenuhi kebutuhan anggota maupun organisasi secara simultan dan berkesinambungan. Apabila kebutuhan telah dipenuhi, maka komitmen organisasional dapat meningkat (Elshifa et al., 2020).

Terdapat pengaruh yang signifikan *Quality of Work Life* (QWL) terhadap komitmen organisasi (Manik et al., 2023). QWL mampu memberikan pengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasional (I. M. D. P. Putra et al., 2024). *Quality Of work* memiliki pengaruh positif pada Komitmen Organisasi (R. Sihombing et al., 2024). Terdapat pengaruh langsung positif kualitas kehidupan kerja terhadap komitmen organisasi (Ramadhoan, 2015). Kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional (Rizaldi, 2024).

2.2.4 Pengaruh *Work-life balance* Terhadap Komitmen Organisasi

Perusahaan yang memperhatikan keseimbangan kehidupan kerja karyawan seperti pimpinan yang 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 (Putri & Frianto, 2023).

Work-life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Artinya, semakin baik tingkat keseimbangan kehidupan kerja yang dimiliki karyawan, semakin rendah tingkat ketinggalan perusahaan (Saebah & Merthayasa, 2024). *Work-life balance* terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi (Badrianto & Ekhsan, 2021). *Work-life balance* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi (Putri & Hadi, 2024). *Work life balance* berdampak positif dan signifikan dengan komitmen karyawan (Ardiansyah & Surjanti, 2020).

2.2.5 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Komitmen organisasi memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan dan secara langsung mempengaruhi kinerja karyawan. Pada tingkat individual, karyawan yang memiliki tingkat komitmen yang tinggi cenderung memberikan kontribusi lebih besar terhadap pencapaian tujuan organisasi. Karyawan yang memiliki tingkat komitmen yang tinggi terhadap organisasi cenderung memiliki motivasi yang lebih besar untuk mencapai hasil yang optimal. Komitmen ini menciptakan ikatan emosional yang kuat antara karyawan dan organisasi, mendorong mereka untuk berjuang keras dalam mengatasi hambatan dan mencapai sasaran yang ditetapkan. Dengan adanya komitmen yang tinggi, karyawan merasa bahwa pekerjaan mereka memiliki makna yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan kualitas kinerja (Asmawiyah et al., 2024).

Terdapat pengaruh yang signifikan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan (Manik et al., 2023). Komitmen organisasional mampu memberi

pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan (I. M. D. P. Putra et al., 2024). Komitmen Organisasi memiliki pengaruh positif pada kinerja (R. Sihombing et al., 2024). Komitmen organisasional berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja (Rizaldi, 2024). Komitmen organisasional terbukti berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja dosen (Adhan et al., 2019).

2.2.6 Pengaruh *Quality of Work-Life* Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi

Kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan akan semakin berpengaruh besar atau positif jika memasukan variable komitmen organisasi sebagai variable antara/penyela, dengan kata lain jika ingin meningkatkan kinerja melalui kualitas kehidupan kerja maka harus menciptakan/meningkatkan komitmen organisasi terlebih dahulu sebagai perantara QWL terhadap kinerja (Ramadhoan, 2015).

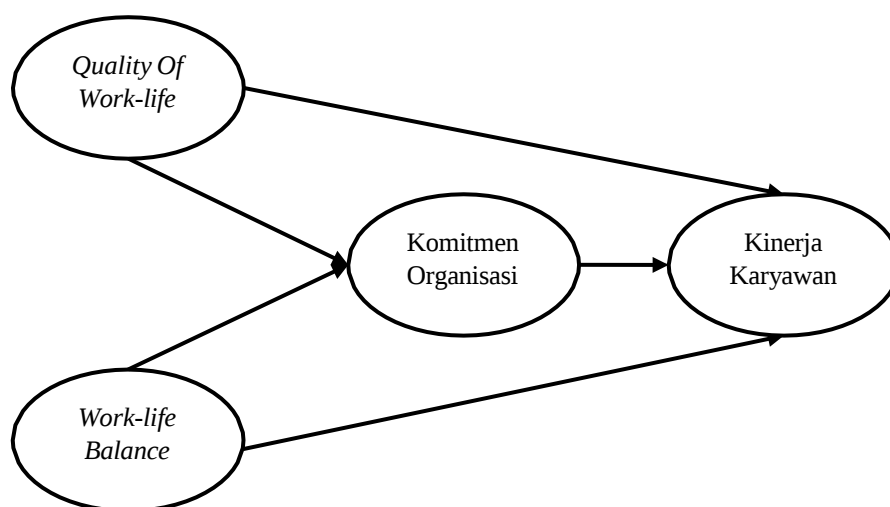
Komitmen organisasi memediasi pengaruh *Quality of Work Life* (QWL) terhadap kinerja karyawan (Manik et al., 2023). QWL terhadap kinerja karyawan dapat dimediasi oleh komitmen organisasional (I. M. D. P. Putra et al., 2024). Komitmen organisasional mampu memediasi *quality of work* terhadap kinerja karyawan (R. Sihombing et al., 2024). Kualitas kehidupan kerja berpengaruh terhadap kinerja melalui komitmen organisasional (Rizaldi, 2024).

2.2.7 Pengaruh *Work-life balance* Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi

Pengaruh keseimbangan kehidupan kerja terhadap kinerja dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervensi. Dari penelitian ini, karyawan yang

memiliki keseimbangan kehidupan kerja yang baik dapat meningkatkan komitmennya terhadap organisasi, yang pada gilirannya dapat memberikan hasil kinerja yang maksimal dan memberikan nilai positif untuk mencapai tujuan organisasi (Saebah & Merthayasa, 2024).

Work-life balance terbukti berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi sebagai variabel intervening (Badrianto & Ekhsan, 2021). *Work life balance* berdampak signifikan terhadap kinerja melalui komitmen karyawan (Ardiansyah & Surjanti, 2020). Terdapat pengaruh antara variabel *Work-life balance* dengan kinerja karyawan melalui komitmen organisasi sebagai variabel intervening secara positif dan signifikan (Putri & Frianto, 2023). Berdasarkan kajian teoritis dan kerangka konseptual yang sudah dijelaskan diatas, digambarkan kerangka konseptual sebagai berikut :



Gambar 2.1 Paradigma Penelitian

2.3 Hipotesis

Hipotesis adalah suatu dugaan sementara yang kebenarannya perlu dibuktikan dalam suatu penelitian. Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah

dinyatakan didalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data (Sugiyono, 2019)

Berdasarkan latar belakang masalah dan kajian pustaka yang telah diuraikan diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

1. *Quality of Work-Life* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sumut.
2. *Work-life balance* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sumut.
3. *Quality of Work-Life* berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada PT. Bank Sumut.
4. *Work-life balance* berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada PT. Bank Sumut.
5. komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sumut.
6. *Quality of Work-Life* berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi pada PT. Bank Sumut.
7. *Work-life balance* berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi pada PT. Bank Sumut.

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Pendekatan pada penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif dengan rumusan masalah asosiatif. Rumusan masalah asosiatif merupakan suatu rumusan masalah penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih sedangkan Penelitian Kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2019). Penelitian kuantitatif adalah sebuah penyelidikan tentang masalah sosial berdasarkan pada pengujian sebuah teori yang terdiri dari variabel-variabel, diukur dengan angka, dan dianalisis dengan prosedur statistik untuk menentukan apakah generalisasi prediktif teori tersebut benar (Ali et al., 2022).

3.2 Definisi Operasional

Definisi operasional variabel merupakan penjabaran variabel-variabel yang diteliti dalam suatu penelitian hingga menjadi bersifat operasional sehingga bisa diukur dengan alat ukur penelitian. Definisi operasional harus dapat menjelaskan arti variabel dan cara pengukuran variabel secara spesifik yang tersusun dalam bentuk matrik (berisi nama variabel, deskripsi variabel, alat dan cara pengukuran, skala ukur dan hasil ukur) (Abdullah et al., 2022). Adapun definisi variabel yang digunakan pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 3.1 Definisi Operasional

No	Variabel	Definisi	Indikator	No. Item
1	Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai individu atau kelompok sesuai dengan tanggung jawab, wewenang, dan target yang telah ditetapkan, dengan memperhatikan moral serta etika perusahaan. Kinerja tidak hanya berfokus pada hasil, tetapi juga pada proses pelaksanaan pekerjaan yang disertai penyempurnaan untuk mengoptimalkan pencapaian. Karyawan yang berprestasi akan memberikan kontribusi terbaik dan mendukung peningkatan kinerja perusahaan secara keseluruhan.	1. <i>Quality of work</i> 2. <i>Promptness</i> 3. <i>Initiative</i> 4. <i>Capability</i> 5. <i>Communication</i> Kompri (2020:2)	1-2 3-4 5-6 7-8 9-10
2	Komitmen Organisasi (Z)	Komitmen organisasi merupakan sikap loyalitas dan tekad karyawan untuk tetap bertahan dalam organisasi, menerima dan meyakini nilai-nilainya, serta berusaha keras demi tercapainya tujuan bersama. Komitmen ini tercermin melalui kemauan mengerahkan usaha ekstra, pengorbanan, dan kesediaan mengalokasikan waktu, tenaga, dan energi demi kemajuan organisasi. Dengan komitmen yang kuat, karyawan tidak hanya mempertahankan keanggotaannya, tetapi juga mendukung pertumbuhan dan keberhasilan organisasi secara berkelanjutan.	1. Upaya penyesuaian diri 2. Adanya kesetiaan 3. Dukungan secara aktif 4. Rela berkorban Madjid (2016:54)	11-12 13-14 15-16 17-18
3	<i>Quality Of Work-life</i> (X1)	<i>Quality of Work-Life</i> (kualitas kehidupan kerja) adalah konsep yang mencerminkan sejauh mana organisasi memperhatikan kesejahteraan, kebahagiaan, dan kepuasan hidup karyawan di lingkungan kerja. Hal ini mencakup pemenuhan kebutuhan pribadi, pemberian kewenangan dalam pekerjaan, serta terciptanya lingkungan kerja yang menyenangkan dan memotivasi. Kualitas kehidupan kerja berfungsi sebagai upaya manajemen untuk mengoordinasikan potensi sumber daya manusia sekaligus memenuhi kebutuhan karyawan dan organisasi secara berkesinambungan.	1. Keamanan kerja 2. Keselamatan lingkungan 3. Pendapatan gaji yang diterima dan tunjangan 4. Peningkatan keterampilan dan kesempatan 5. Partisipasi karyawan dalam pengambilan keputusan Dahniar et al (2024:60)	19-20 21-22 23-24 25-26 27-28
4	<i>Work-life Balance</i> (X2)	<i>Work-life balance</i> adalah kondisi ketika seseorang mampu menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi, keluarga, dan kehidupan sosial, sehingga keduanya dapat dijalankan tanpa saling mengorbankan. Keseimbangan ini mencakup pembagian waktu, energi, dan perhatian yang proporsional pada kedua peran tersebut, dengan tujuan meminimalkan konflik, menjaga kesehatan fisik maupun mental, serta mencapai kepuasan dan kebahagiaan hidup.	1. <i>Time Balance</i> 2. <i>Involvement Balance</i> 3. <i>Satisfaction Balance</i> Saputra & Masdupi (2025:4)	29-30 31-32 33-34

3.3 Tempat dan Waktu Penelitian

3.3.1 Tempat Penelitian

Tempat penelitian ini dilakukan pada PT. Bank Sumut Jl. Imam Bonjol No. 18, Kota Medan, Sumatera Utara 20152.

3.3.2 Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini dilakukan pada tanggal 30 September 2024 sampai dengan 30 Februari 2025. Adapun tabel rencana kegiatan sebagai berikut :

Tabel 3.2 Rencana Kegiatan

No	Kegiatan	Bulan																							
		Apr 2025				Mei 2025				Jun 2025				Jul 2025				Aug 2025				Sept 2025			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan Judul																								
2	Riset Awal																								
3	Penyusunan Proposal																								
4	Bimbingan Proposal																								
5	Seminar Proposal																								
6	Pengumpulan Data																								
7	Penulisan Tugas Akhir																								
8	Bimbingan Tugas Akhir																								
9	Sidang Meja Hijau																								

3.4 Populasi Dan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek/subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh obyek/subyek itu (Zulfikar et al., 2024).

Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada PT. Bank Sumut yang berjumlah berjumlah 730 orang yang terdiri dari 18 unit kerja. Adapun unit kerja beserta jumlah populasi yang ada dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 3.3 Populasi PT. Bank Sumut

No	Unit Kerja	Total
1	Divisi Akuntansi & Keuangan	25
2	Divisi Credit Review	53
3	Divisi Dana dan Jasa	36
4	Divisi Kepatuhan	18
5	Divisi Kredit	18
6	Divisi Manajemen Risiko	13
7	Divisi Operasional	151
8	Divisi Pengawasan	77
9	Divisi Penyelamat Kredit	127
10	Divisi Ritel	28
11	Divisi Strategi dan Transformasi	18
12	Divisi Sumber Daya Manusia	16
13	Divisi Teknologi Informasi	24
14	Divisi Tresuri	13
15	Divisi Umum	31
16	Sekretariat Perusahaan	41
17	UKK APU-PPT	7
18	Unit Usaha Syariah	34
Grand Total		730

Sumber : PT. Bank Sumut (2025)

3.4.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu (Sugiyono, 2019). Adapun cara menentukan sampel menggunakan rumus Slovin untuk mendapatkan jumlah sampel yang tepat :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan :

n : Ukuran sampel

N : Ukuran populasi

e : Margin of error (10%)

Setelah dijabarkan rumus slovin untuk menentukan sampel penelitian yang tepat, maka diperoleh hasil sebagai berikut :

$$n = \frac{730}{1 + 730(0.10)^2} = 87.95 \text{ (Dibulatkan 88)}$$

Berdasarkan hasil perhitungan rumus slovin diatas, maka sampel pada penelitian ini adalah 88 orang karyawan pada PT. Bank Sumut yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 3.4 Sampel Penelitian

No	Divisi	jumlah
1	Divisi Umum	31
2	Sekretariat Perusahaan	41
3	Divisi Sumber Daya Manusia	16
Total		88

3.5 Teknik Pengumpulan Data

3.5.1 Kuesioner (Angket)

Angket adalah daftar pertanyaan yang diberikan kepada orang lain bersedia memberikan respons sesuai dengan permintaan pengguna. Tujuan penyebaran angket adalah mencari informasi yang lengkap mengenai suatu masalah dan responden tanpa merasa khawatir bila responden memberikan jawaban yang tidak sesuai dengan kenyataan dalam pengisian daftar pertanyaan serta Alat yang digunakan untuk mengumpulkan data berupa daftar pertanyaan/ Pernyataan dibuat dalam bentuk angket dengan menggunakan skala *Likert* (Syarifuddin et al., 2021). Kuesioner atau angket yang akan diberikan terdiri dari beberapa butir pertanyaan berdasarkan indikator variabel dengan opsi jawaban skala *likert* yang dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 3.5 Skala Likert

No	Keterangan	Skala
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

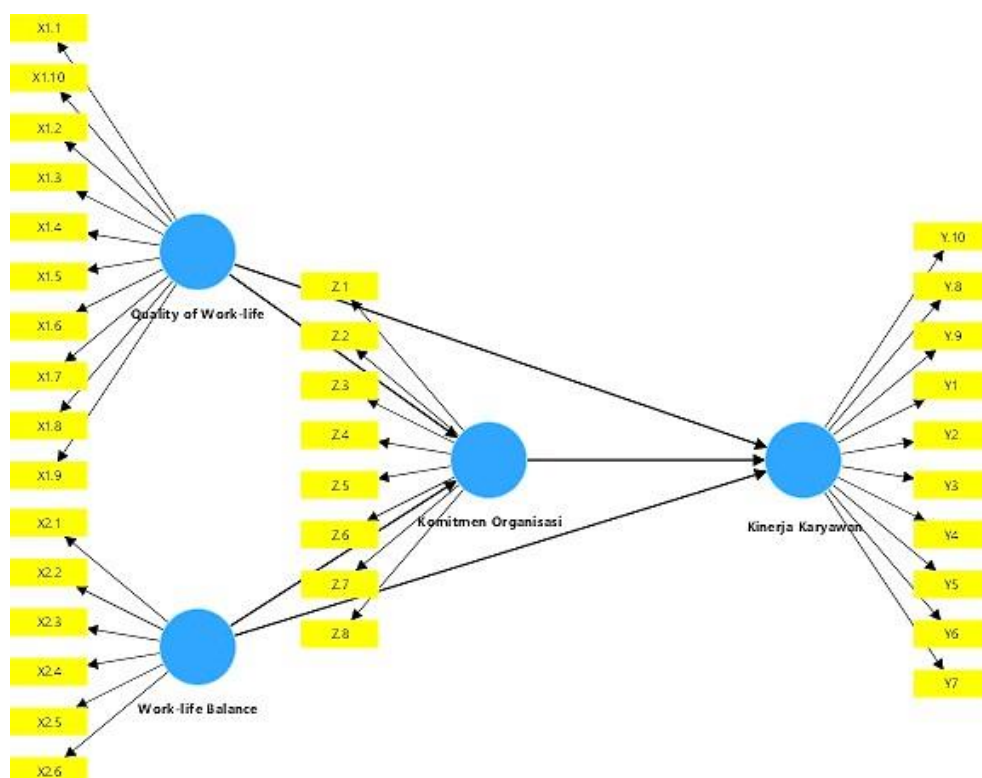
3.6 Teknik Analisis Data

Data ini akan dianalisis dengan pendekatan kuantitatif menggunakan analisis statistik yakni *partial least square – structural equation model* (PLS SEM) yang bertujuan untuk melakukan analisis jalur (*path*) dengan variabel laten. Analisis ini sering disebut sebagai generasi kedua dari analisis *multivariate* (Ghozali , 2016). Analisis persamaan struktural (SEM) berbasis varian yang secara simultan dapat melakukan pengujian model pengukuran sekaligus pengujian model struktural. Model pengukuran digunakan untuk uji validitas dan reliabilitas, sedangkan model struktural digunakan untuk uji kausalitas (pengujian hipotesis dengan model prediksi).

Tujuan dari penggunaan (*Partial Least Square*) PLS yaitu untuk melakukan prediksi. Yang mana dalam melakukan prediksi tersebut adalah untuk memprediksi hubungan antar konstruk, selain itu untuk membantu peneliti dan penelitiannya untuk mendapatkan nilai variabel laten yang bertujuan untuk melakukan pemrediksian. Variabel laten adalah linear agregat dari indikator-indikatornya. *Weight estimate* untuk menciptakan komponen skor variabel laten didapat berdasarkan bagaimana *inner model* (model struktural yang menghubungkan antar variabel laten) dan *outer model* (model pengukuran yaitu hubungan antar indikator dengan konstruknya) dispesifikasi.

PLS merupakan metode analisis yang *powerfull* oleh karena tidak didasarkan banyak asumsi dan data tidak harus berdistribusi normal *multivariate* (indikator dengan skala kategori, ordinal, interval sampai ratio dapat digunakan pada model yang sama). Pengujian model struktural dalam PLS dilakukan dengan bantuan software Smart PLS ver. 3 for Windows.

Ada dua tahapan kelompok untuk menganalisis SEM-PLS yaitu analisis model pengukuran (*outer model*), yakni (a) validitas konvergen (*convergent validity*); (b) realibilitas dan validitas konstruk (*construct reliability and validity*); dan (c) validitas diskriminan (*discriminant validity*) serta analisis model struktural (*inner model*), yakni (a) koefisien determinasi (*r-square*); (b) *f-square*; dan (c) pengujian hipotesis (Hair et al., 2022). Berdasarkan hipotesis yang telah dibuat sebagai berikut, ini adalah diagram jalur yang menggambarkan hubungan antar variabel dalam penelitian ini :



Gambar 3.1 Teknik Analisis Jalur

Dalam metode PLS (*Partial Least Square*), teknik analisa yang dilakukan adalah sebagai berikut :

3.6.1 Analisa *Outer Model*

Analisa outer model dilakukan untuk memastikan bahwa measurement yang digunakan layak untuk dijadikan pengukuran (valid dan reliabel). Dalam analisa model ini menspesifikasi hubungan antar variabel laten dengan indikator indikatornya. Analisa outer model dapat dilihat dari beberapa indikator :

1) *Convergent Validity*

adalah indikator yang dinilai berdasarkan korelasi antar item *score/component score* dengan *construct score*, yang dapat dilihat dari *standardized loading factor* yang mana menggambarkan besarnya korelasi antar setiap item pengukuran (indikator) dengan konstraknya. Ukuran refleksif individual dikatakan tinggi jika berkorelasi $> 0,7$ dengan konstruk yang ingin diukur, nilai outer loading antara 0,5-0,6 sudah dianggap cukup (P. R. Sihombing et al., 2024).

2) *Discriminant Validity*

merupakan model pengukuran dengan refleksif indikator dinilai berdasarkan *crossloading* pengukuran dengan konstruk. Jika korelasi konstruk dengan item pengukuran lebih besar daripada ukuran konstruk lainnya, maka menunjukkan ukuran blok mereka lebih baik dibandingkan dengan blok lainnya. Sedangkan menurut model lain untuk menilai *discriminant validity* yaitu dengan membandingkan nilai *squareroot of averagevariance extracted* (AVE) (Hair et al., 2022).

3) *Composite reliability*

Merupakan indikator untuk mengukur suatu konstruk yang dapat dilihat pada *view latent variable coefficient*. Untuk mengevaluasi *composite reliability* terdapat dua alat ukur yaitu *internal consistency* dan *cronbach's alpha*. Dengan pengukuran tersebut apabila nilai yang dicapai adalah $> 0,70$ maka dapat dikatakan bahwa konstruk tersebut memiliki reliabilitas yang tinggi (P. R. Sihombing et al., 2024).

4) *Cronbach's Alpha*

Merupakan uji reliabilitas yang dilakukan merupakan hasil dari *composite reliability*. Suatu variabel dapat dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai *cronbach's alpha* $> 0,7$ (P. R. Sihombing et al., 2024).

3.6.2 Analisa *Inner Model*

Analisis model struktural (*inner model*) biasanya juga disebut dengan (*inner relation, structural model dan substantive theory*) yang mana menggambarkan hubungan antara variabel laten berdasarkan pada *substantive theory*. Analisis model struktural (*inner model*) menggunakan tiga pengujian antara lain (1) *R-square*; (2) *F-square*; (3) pengujian hipotesis yakni (a) *direct effect*; (b) *indirect effect*; dan (c) *total effect* (Hair et al., 2022)

1) *R-Square*.

R-Square adalah ukuran proporsi variasi nilai variabel yang dipengaruhi (endogen) yang dapat dijelaskan oleh variabel yang mempengaruhinya (eksogen). Ini berguna untuk memprediksi apakah model adalah baik/buruk. Kriteria dari *R-Square* adalah :

- a) Nilai (adjusted) = 0.75 $\rightarrow$ model adalah substantial (kuat).
- b) Nilai (adjusted) = 0.50 model adalah moderate (sedang).

c) Nilai (adjusted)= 0.25 → model adalah weak (lemah) (Hair et al., 2022).

2) f^2 Effect Size (f -Square)

f^2 Effect Size (f -Square) adalah ukuran yang digunakan untuk menilai dampak relatif dari suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen). Perubahan nilai R^2 saat variabel eksogen tertentu dihilangkan dari model, akan dapat digunakan untuk mengevaluasi apakah variabel yang dihilangkan memiliki dampak substansif pada konstruk endogen (Juliandi, 2018). Kriteria f -Square menurut Juliandi (2018) adalah sebagai berikut :

- a) Jika nilai $f^2 = 0.02$ → Efek yang kecil dari variabel eksogen terhadap endogen.
- b) Jika nilai $f^2 = 0.15$ → Efek yang sedang/moderat dari variabel eksogen terhadap endogen.
- c) Jika nilai $f^2 = 0.35$ → Efek yang besar dari variabel eksogen terhadap endogen.

3) Uji Hipotesis

Pengujian Hipotesis (*hypotesis testing*) mengandung tiga sub analisis, antara lain: (a) *direct effect*; (b) *indirect effect*; dan (c) *total effect*.

1. *Direct Effects* (Pengaruh Langsung)

Tujuan analisis *direct effect* berguna untuk menguji hipotesis pengaruh langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen). Kriteria untuk pengujian hipotesis *direct effect* adalah dengan melihat nilai probabilitas/signifikansi (P -Value): (1) Jika nilai P -Values < 0.05 , maka signifikan; dan (2) Jika nilai P -Values > 0.05 ,

maka tidak signifikan (Juliandi, 2018).

2. *Indirect Effect* (Pengaruh Tidak Langsung)

Tujuan analisis *indirect effect* berguna untuk menguji hipotesis pengaruh tidak langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen) yang diantarai/dimediiasi oleh suatu variabel intervening (variabel mediator) (Juliandi, 2018). Kriteria menentukan pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) menurut Juliandi (2018) adalah :

- (i). jika nilai $P\text{-Values} < 0.05$, maka signifikan, artinya variabel mediator (Z), memediasi pengaruh variabel eksogen (X1) dan (X2) terhadap variabel endogen (Y). Dengan kata lain, pengaruhnya adalah tidak langsung.
- (ii). jika nilai $P\text{-Values} > 0.05$, maka tidak signifikan artinya variabel mediator (Z), tidak memediasi pengaruh variabel eksogen (X1) dan (X2) terhadap variabel endogen (Y). Dengan kata lain, pengaruhnya adalah langsung.

3. *Total Effect* (Pengaruh Total)

Total effect merupakan total dari direct dan indirect effect (Juliandi, 2018).

BAB 4

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

Dalam penelitian ini penulis mengumpulkan data dalam bentuk angket yang terdiri dari 10 pernyataan untuk variabel Kinerja Karyawan (Y), 8 pernyataan untuk variabel Komitmen Organisasi (Z), 10 pernyataan untuk variabel *Quality of Work-life* (X1), dan 6 pernyataan untuk variabel *Work-life Balance* (X2). Angket tersebut disebarakan kepada 88 orang pegawai PT. Bank Sumut divisi umum, divisi sekretariat perusahaan dan divisi sumber daya manusia melalui google form sebagai sampel penelitian dengan opsi jawaban menggunakan skala likert.

4.1.1 Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil penyebaran angket kepada 88 orang karyawan PT. Bank Sumut, didapati karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan lama bekerja yang dapat dilihat pada tabel tabel sebagai berikut :

Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki-laki	65	73,9%
2	Perempuan	23	26,1%
Total		88	100%

Sumber : Data Penelitian (2025)

Berdasarkan Tabel 4.1 diatas, dapat dilihat bahwa responden dengan jenis kelamin Laki-laki berjumlah 65 orang (73,9%) dan responden dengan jenis kelamin Perempuan berjumlah 23 orang (26,1%). Maka, dapat diambil kesimpulan bahwa

mayoritas responden pada PT. Bank Sumut adalah berjenis kelamin Laki-laki dengan jumlah 65 orang (73,9%).

Tabel 4.2 Usia Responden

No	Usia	Jumlah	Persentase
1	20-25 Tahun	14	15,9
2	26-30 Tahun	20	22,7
3	31-35 Tahun	24	27,3
4	36-40 Tahun	12	13,6
5	41-50 Tahun	10	11,4
6	> 51 Tahun	8	9,1
Total		88	100%

Sumber : Data Penelitian (2025)

Berdasarkan Tabel 4.2 diatas, dapat dilihat bahwa responden dengan usia 20-25 tahun berjumlah 14 orang (15,9%), responden dengan usia 26-30 tahun berjumlah 20 orang (22,7%), responden dengan usia 31-35 tahun berjumlah 24 orang (27,3%), responden dengan usia 36-40 tahun berjumlah 12 orang (13,6%), responden dengan usia 41-50 tahun berjumlah 10 orang (11,4%) dan responden dengan usia lebih dari 51 tahun berjumlah 8 orang (9,1%). Maka, dapat diambil kesimpulan bahwa mayoritas responden pada PT. Bank Sumut adalah berusia 31-35 tahun dengan jumlah 24 orang (27,3%).

Tabel 4.3 Pendidikan Terakhir Responden

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase
1	SLTA/Sederajat	10	11,4
2	Diploma	8	9,1
3	Sarjana	56	63,6
4	> Magister	14	15,9
Total		88	100%

Sumber : Data Penelitian (2025)

Berdasarkan Tabel 4.3 diatas, dapat dilihat bahwa responden dengan pendidikan terakhir SLTA/Sederajat berjumlah 10 orang (11,4%), responden

dengan pendidikan terakhir Diploma berjumlah 8 orang (9,1%), responden dengan pendidikan terakhir Sarjana berjumlah 56 orang (63,6%), dan responden dengan pendidikan terakhir Magister atau lebih tinggi berjumlah 14 orang (15,9%). Maka, dapat diambil kesimpulan bahwa mayoritas responden pada PT. Bank Sumut adalah memiliki pendidikan terakhir Sarjana dengan jumlah 56 orang (63,6%).

Tabel 4.4 Lama Bekerja Responden

No	Lama Bekerja	Jumlah	Persentase
1	1-5 Tahun	28	31,8
2	6-10 Tahun	43	46,6
3	> 11 Tahun	17	21,6
Total		88	100%

Sumber : Data Penelitian (2025)

Berdasarkan Tabel 4.4 diatas, dapat dilihat bahwa responden dengan lama bekerja 1-5 tahun berjumlah 28 orang (31,8%), responden dengan lama bekerja 6-10 tahun berjumlah 43 orang (46,6%), dan responden dengan lama bekerja lebih dari 11 Tahun berjumlah 17 orang (21,6%). Maka, dapat diambil kesimpulan bahwa mayoritas responden pada PT. Bank Sumut memiliki lama bekerja 6-10 Tahun dengan jumlah 43 orang (46,6%).

4.1.1 Distribusi Jawaban

Berdasarkan penyebaran angket yang penulis lakukan pada PT. Bank Sumut, diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel Kinerja Karyawan (Y), Komitmen Organisasi (Z), *Quality Of Work-life* (X1) dan *Work-life Balance* (X2). Skor jawaban dari angket yang telah diberikan responden dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 4.5 Distribusi Jawaban Kinerja Karyawan

Alternatif Jawaban Kinerja Karyawan (Y)												
No. Pert	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	44	50	26	30	14	16	1	1	3	3	88	100
2	27	31	41	47	16	18	2	2	2	2	88	100
3	29	33	38	43	16	18	4	5	1	1	88	100
4	37	42	34	39	13	15	3	3	1	1	88	100
5	35	40	39	44	10	11	2	2	2	2	88	100
6	35	40	32	36	17	19	3	3	1	1	88	100
7	26	30	41	47	16	18	3	3	2	2	88	100
8	33	38	36	41	15	17	3	3	1	1	88	100
9	28	32	39	44	14	16	3	3	3	3	88	100
10	28	32	33	38	21	24	4	5	2	2	88	100

Berdasarkan tabel 4.5 diatas mengenai skor jawaban Kinerja karyawan, dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Pada pernyataan pertama variabel kinerja karyawan, 44 orang (50%) menjawab sangat setuju, 26 orang (30%) menjawab setuju, 14 orang (16%) menjawab kurang setuju, 1 orang (1%) menjawab tidak setuju, dan 3 orang (3%) menjawab sangat tidak setuju.
2. Pada pernyataan kedua variabel kinerja karyawan, 27 orang (31%) menjawab sangat setuju, 41 orang (47%) menjawab setuju, 16 orang (18%) menjawab kurang setuju, 2 orang (2%) menjawab tidak setuju, dan 2 orang (2%) menjawab sangat tidak setuju.
3. Pada pernyataan ketiga variabel kinerja karyawan, 29 orang (33%) menjawab sangat setuju, 38 orang (43%) menjawab setuju, 16 orang (18%) menjawab kurang setuju, 4 orang (5%) menjawab tidak setuju, dan 1 orang (1%) menjawab sangat tidak setuju.
4. Pada pernyataan keempat variabel kinerja karyawan, 37 orang (42%) menjawab sangat setuju, 34 orang (39%) menjawab setuju, 13 orang (15%)

menjawab kurang setuju, 3 orang (3%) menjawab tidak setuju, dan 1 orang (1%) menjawab sangat tidak setuju.

5. Pada pernyataan kelima variabel kinerja karyawan, 35 orang (40%) menjawab sangat setuju, 39 orang (44%) menjawab setuju, 10 orang (11%) menjawab kurang setuju, 2 orang (2%) menjawab tidak setuju, dan 2 orang (2%) menjawab sangat tidak setuju.
6. Pada pernyataan keenam variabel kinerja karyawan, 35 orang (40%) menjawab sangat setuju, 32 orang (36%) menjawab setuju, 17 orang (19%) menjawab kurang setuju, 3 orang (3%) menjawab tidak setuju, dan 1 orang (1%) menjawab sangat tidak setuju.
7. Pada pernyataan ketujuh variabel kinerja karyawan, 26 orang (30%) menjawab sangat setuju, 41 orang (47%) menjawab setuju, 16 orang (18%) menjawab kurang setuju, 3 orang (3%) menjawab tidak setuju, dan 2 orang (2%) menjawab sangat tidak setuju.
8. Pada pernyataan kedelapan variabel kinerja karyawan, 33 orang (38%) menjawab sangat setuju, 36 orang (41%) menjawab setuju, 15 orang (17%) menjawab kurang setuju, 3 orang (3%) menjawab tidak setuju, dan 1 orang (1%) menjawab sangat tidak setuju.
9. Pada pernyataan kesembilan variabel kinerja karyawan, 28 orang (32%) menjawab sangat setuju, 39 orang (44%) menjawab setuju, 14 orang (16%) menjawab kurang setuju, 3 orang (3%) menjawab tidak setuju, dan 3 orang (3%) menjawab sangat tidak setuju.
10. Pada pernyataan kesepuluh variabel kinerja karyawan, 28 orang (32%) menjawab sangat setuju, 33 orang (38%) menjawab setuju, 21 orang (24%)

menjawab kurang setuju, 4 orang (5%) menjawab tidak setuju, dan 2 orang (2%) menjawab sangat tidak setuju.

Tabel 4.6 Distribusi Jawaban Komitmen Organisasi

Alternatif Jawaban Komitmen Organisasi (Z)												
No. Pert	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	41	47	36	41	5	6	4	5	2	2	88	100
2	42	48	35	40	5	6	5	6	1	1	88	100
3	42	48	36	41	4	5	4	5	2	2	88	100
4	38	43	41	47	3	3	4	5	2	2	88	100
5	38	43	41	47	4	5	2	2	3	3	88	100
6	44	50	34	49	7	8	1	1	2	2	88	100
7	44	50	32	36	6	7	3	3	3	3	88	100
8	45	51	32	36	5	6	4	5	2	2	88	100

Berdasarkan tabel 4.6 diatas mengenai skor jawaban Komitmen Organisasi, dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Pada pernyataan pertama variabel komitmen organisasi, 41 orang (47%) menjawab sangat setuju, 36 orang (41%) menjawab setuju, 5 orang (6%) menjawab kurang setuju, 4 orang (5%) menjawab tidak setuju, dan 2 orang (2%) menjawab sangat tidak setuju.
2. Pada pernyataan kedua variabel komitmen organisasi, 42 orang (48%) menjawab sangat setuju, 35 orang (40%) menjawab setuju, 5 orang (6%) menjawab kurang setuju, 5 orang (6%) menjawab tidak setuju, dan 1 orang (1%) menjawab sangat tidak setuju.
3. Pada pernyataan ketiga variabel komitmen organisasi, 42 orang (48%) menjawab sangat setuju, 36 orang (41%) menjawab setuju, 4 orang (5%) menjawab kurang setuju, 4 orang (5%) menjawab tidak setuju, dan 2 orang (2%) menjawab sangat tidak setuju.
4. Pada pernyataan keempat variabel komitmen organisasi, 38 orang (43%) menjawab sangat setuju, 41 orang (47%) menjawab setuju, 3 orang (3%)

menjawab kurang setuju, 4 orang (5%) menjawab tidak setuju, dan 2 orang (2%) menjawab sangat tidak setuju.

5. Pada pernyataan kelima variabel komitmen organisasi, 38 orang (43%) menjawab sangat setuju, 41 orang (47%) menjawab setuju, 4 orang (5%) menjawab kurang setuju, 2 orang (2%) menjawab tidak setuju, dan 3 orang (3%) menjawab sangat tidak setuju.
6. Pada pernyataan keenam variabel komitmen organisasi, 44 orang (50%) menjawab sangat setuju, 34 orang (39%) menjawab setuju, 7 orang (8%) menjawab kurang setuju, 1 orang (1%) menjawab tidak setuju, dan 2 orang (2%) menjawab sangat tidak setuju.
7. Pada pernyataan ketujuh variabel komitmen organisasi, 44 orang (50%) menjawab sangat setuju, 32 orang (36%) menjawab setuju, 6 orang (7%) menjawab kurang setuju, 3 orang (3%) menjawab tidak setuju, dan 3 orang (3%) menjawab sangat tidak setuju.
8. Pada pernyataan kedelapan variabel komitmen organisasi, 45 orang (51%) menjawab sangat setuju, 32 orang (36%) menjawab setuju, 5 orang (6%) menjawab kurang setuju, 4 orang (5%) menjawab tidak setuju, dan 2 orang (2%) menjawab sangat tidak setuju.

Tabel 4.7 Distribusi Jawaban *Quality Of Work-life*

Alternatif Jawaban <i>Quality of Work-life</i> (X1)												
No. Pert	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	38	43	33	38	10	11	5	6	2	2	88	100
2	29	33	41	47	12	14	2	2	4	5	88	100
3	34	39	33	38	13	15	5	6	3	3	88	100
4	33	38	35	40	13	15	6	7	1	1	88	100
5	31	35	38	43	13	15	5	6	1	1	88	100
6	34	39	35	43	12	14	5	6	2	2	88	100
7	27	31	41	47	14	16	3	3	3	3	88	100
8	39	44	29	33	13	15	6	7	1	1	88	100
9	32	36	36	41	13	15	4	5	3	3	88	100
10	35	40	35	40	11	13	6	7	1	1	88	100

Berdasarkan tabel 4.7 diatas mengenai skor jawaban *Quality Of Work-life*, dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Pada pernyataan pertama variabel *quality of work-life*, 38 orang (43%) menjawab sangat setuju, 33 orang (38%) menjawab setuju, 10 orang (11%) menjawab kurang setuju, 5 orang (6%) menjawab tidak setuju, dan 2 orang (2%) menjawab sangat tidak setuju.
2. Pada pernyataan kedua variabel *quality of work-life*, 29 orang (33%) menjawab sangat setuju, 41 orang (47%) menjawab setuju, 12 orang (14%) menjawab kurang setuju, 2 orang (2%) menjawab tidak setuju, dan 4 orang (5%) menjawab sangat tidak setuju.
3. Pada pernyataan ketiga variabel *quality of work-life*, 34 orang (39%) menjawab sangat setuju, 33 orang (38%) menjawab setuju, 13 orang (15%) menjawab kurang setuju, 5 orang (6%) menjawab tidak setuju, dan 3 orang (3%) menjawab sangat tidak setuju.
4. Pada pernyataan keempat variabel *quality of work-life*, 33 orang (38%) menjawab sangat setuju, 35 orang (40%) menjawab setuju, 13 orang (15%)

menjawab kurang setuju, 6 orang (7%) menjawab tidak setuju, dan 1 orang (1%) menjawab sangat tidak setuju.

5. Pada pernyataan kelima variabel *quality of work-life*, 31 orang (35%) menjawab sangat setuju, 38 orang (43%) menjawab setuju, 13 orang (15%) menjawab kurang setuju, 5 orang (6%) menjawab tidak setuju, dan 1 orang (1%) menjawab sangat tidak setuju.
6. Pada pernyataan keenam variabel *quality of work-life*, 34 orang (39%) menjawab sangat setuju, 35 orang (43%) menjawab setuju, 12 orang (14%) menjawab kurang setuju, 5 orang (6%) menjawab tidak setuju, dan 2 orang (2%) menjawab sangat tidak setuju.
7. Pada pernyataan ketujuh variabel *quality of work-life*, 27 orang (31%) menjawab sangat setuju, 41 orang (47%) menjawab setuju, 14 orang (16%) menjawab kurang setuju, 3 orang (3%) menjawab tidak setuju, dan 3 orang (3%) menjawab sangat tidak setuju.
8. Pada pernyataan kedelapan variabel *quality of work-life*, 39 orang (44%) menjawab sangat setuju, 29 orang (33%) menjawab setuju, 13 orang (15%) menjawab kurang setuju, 6 orang (7%) menjawab tidak setuju, dan 1 orang (1%) menjawab sangat tidak setuju.
9. Pada pernyataan kesembilan variabel *quality of work-life*, 32 orang (36%) menjawab sangat setuju, 36 orang (41%) menjawab setuju, 13 orang (15%) menjawab kurang setuju, 4 orang (5%) menjawab tidak setuju, dan 3 orang (3%) menjawab sangat tidak setuju.
10. Pada pernyataan kesepuluh variabel *quality of work-life*, 35 orang (40%) menjawab sangat setuju, 35 orang (40%) menjawab setuju, 11 orang (13%)

menjawab kurang setuju, 6 orang (7%) menjawab tidak setuju, dan 1 orang (1%) menjawab sangat tidak setuju.

Tabel 4.8 Distribusi Jawaban *Work-life Balance*

Alternatif Jawaban <i>Work-life Balance</i> (X2)												
No. Pert	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	30	34	41	47	8	9	6	5	3	3	88	100
2	30	34	42	48	7	8	8	9	1	1	88	100
3	29	33	41	47	8	9	7	8	3	3	88	100
4	28	32	44	50	7	8	8	9	1	1	88	100
5	28	32	42	48	8	9	8	9	2	2	88	100
6	29	33	42	48	8	9	8	9	1	1	88	100

Berdasarkan tabel 4.8 diatas mengenai skor jawaban *Quality Of Work-life*, dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Pada pernyataan pertama variabel *work-life balance*, 30 orang (34%) menjawab sangat setuju, 41 orang (47%) menjawab setuju, 8 orang (9%) menjawab kurang setuju, 6 orang (5%) menjawab tidak setuju, dan 3 orang (3%) menjawab sangat tidak setuju.
2. Pada pernyataan kedua variabel *work-life balance*, 30 orang (34%) menjawab sangat setuju, 42 orang (48%) menjawab setuju, 7 orang (8%) menjawab kurang setuju, 8 orang (9%) menjawab tidak setuju, dan 1 orang (1%) menjawab sangat tidak setuju.
3. Pada pernyataan ketiga variabel *work-life balance*, 29 orang (33%) menjawab sangat setuju, 41 orang (47%) menjawab setuju, 8 orang (9%) menjawab kurang setuju, 7 orang (8%) menjawab tidak setuju, dan 3 orang (3%) menjawab sangat tidak setuju.
4. Pada pernyataan keempat variabel *work-life balance*, 28 orang (32%) menjawab sangat setuju, 44 orang (50%) menjawab setuju, 7 orang (8%)

menjawab kurang setuju, 8 orang (9%) menjawab tidak setuju, dan 1 orang (1%) menjawab sangat tidak setuju.

5. Pada pernyataan kelima variabel *work-life balance*, 28 orang (32%) menjawab sangat setuju, 42 orang (48%) menjawab setuju, 8 orang (9%) menjawab kurang setuju, 8 orang (9%) menjawab tidak setuju, dan 2 orang (2%) menjawab sangat tidak setuju.
6. Pada pernyataan keenam variabel *work-life balance*, 29 orang (33%) menjawab sangat setuju, 42 orang (48%) menjawab setuju, 8 orang (9%) menjawab kurang setuju, 8 orang (9%) menjawab tidak setuju, dan 1 orang (1%) menjawab sangat tidak setuju.

4.2 Hasil Analisis Data

4.2.1 Outer Model

Analisa *Outer Model* dilakukan untuk memastikan bahwa measurement yang digunakan layak untuk dijadikan pengukuran (valid dan reliabel). Dalam analisa model ini menspesifikasi hubungan antar variabel laten dengan indikator indikatornya (Hair et al., 2022). Hasil analisis *Outer Model* dapat dilihat dibawah ini :

4.2.1.1 Convergent Validity

Convergent Validity adalah indikator yang dinilai berdasarkan korelasi antar item *score/component score* dengan *construct score*, yang dapat dilihat dari *standardized loading factor*. Ukuran refleksif individual dikatakan tinggi jika berkorelasi $> 0,7$ dengan konstruk yang ingin diukur, nilai *outer loading* antara 0,5-0,6 sudah dianggap cukup (P. R. Sihombing et al., 2024).

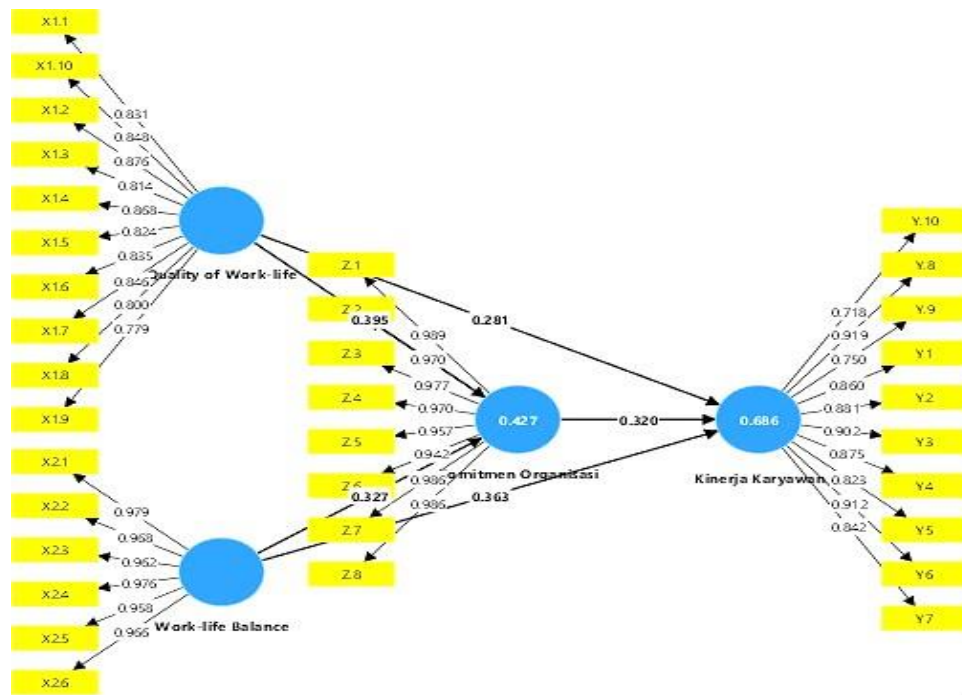
Hasil analisis *Convergent Validity* dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.9 Hasil Analisis *Convergent Validity*

	Kinerja Karyawan	Komitmen Organisasi	Quality of Work-life	Work-life Balance
Y.8	0.919			
Y6	0.912			
Y3	0.902			
Y2	0.881			
Y4	0.875			
Y1	0.860			
Y7	0.842			
Y5	0.823			
Y.9	0.750			
Y.10	0.718			
Z.1		0.989		
Z.7		0.986		
Z.8		0.986		
Z.3		0.977		
Z.2		0.970		
Z.4		0.970		
Z.5		0.957		
Z.6		0.942		
X1.1			0.831	
X1.10			0.848	
X1.2			0.876	
X1.3			0.814	
X1.4			0.868	
X1.5			0.824	
X1.6			0.835	
X1.7			0.846	
X1.8			0.800	
X1.9			0.779	
X2.1				0.979
X2.2				0.968
X2.3				0.962
X2.4				0.976
X2.5				0.958
X2.6				0.966

Sumber : Data diolah SmartPLS 4 (2025)

Berdasarkan hasil analisis *Convergent Validity* di atas, terlihat semua nilai *loading factor* indikator sudah berada di atas 0,7. dapat disimpulkan semua indikator memiliki validitas yang baik. Adapun gambaran dari *Graphical Output* dapat dilihat pada gambar dibawah ini :



Gambar 4.1 Graphical Output
Sumber : Data diolah SmartPLS 4 (2025)

4.2.1.2 Discriminant Validity

Discriminant Validity Merupakan model pengukuran dengan refleksi indikator dinilai berdasarkan *crossloading* pengukuran dengan konstruk. Jika korelasi konstruk dengan item pengukuran lebih besar daripada ukuran konstruk lainnya, maka menunjukkan ukuran blok mereka lebih baik dibandingkan dengan blok lainnya. Sedangkan menurut model lain untuk menilai discriminant validity yaitu dengan membandingkan nilai *squareroot of averagevariance extracted* (AVE) (Hair et al., 2022).

Hasil analisis *Discriminant Validity* dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.10 Hasil Analisis *Discriminant Validity*

	Kinerja Karyawan	Komitmen Organisasi	Quality of Work-life	Work-life Balance
Kinerja Karyawan	0.851			
Komitmen Organisasi	0.699	0.972		
Quality of Work-life	0.705	0.603	0.833	
Work-life Balance	0.727	0.578	0.637	0.968

Sumber : Data diolah SmartPLS 4 (2025)

Berdasarkan hasil analisis *Discriminant Validity* pada tabel diatas, dapat dilihat bahwa korelasi konstruk dengan item pengukuran sudah lebih besar daripada ukuran konstruk lainnya, maka dapat disimpulkan bahwa ukuran blok mereka lebih baik dibandingkan dengan blok lainnya.

4.2.1.3 Composite Reliability

Composite reliability Merupakan indikator untuk mengukur suatu konstruk yang dapat dilihat pada *view latent variable coefficient*. Untuk mengevaluasi *composite reliability* terdapat dua alat ukur yaitu *internal consistency* dan *cronbach's alpha*. Dengan pengukuran tersebut apabila nilai yang dicapai adalah > 0,70 maka dapat dikatakan bahwa konstruk tersebut memiliki *reliabilitas* yang tinggi (P. R. Sihombing et al., 2024).

Hasil analisis *Composite Reliability* dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.11 Hasil Analisis *Composite Reliability*

	<i>Cronbach's alpha</i>	<i>Composite reliability (rho_a)</i>	<i>Composite reliability (rho_c)</i>
Kinerja Karyawan	0.957	0.958	0.963
Komitmen Organisasi	0.992	0.993	0.993
<i>Quality of Work-life</i>	0.951	0.953	0.958
<i>Work-life Balance</i>	0.987	0.987	0.989

Sumber : Data diolah SmartPLS 4 (2025)

Berdasarkan hasil analisis *Composite Reliability* pada tabel diatas, dapat dilihat bahwa nilai *internal consistency* dan *cronbach's alpha* sudah lebih besar dari 0,70. Maka dapat dikatakan bahwa konstruk tersebut telah memiliki *reliabilitas* yang tinggi.

4.2.2 Inner Model

Analisis model struktural (*inner model*) biasanya juga disebut dengan (*inner relation, structural model dan substantive theory*) yang mana menggambarkan

hubungan antara variabel laten berdasarkan pada *substantive theory*. Analisis model struktural (*inner model*) (Hair et al., 2022). Hasil analisis *Inner Model* dapat dilihat dibawah ini :

4.2.2.1 *R-Square*

R-Square adalah ukuran proporsi variasi nilai variabel yang dipengaruhi (endogen) yang dapat dijelaskan oleh variabel yang mempengaruhinya (eksogen). Ini berguna untuk memprediksi apakah model adalah baik/buruk. Kriteria dari *R-Square* adalah :

- a) Nilai (*adjusted*) = 0.75 $\rightarrow$ model adalah *substantial* (kuat).
- b) Nilai (*adjusted*) = 0.50 model adalah *moderate* (sedang).
- c) Nilai (*adjusted*) = 0.25 $\rightarrow$ model adalah *weak* (lemah) (Hair et al., 2022).

Hasil analisis *R-square* dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.12 Hasil Analisis *R-square*

	<i>R-square</i>	<i>R-square adjusted</i>
Kinerja Karyawan	0.686	0.674
Komitmen Organisasi	0.427	0.414

Sumber : Data diolah SmartPLS 4 (2025)

Berdasarkan hasil pengujian *R-square* pada tabel diatas, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Pengaruh *quality of work-life* dan *work-life balance* terhadap kinerja karyawan memiliki nilai *r-square* 0,686 atau dalam kata lain model terbilang *moderate* (sedang). Artinya adalah variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel *quality of work-life* dan *work-life balance* sebesar 68,6%, selebihnya 31,4% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti.
2. Pengaruh *quality of work-life* dan *work-life balance* terhadap komitmen organisasi memiliki nilai *r-square* 0,427 atau dalam kata lain model terbilang

lemah. Artinya adalah variabel komitmen organisasi dapat dijelaskan oleh variabel *quality of work-life* dan *work-life balance* sebesar 42,7%, selebihnya 57,3% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

4.2.2.2 *F-square*

F-square adalah ukuran yang digunakan untuk menilai dampak relatif dari suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen). Kriterianya menurut Juliandi (2018) adalah sebagai berikut :

- Jika nilai $f^2 = 0.02 \rightarrow$ Efek yang kecil dari variabel eksogen terhadap endogen.
- Jika nilai $f^2 = 0.15 \rightarrow$ Efek yang sedang dari variabel eksogen terhadap endogen.
- Jika nilai $f^2 = 0.35 \rightarrow$ Efek yang besar dari variabel eksogen terhadap endogen.

Hasil analisis *F-square* dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.13 Hasil Analisis *F-square*

	<i>f-square</i>
<i>Quality of Work-life</i> -> Kinerja Karyawan	0.129
<i>Work-life Balance</i> -> Kinerja Karyawan	0.224
<i>Quality of Work-life</i> -> Komitmen Organisasi	0.162
<i>Work-life Balance</i> -> Komitmen Organisasi	0.111
Komitmen Organisasi -> Kinerja Karyawan	0.186

Sumber : Data diolah SmartPLS 4 (2025)

Berdasarkan hasil pengujian *F-square* pada tabel diatas, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

- Variabel *Quality of Work-life* terhadap Kinerja Karyawan memiliki nilai *F-square* 0,129. Maka dapat disimpulkan kedua variabel tersebut memiliki efek yang kecil.
- Variabel *Work-life Balance* terhadap Kinerja Karyawan memiliki nilai *F-square* 0,224. Maka dapat disimpulkan kedua variabel tersebut memiliki efek yang sedang.
- Variabel *Quality of Work-life* terhadap Komitmen Organisasi memiliki nilai *F-square* 0,162. Maka dapat disimpulkan kedua variabel tersebut memiliki efek yang

sedang.

4. Variabel *Work-life Balance* terhadap Komitmen Organisasi memiliki nilai *F-square* 0,111. Maka dapat disimpulkan kedua variabel tersebut memiliki efek yang kecil.
5. Variabel Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan memiliki nilai *F-square* 0,186. Maka dapat disimpulkan kedua variabel tersebut memiliki efek yang sedang.

4.2.3 Uji Hipotesis

4.2.3.1 Direct Effects (Pengaruh Langsung)

Tujuan analisis *direct effect* berguna untuk menguji hipotesis pengaruh langsung suatu variabel yang mempengaruhi (*eksogen*) terhadap variabel yang dipengaruhi (*endogen*). Kriteria untuk pengujian hipotesis *direct effect* adalah dengan melihat nilai probabilitas/signifikansi (*P-Value*):

- a. Jika nilai *P-Values* < 0.05, maka signifikan; dan
- b. Jika nilai *P-Values* > 0.05, maka tidak signifikan (Juliandi, 2018).

Hasil analisis *Direct Effect* dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.14 Hasil Analisis Direct Effect

	<i>T statistics (O/STDEV)</i>	<i>P values</i>
<i>Quality of Work-life</i> -> Kinerja Karyawan	2.210	0.027
<i>Work-life Balance</i> -> Kinerja Karyawan	2.648	0.008
<i>Quality of Work-life</i> -> Komitmen Organisasi	3.107	0.002
<i>Work-life Balance</i> -> Komitmen Organisasi	2.515	0.012
Komitmen Organisasi -> Kinerja Karyawan	3.488	0.000

Sumber : Data diolah SmartPLS 4 (2025)

Berdasarkan hasil analisis *direct effect* atau Pengaruh Langsung pada tabel diatas, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Pengaruh *Quality of Work-life* terhadap Kinerja Karyawan memiliki nilai thitung sebesar $2,210 > 1,96$ (positif) dan memiliki nilai *P-Values* sebesar $0,027 < 0,05$. Sehingga dapat dinyatakan bahwa *Quality of Work-life* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja.
2. Pengaruh *Work-life Balance* terhadap Kinerja Karyawan memiliki nilai thitung sebesar $2,648 > 1,96$ (positif) dan memiliki nilai *P-Values* sebesar $0,008 < 0,05$. Sehingga dapat dinyatakan bahwa *Work-life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja.
3. Pengaruh *Quality of Work-life* terhadap Komitmen Organisasi memiliki nilai thitung sebesar $3,107 > 1,96$ (positif) dan memiliki nilai *P-Values* sebesar $0,002 < 0,05$. Sehingga dapat dinyatakan bahwa *Quality of Work-life* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi.
4. Pengaruh *Work-life Balance* terhadap Komitmen Organisasi memiliki nilai thitung sebesar $2,515 > 1,96$ (positif) dan memiliki nilai *P-Values* sebesar $0,012 < 0,05$. Sehingga dapat dinyatakan bahwa *Work-life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi.
5. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan memiliki nilai thitung sebesar $3,488 > 1,96$ (positif) dan memiliki nilai *P-Values* sebesar $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat dinyatakan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja.

4.2.3.2 Indirect Effect (Pengaruh Tidak Langsung)

Tujuan analisis *indirect effect* berguna untuk menguji hipotesis pengaruh tidak langsung suatu variabel yang mempengaruhi (*eksogen*) terhadap variabel yang dipengaruhi (*endogen*) yang diantarai/dimediiasi oleh suatu variabel intervening

(variabel mediator). Kriteria menentukan pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) adalah :

1. Jika nilai $P\text{-Values} < 0.05$, maka signifikan, artinya variabel mediator (Z), memediasi pengaruh variabel eksogen (X1) dan (X2) terhadap variabel endogen (Y). Dengan kata lain, pengaruhnya adalah tidak langsung.
2. Jika nilai $P\text{-Values} > 0.05$, maka tidak signifikan artinya variabel mediator (Z), tidak memediasi pengaruh variabel eksogen (X1) dan (X2) terhadap variabel endogen (Y). Dengan kata lain, pengaruhnya adalah langsung (Juliandi, 2018).

Hasil analisis *Indirect Effect* dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.15 Hasil Analisis *Indirect Effect*

	<i>T statistics (O/STDEV)</i>	<i>P values</i>
<i>Quality of Work-life</i> -> Komitmen Organisasi -> Kinerja Karyawan	2.275	0.023
<i>Work-life Balance</i> -> Komitmen Organisasi -> Kinerja Karyawan	1.986	0.047

Sumber : Data diolah SmartPLS 4 (2025)

Berdasarkan hasil analisis *Indirect Effect* (Pengaruh Tidak Langsung) pada tabel diatas, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Pengaruh *Quality of Work-life* terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi sebagai variabel intervening memiliki nilai thitung sebesar 2,275 > 1,96 (positif) dan memiliki nilai $P\text{-Values}$ sebesar 0,023 < 0,05. Sehingga dapat dinyatakan bahwa *Quality of Work-life* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi sebagai variabel intervening.
2. Pengaruh *Work-life Balance* terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi sebagai variabel intervening memiliki nilai thitung sebesar 1,986 > 1,96 (positif) dan memiliki nilai $P\text{-Values}$ sebesar 0,047 < 0,05. Sehingga dapat dinyatakan bahwa *Work-life Balance* berpengaruh positif dan signifikan

terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi sebagai variabel intervening.

4.2.3.3 Total Effect

Total effect merupakan total dari *direct* dan *indirect effect* (Juliandi, 2018).

Hasil Analisis *Total Effect* dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.16 Total Effect

	<i>T statistics</i> (<i>O/STDEV</i>)	<i>P values</i>
<i>Quality of Work-life</i> -> Kinerja Karyawan	3.077	0.002
<i>Work-life Balance</i> -> Kinerja Karyawan	3.452	0.001
<i>Quality of Work-life</i> -> Komitmen Organisasi	3.107	0.002
<i>Work-life Balance</i> -> Komitmen Organisasi	2.515	0.012
Komitmen Organisasi -> Kinerja Karyawan	3.488	0.000

Sumber : Data diolah SmartPLS 4 (2025)

Berdasarkan hasil analisis *Total Effect* pada tabel diatas, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. *Total effect quality of work-life* terhadap kinerja karyawan adalah 0,002.
2. *Total effect work-life balance* terhadap kinerja karyawan adalah 0,001.
3. *Total effect quality of work-life* terhadap komitmen organisasi adalah 0,002.
4. *Total effect work-life balance* terhadap komitmen organisasi adalah 0,012.
5. *Total effect* komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan adalah 0,000.

4.3 Pembahasan

4.3.1 Pengaruh *Quality Of Work-life* Terhadap Kinerja Karyawan

Quality of Work-life terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sumut dengan nilai thitung sebesar $2,210 > 1,96$ (positif) dan memiliki nilai *P-Values* sebesar $0,027 < 0,05$. *Quality of Work-Life* yang baik dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, di mana karyawan merasa dihargai, nyaman, dan memiliki kontrol atas pekerjaan mereka. Ini dapat

memotivasi karyawan untuk bekerja lebih keras dan efektif, sehingga meningkatkan kinerja mereka. Selain itu, QWL yang baik juga dapat membantu karyawan untuk menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka, yang dapat mengurangi stres dan meningkatkan kualitas hidup secara keseluruhan (Putri et al., 2024).

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang sebelumnya telah dilakukan oleh Manik et al (2023), Putra et al (2024), Sihombing et al (2024), Nurbiyati (2014), dan Riskawati et al (2023) yang menyatakan bahwa *Quality of Work-life* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Quality Of Work-life yang baik seperti mendukung kesejahteraan fisik, psikologis, dan sosial karyawan dapat mendorong peningkatan kinerja secara menyeluruh. Ketika karyawan merasa dihargai, mendapatkan perlakuan yang adil, serta memperoleh fasilitas dan dukungan yang memadai dari perusahaan, mereka akan lebih termotivasi untuk bekerja dengan sungguh-sungguh dan berusaha mencapai target yang ditetapkan. Selain itu, kualitas kehidupan kerja yang baik juga mendorong terciptanya hubungan kerja yang harmonis, meningkatkan rasa kepemilikan terhadap pekerjaan, serta menurunkan tingkat stres dan kelelahan yang dapat menghambat kinerja.

4.3.2 Pengaruh *Work-life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan

Work-life Balance terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sumut dengan nilai thitung sebesar $2,648 > 1,96$ (positif) dan memiliki nilai *P-Values* sebesar $0,008 < 0,05$. karyawan yang memiliki keseimbangan kehidupan sosial di luar perusahaan dan dapat memenuhi tanggung jawabnya kepada perusahaan tanpa mengabaikan tanggung jawabnya kepada

keluarga sehingga keseimbangan ini dapat mendorong karyawan untuk memiliki kinerja yang baik (Saebah & Merthayasa, 2024).

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang sebelumnya telah dilakukan oleh Badrianto & Ekhsan (2021), Putri & Hadi (2024), Azizah & Supriyanto (2023), Patimah et al (2024), dan Saina et al (2021) yang menyatakan bahwa *Work-life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Ketika karyawan memiliki keseimbangan yang baik antara tuntutan pekerjaan dan waktu untuk kebutuhan pribadi, mereka cenderung merasa lebih puas, termotivasi, dan fokus dalam menjalankan tugas. Karyawan yang tidak terlalu terbebani oleh pekerjaan di luar jam kerja atau tekanan yang berlebihan cenderung memiliki kondisi mental dan fisik yang lebih stabil, sehingga mampu bekerja dengan lebih efektif dan efisien. Hal ini akan berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan secara keseluruhan.

4.3.3 Pengaruh *Quality Of Work-life* Terhadap Komitmen Organisasi

Quality of Work-life terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi pada PT. Bank Sumut dengan nilai thitung sebesar $3,107 > 1,96$ (positif) dan memiliki nilai *P-Values* sebesar $0,002 < 0,05$. Komitmen terhadap organisasi ditentukan adanya satu pendekatan sistem manajemen untuk mengkoordinasikan dan menghubungkan potensi Sumber Daya Manusia, dimana kualitas kehidupan kerja (*Quality of Work Life*) dalam organisasi sebagai suatu upaya pimpinan untuk memenuhi kebutuhan anggota maupun organisasi secara simultan dan berkesinambungan. Apabila kebutuhan telah dipenuhi, maka komitmen organisasional dapat meningkat (Elshifa et al., 2020).

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang sebelumnya telah dilakukan oleh Manik et al (2023), Putra et al (2024), Sihombing et al (2024), Ramadhoan (2015), dan Rizaldi (2024) yang menyatakan bahwa *Quality of Work-life* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi.

Ketika karyawan merasa bahwa lingkungan kerja mereka mendukung kesejahteraan fisik, emosional, dan profesional, mereka akan lebih menghargai tempat kerjanya. Fasilitas yang memadai, hubungan kerja yang harmonis, rasa aman dalam pekerjaan, serta kesempatan untuk berkembang membuat karyawan merasa dihargai dan diperhatikan, sehingga tumbuh rasa memiliki terhadap organisasi. Hal ini mendorong mereka untuk menunjukkan loyalitas, tanggung jawab, serta keterlibatan yang lebih tinggi dalam mencapai tujuan perusahaan. Dengan kata lain, semakin baik kualitas kehidupan kerja yang dirasakan karyawan, maka semakin kuat pula komitmen mereka terhadap organisasi.

4.3.4 Pengaruh *Work-life Balance* Terhadap Komitmen Organisasi

Work-life Balance terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi pada PT. Bank Sumut dengan nilai thitung sebesar $2,515 > 1,96$ (positif) dan memiliki nilai *P-Values* sebesar $0,012 < 0,05$. Perusahaan yang memperhatikan keseimbangan kehidupan kerja karyawan seperti pimpinan yang 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 (Putri & Frianto, 2023).

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang sebelumnya telah dilakukan oleh Saebah & Merthayasa (2024), Badrianto & Ekhsan (2021), Putri & Hadi (2024), Anggreni & Budiani (2021), dan Ardiansyah & Surjanti (2020) yang menyatakan bahwa *Work-life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi.

Ketika karyawan diberikan fleksibilitas untuk mengatur waktu kerja tanpa mengorbankan tanggung jawab keluarga, ia akan merasa diperhatikan dan dihargai oleh perusahaan. Perasaan positif ini mendorong munculnya loyalitas dan keinginan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi. Karyawan yang tidak merasa tertekan oleh pekerjaan di luar jam kerja akan lebih fokus, tidak mudah stres, dan cenderung menunjukkan keterlibatan yang lebih tinggi dalam mencapai tujuan perusahaan. Akhirnya, keseimbangan tersebut memperkuat rasa memiliki dan kesetiaan terhadap organisasi.

4.3.5 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Komitmen Organisasi terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sumut dengan nilai thitung sebesar $3,488 > 1,96$ (positif) dan memiliki nilai *P-Values* sebesar $0,000 < 0,05$. karyawan yang memiliki tingkat komitmen yang tinggi cenderung memberikan kontribusi lebih besar terhadap pencapaian tujuan organisasi. Karyawan yang memiliki tingkat komitmen yang tinggi terhadap organisasi cenderung memiliki motivasi yang lebih besar untuk mencapai hasil yang optimal. Komitmen ini menciptakan ikatan emosional yang kuat antara karyawan dan organisasi, mendorong mereka untuk berjuang keras dalam mengatasi hambatan dan mencapai sasaran yang ditetapkan. Dengan adanya komitmen yang tinggi, karyawan merasa bahwa pekerjaan mereka memiliki makna

yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan kualitas kinerja (Asmawiyah et al., 2024).

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang sebelumnya telah dilakukan oleh Manik et al (2023), Putra et al (2024), Sihombing et al (2024), Rizaldi (2024), dan Adhan et al (2019) yang menyatakan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Ketika karyawan memiliki komitmen yang tinggi, mereka cenderung lebih termotivasi untuk bekerja secara maksimal, menjaga kualitas hasil kerja, dan menyelesaikan tugas dengan penuh dedikasi. Karyawan yang merasa dirinya adalah bagian penting dari organisasi akan menunjukkan sikap proaktif, loyal, serta berusaha memberikan kontribusi terbaik demi kemajuan perusahaan. Komitmen ini juga mendorong kedisiplinan, kerjasama tim yang solid, dan kesediaan untuk terus belajar dan berkembang. Dengan demikian, semakin tinggi komitmen karyawan terhadap organisasi, maka semakin baik pula kinerja yang mereka tunjukkan.

4.3.6 Pengaruh *Quality Of Work-life* Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi

Quality of Work-life terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi sebagai variabel intervening pada PT. Bank Sumut dengan nilai thitung sebesar $2,275 > 1,96$ (positif) dan memiliki nilai *P-Values* sebesar $0,023 < 0,05$. Kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan akan semakin berpengaruh besar atau positif jika memasukan variable komitmen organisasi sebagai variable antara/penyela, dengan kata lain jika ingin meningkatkan kinerja melalui kualitas kehidupan kerja maka harus

menciptakan/meningkatkan komitmen organisasi terlebih dahulu sebagai perantara QWL terhadap kinerja (Ramadhoan, 2015).

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang sebelumnya telah dilakukan oleh Manik et al (2023), Putra et al (2024), Sihombing et al (2024), Putra & Dewi (2020), dan Rizaldi (2024) yang menyatakan bahwa *Quality of Work-life* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi sebagai variabel intervening.

Ketika karyawan merasakan bahwa perusahaan peduli terhadap keseimbangan hidup, pengembangan diri, dan kondisi kerja yang layak, maka mereka akan merasa dihargai dan diperhatikan. Perasaan positif ini menumbuhkan komitmen yang kuat terhadap organisasi, yang tercermin dalam loyalitas, rasa memiliki, serta keinginan untuk berkontribusi secara maksimal. Komitmen yang tinggi tersebut kemudian mendorong karyawan untuk bekerja dengan lebih serius, bertanggung jawab, dan berorientasi pada hasil, sehingga berdampak langsung pada peningkatan kinerja. Dengan kata lain, QWL yang baik memperkuat komitmen organisasi, dan komitmen itulah yang menjadi jembatan untuk mendorong kinerja karyawan yang optimal.

4.3.7 Pengaruh *Work-life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan Melalui

Komitmen Organisasi

Work-life Balance terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi sebagai variabel intervening pada PT. Bank Sumut dengan nilai thitung sebesar $1,986 > 1,96$ (positif) dan memiliki nilai *P-Values* sebesar $0,047 < 0,05$. karyawan yang memiliki keseimbangan kehidupan kerja yang baik dapat meningkatkan komitmennya terhadap organisasi,

yang pada gilirannya dapat memberikan hasil kinerja yang maksimal dan memberikan nilai positif untuk mencapai tujuan organisasi (Saebah & Merthayasa, 2024).

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang sebelumnya telah dilakukan oleh Badrianto & Ekhsan (2021), Ardiansyah & Surjanti (2020), Felicia et al (2020), Meha et al (2025), dan Putri & Frianto (2023) yang menyatakan bahwa *Work-life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi sebagai variabel intervening.

Karyawan yang merasa bahwa perusahaan memberikan ruang bagi mereka untuk memenuhi tanggung jawab di luar pekerjaan tanpa mengorbankan karier, hal ini menumbuhkan rasa nyaman, dihargai, dan puas. Kondisi tersebut memperkuat keterikatan emosional dan loyalitas terhadap organisasi, yang tercermin dalam komitmen yang tinggi. Karyawan yang memiliki komitmen kuat akan lebih termotivasi, bertanggung jawab, dan bersungguh-sungguh dalam menyelesaikan tugas, sehingga menghasilkan kinerja yang lebih baik. Dengan demikian, work-life balance berkontribusi secara tidak langsung terhadap peningkatan kinerja karyawan melalui penguatan komitmen terhadap organisasi.

BAB 5

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dijabarkan pada bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. *Quality of Work-Life* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sumut.
2. *Work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sumut.
3. *Quality of Work-Life* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada PT. Bank Sumut.
4. *Work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada PT. Bank Sumut.
5. komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sumut.
6. *Quality of Work-Life* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi sebagai variabel intervening pada PT. Bank Sumut.
7. *Work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi sebagai variabel intervening pada PT. Bank Sumut.

5.2 Saran

1. PT. Bank Sumut disarankan untuk terus memperkuat aspek-aspek yang

dapat membentuk QWL seperti lingkungan kerja yang nyaman, peluang pengembangan karier, sistem kompensasi yang adil, serta jaminan kesehatan dan keselamatan kerja. Hal ini akan meningkatkan komitmen karyawan terhadap organisasi dan pada akhirnya berdampak positif terhadap kinerja karyawan.

2. Perusahaan dapat menerapkan sistem kerja yang memberikan dukungan terhadap kebutuhan pribadi karyawan seperti cuti yang cukup, waktu kerja yang tidak berlebihan, serta menyediakan program kebutuhan dan kesehatan mental. Dengan menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, karyawan akan memiliki energi dan fokus yang lebih baik saat bekerja serta cenderung memiliki sikap yang lebih positif terhadap perusahaan.
3. Bank Sumut sebaiknya membangun lingkungan kerja yang inklusif, partisipatif, dan suportif. Pimpinan dan manajemen perlu menunjukkan kepemimpinan yang adil dan terbuka, memberikan penghargaan atas prestasi, serta membina hubungan kerja yang harmonis. Dengan begitu, karyawan akan merasa menjadi bagian penting dari organisasi dan terdorong untuk memberikan kontribusi terbaiknya.

5.3 Keterbatasan Penelitian

1. Responden sibuk dengan pekerjaan mereka masing masing, banyak karyawan memiliki jadwal kerja yang padat, sehingga sulit meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner.
2. Waktu pengumpulan data yang diberikan perusahaan terbatas sehingga penulis harus secepat mungkin membagikan kuesioner dan mengambilnya kembali agar tidak melewati batas waktu yang ditentukan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, K., Jannah, M., Aiman, U., Hasda, S., Fadilla, Z., Masita, Taqwin, Ardiawan, K. N., & Sari, M. E. (2022). *Metodologi Penelitian Kuantitatif* (N. Saputra (ed.); 1st ed.). Yayasan Penerbit Muhammad Zaini.
- Adhan, M., Jufrizen, J., Prayogi, M. A., & Siswadi, Y. (2019). Peran Mediasi Komitmen Organisasi pada Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Dosen Tetap Universitas Swasta di Kota Medan. *Jurnal Samudra Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 1–15. <https://doi.org/10.33059/jseb.v11i1.1654>
- Adriansyah, M. A., Sintara, I. D., Pramujie, G. V. C., & Salsabila, A. (2020). Meningkatkan Komitmen Organisasi Melalui Pelatihan Manajemen Diri. *Jurnal Plakat*, 2(1), 81–89.
- Ali, M. M., Hariyati, T., Pratiwi, M. Y., & Afifah, S. (2022). Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Penerapannya dalam Penelitian. *Education Journal*, 2(2), 1–6.
- Anggreni, A. S., & Budiani, M. S. (2021). Hubungan Antara Work-Life Balance Dengan Komitmen Organisasi Pada Pegawai Bank Rakyat Indonesia (Bri) Cabang Trenggalek. *Jurna; Penelitian Psikologi*, 8(8), 1–15.
- Anisah. (2017). Evaluasi faktor-faktor yang mempengaruhi quality of work life (Studi Kasus PT. Pelabuhan Indonesia II Persero). *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 17(1), 211–217.
- 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. <https://doi.org/10.26740/jim.v8n4.p1211-1221>
- Arianty, N., Bahagia, R., Lubis, A. A., & Siswadi, Y. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st ed.). Perdana Publishing.
- Arif, M., & Mujiatun, S. (2022). *Reward dan Punishment Dalam Kinerja Karyawan PT. Bank Sumut Unit Usaha Syariah*. 2(2), 262–274.
- Asmawiyah, A., Kurniawan, I., Kelana Basri, S., Tinggi, S., Tri, I. E., & Nusantara, D. (2024). Komitmen Organisasi dan Kompetensi: Dua Pilar Utama Meningkatkan Kinerja. *Jambura*, 7(1), 461–466. <http://ejurnal.ung.ac.id/index.php/JIMB>
- Azizah, R. N., & Supriyanto, A. S. (2023). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Perumda Tugu Tirta Kota Malang. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 12(1), 37–44.
- 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>
- Bekti, R. R. (2018). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Rumah Sakit Ibu Dan Anak X Surabaya. *Jurnal Administrasi Kesehatan Indonesia*, 6(2), 156-163

- Dahnari, Titsari, P., Rato, D., & Susanto, A. B. (2024). *POF WASAKA, Keadilan Organisasi, Quality of Work Life, Kepuasan Kerja, dan Kinerja* (M. R. Perdana & N. Royani (eds.); 1st ed.). ULM Press.
- Daulay, R., Kurnia, E., & Maulana, I. (2019). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah di Kota Medan. *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 1(1), 209–218. <https://doi.org/10.30596/snk.v1i1.3612>
- Dewi, K. S. (2013). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja karyawan dan komitmen organisasi pada PT KPM. *Jurnal Manajemen*, 7(2), 1–1.
- Elshifa, A., Dwi Anjarini, A., & Jamaludin Kharis, A. (2020). Pengaruh Quality Of Work Life Dan Penggunaan Teknologi Informasi Terhadap Perilaku Kerja Inovatif Dosen Yang Dimediasi Komitmen Organisasi (Studi pada Dosen Politeknik Pusmanu Pekalongan). *Economicus*, 13(2), 189–200. <https://doi.org/10.47860/economicus.v13i2.177>
- Felicia, E., Brigitta Tunarso, E., & Wijaya Kartika, E. (2020). Peran Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Afektif Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Hotel Berbintang Tiga di Makasar. *Jurnal Manajemen Perhotelan*, 6(1), 37–45. <https://doi.org/10.9744/jmhot.6.1.37>
- Gerung, C. J., Dotulong, L. O. H., & Raintung, M. C. (2022). Analisis Perbandingan Kinerja Pns Dan Thl Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Minahasa Di Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 10(2), 418–428. <https://doi.org/10.35794/emba.v10i2.39416>
- Gracia, A. (2018). *Faktor -Faktor Yang Mempengaruhi Quality Of Worklife Pramugari Maskapai Garuda Indonesia Tahun 2018*. Universitas Sumatera Utara.
- Gulo, Y. (2017). Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi Karyawan. *Ilmiah Manajemen & Bisnis*, 4 (2), 1–11.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., Sarstedt, M., Danks, N. P., & Ray, S. (2022). *Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) Using R*. Springer.
- Hawa, M. A., & Nurtjahjanti, H. (2020). Hubungan Antara Work-Life Balance Dengan Loyalitas Karyawan Pada Pt. Hanil Indonesia Di Boyolali. *Jurnal EMPATI*, 7(1), 424–429. <https://doi.org/10.14710/empati.2018.20260>
- Hedianti, D. A. (2022). Analisis Work Life Balance Pada Freelancer. *Ekonis: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 24(1), 30–37. <https://doi.org/10.30811/ekonis.v24i1.3241>
- Hendra, D., & Artha, B. (2023). Work-Life Balance: Suatu Studi Literatur. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 3(3), 11320–11330. <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>
- Hizkia Panjaitan, Henry Eryanto, & Suherdi Suherdi. (2023). Analisis Sistem Work

- Life Balance Pada Pegawai X. *Jurnal Media Administrasi*, 8(1), 103–115.
<https://doi.org/10.56444/jma.v8i1.528>
- Husna, L. U., & Prasetya, B. P. (2024). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Sakti Boshe VVIP Club Yogyakarta. *Jurnal Bintang Manajemen (JUBIMA)*, 2(2), 19–28.
- Jufrizen. (2021). *Komitmen Organisasi Dan Kinerja Karyawan Dengan Etika Kerja Sebagai Variabel Moderating* (R. Yunida (ed.); Maya Sari). UMSU PRESS.
- Juliandi, A. (2018). *Structural equation model based partial least square (SEM-PLS): Menggunakan SmartPLS*. 140. <https://doi.org/10.5281/zenodo.2538001>
- Kamaroellah, A. (2013). Manajemen Kinerja. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Khaeruman, Marnisasah, L., Idrus, S., Irawati, L., Farradia, Y., Erwantiningsih, E., Hartatik, Supatmin, Yuliana, Aisyah, N., Natan, N., Widayanto, mutinda teguh, & Ismawati. (2021). Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus. In T. K. C. A. Rizky (Ed.), *Bookchapter* (1st ed.). CV. AA. Rizky.
- Kompri. (2020). *Manajemen Kinerja* (Pertama). expert.
- Köse, S., Baykal, B., Köse, S., Çuhadar, S. G., Turgay, F., & Bayat, I. K. (2021). Role of Personality Traits in Work-Life Balance and Life Satisfaction. *Eurasian Studies in Business and Economics*, 16(1), 279–295.
https://doi.org/10.1007/978-3-030-63149-9_18
- Larasati, D. P., Hasanati, N., & Istiqomah, -. (2019). *The Effects of Work-Life Balance towards Employee Engagement in Millennial Generation*. 304(Acpch 2018), 390–394. <https://doi.org/10.2991/acpch-18.2019.93>
- Ma'rufi, A. R., & Anam, C. (2019). Faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi. *Prosiding Seminar Nasional Magister Psikologi Universitas Ahmad Dahlan*, 9(1), 443, 445.
 file:///C:/Users/user/AppData/Local/Temp/3458-8199-1-SM.pdf
- Madjid. (2016). *Pengembangan Kinerja Guru Melalui : Kompetensi, Komitmen dan Motivasi Kerja* (M. Huda (ed.); 1st ed.). Penerbit Samudra Biru.
- Manik, U., Afuan, M., & Charly, C. O. (2023). Pengaruh Quality Of Work Life (Qwl) Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada CV. Rempah Sari. *Jurnal Bisnis Digital*, 1(1), 44–54.
- Mardiani, I. N., & Widiyanto, A. (2021). Pengaruh work-life balance, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja karyawan PT Gunanusa Eramandiri. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 4(2), 985–993.
<https://doi.org/10.36778/jesya.v4i2.456>
- Marhaeni, N. P. (2023). *Kualitas Kehiduppan Kerja : Signifikansi, Konstruksi, dan Implementasinya* (A. Wijaya (ed.); 1st ed.). Brilian Internasional.

- Meha, S. R., Putra, R. B., Susriyanti, & Fitri, H. (2025). Pengaruh Work Life Balance Dan Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Intervening. *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Pendidikan*, 01(04), 253–257.
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9–25. <https://doi.org/10.36778/jesya.v1i1.7>
- Nahdluddin, M., & Ida Maftukhah. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi dan Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Management Analysis Journal*, 4(3), 219–228.
- Nurbiyati, T. (2014). Pengaruh quality of work life (qwl) terhadap kinerja pegawai dengan disiplin dan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Siasat Bisnis*, 18(2), 246–256. <https://doi.org/10.20885/jsb.vol18.iss2.art10>
- Nurhabiba, M. (2020). Social support terhadap work-life balance pada karyawan. *Cognicia*, 8(2), 277–295. <https://doi.org/10.22219/cognicia.v8i2.13532>
- Patimah, P., Bakhri, S., & Faozi, M. M. (2024). Work-Life Balance dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di (KPKNL) Cirebon. *Jurnal EMA*, 9(1), 97–106. <https://doi.org/10.51213/ema.v9i1.418>
- Praptiestrini. (2020). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi Karyawan Alfamart Di Wilayah Kabupaten Karanganyar. *Ekonomi Bisnis Dan Kewirausahaan*, IX(1), 11–20.
- Putra, I. M. D. P., Sunariani, N. N., & Mahyuni, L. P. (2024). Pengaruh Quality of Work Life Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JPEK (Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Kewirausahaan)*, 8(2), 575–585. <https://doi.org/10.32832/manager.v3i3.3913>
- Putra, I. P. W., & Dewi, A. S. K. (2020). Kualitas Kehidupan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi. *E-Jurnal Manajemen*, 9(6), 2227–2246.
- Putri, D. A., & Ardiana, I. D. K. R. (2024). Pengaruh Quality of Work Life dan Keadilan Interaksional terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Maeswara : Jurnal Riset Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 2(4), 214–228.
- Putri, N. H. Y., & Hadi, H. K. (2024). Pengaruh work-life balance terhadap kinerja pegawai dengan komitmen organisasi sebagai variable intervening pada tenaga kesehatan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 12(2), 339–349.
- Putri Silvira, A. (2021). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Work-Life Balance Pada Wanita Buruh Tani. *Jurnal Psikologi Malahayati*, 3(1), 28–38.
- Raharjo, B. S., Masahere, U., & Widodo, W. (2023). Komitmen organisasi sebagai strategi peningkatan kinerja dan loyalitas karyawan: studi tinjauan literatur. *Entrepreneurship Bisnis Manajemen Akuntansi (E-BISMA)*, 4(1), 143–156.
- Rahman, A. (2017). Kualitas Kehidupan Kerja; Suatu Tinjauan Literatur Dan

- Pandangan Dalam Konsep Islam. *Ilmiah Cano Economos*, 6(1), 7–22.
<http://journal.upp.ac.id/index.php/cano/article/view/623/396>
- Rahmayati, T. E. (2021). Keseimbangan Kerja dan Kehidupan (Work Life Balanced) Pada Wanita Bekerja. *Juripol*, 4(2), 129–141.
<https://doi.org/10.33395/juripol.v4i2.11098>
- Ramadhoan. (2015). Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Antara (Intervening Variable). *Jurnal Ekonomi Pembangunan*, 13(2), 198–217.
- Riskawati, Kasran, M., & Sampetan, S. (2023). Pengaruh Quality of Work Life Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 7(1), 60–71.
<https://doi.org/10.31955/mea.v7i1.2841>
- Rizaldi, I. (2024). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening. *Ekonomi*, 3(1), 128–142.
- Rohman, F., Wijaya, C., Mesiono, & Ananda, R. (2023). *komitmen organisasi (Analisis Faktor Trait Kepribadian, Iklim Organisasi Dan Kepuasa Kerja)* (Amiruddin (ed.); 1st ed.). CV. Manhaji M e d a n.
- Rumawas, W. (2021). *Manajemen Kinerja* (1st ed.). Unsrat Press.
- Saebah, N., & Merthayasa, A. (2024). The Influence of Organizational Culture on Employee Performance with Organizational Commitment as an Intervening Variable. *International Journal of Social Service and Research*, 4(03), 744–751. <https://doi.org/10.46799/ijssr.v4i03.685>
- Safitri, A. N. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pemberdayaan, dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan (Studi di PT.Phapros,Tbk Semarang). *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(2), 14–25.
<https://stiemuttaqien.ac.id/ojs/index.php/OJS/article/view/892>
- Saina, ischevell vialara, Pio, R. J., & Rumawas, w. (2021). Pengaruh Worklife Balance Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pln (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado Oleh : Ischevell Vialara Saina Riane Johnly Pio. *Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah*, 4(2), 1–9.
- Saputra, A. F., & Masdupi, E. (2025). *Work-Life Balance di Dunia Kerja* (1st ed.). PACE (Partnership for Action on Community Education).
- Sari, A. A. I. K., Putra, I. B. U., & Amerta, I. M. S. (2021). *Anteseden Kinerja Pegawai* (I. B. U. Putra & I. M. S. Amerta (eds.); 1st ed.). Scopindo Media Pustaka.
- Sihombing, P. R., Arsani, A. M., Oktaviani, M., Nugraheni, R., Wijaya, L., & Muhammad, I. (2024). *Aplikasi Smartpls 4.0 untuk Statistisi Pemula* (I. Marzuki (ed.); 1st ed.). Minhaj Pustaka.
- Sihombing, R., Mulyandi, R., & Florencia, C. (2024). Pengaruh Quality Of Work Life Terhadap Kinerja Karyawan Wanita Milenial Dengan Komitmen

- Organisasi Sebagai Variabel Mediasi Oleh. *Open Journal Systems*, 18(1978), 243–255.
- Silaen, N. R., Syamsuriansyah, Chairunnisah, R., Sari, M. R., Mahriani, E., Tanjung, R., Triwardhani, D., Haerany, A., Masyrurroh, A., Satriawan, D. G., Lestari, A. S., Arifudin, O., Rialmi, Z., & Putra, S. (2021). Kinerja Karyawan. In *Kinerja Karyawan* (1st ed.). Penerbit Widina Bhakti Persada Bandung.
- Sinha, C. (2012). Factors Affecting Quality Of Work Life: Empirical Evidence From Indian Organizations. *Australian Journal of Business and Management Research*, 1(11), 31–40.
- Siswadi, Y., & Arif, M. (2021). Peranan Kinerja Pegawai: Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora*, 1(1), 366–379.
- Siswadi, Y., & Fahmi, M. (2023). The Role of Employee Performance : The Influence of Training and Employee Motivation. *Proceeding Medan International Conference Economics and Business*, 1(1), 2367–2379.
- Siswadi, Y., & Lestari, D. (2021). Effect of Work Motivation, Emotional Intelligence and Work Discipline on Employee Performance. *International Journal of Economic, Technology and Social Sciences (Injects)*, 2(1), 227–237. <https://doi.org/10.53695/injects.v2i1.385>
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D* (19th ed.). Alfabeta, CV. www.cvalfabeta.com
- Sulistianingrum, L., & Mulyana, O. P. (2024). Eksplorasi Faktor-Faktor Komitmen Organisasi pada Pegawai. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 8(2), 18365–18375. <https://jptam.org/index.php/jptam/article/view/15049%0Ahttps://jptam.org/index.php/jptam/article/download/15049/11438>
- Suryosukmono, G., & Widodo, S. (2020). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Iklim Etika terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Sriwijaya*, 1(18), 42–56.
- Syarifuddin, Bata Ilyas, J., & Sani, A. (2021). Pengaruh Persepsi Pendidikan dan Pelatihan Sumber Daya Manusia Pada Kantor Dinas Di Kota Makassar. *Bata Ilyas Educational Management Review*, 1(2), 55. <https://ojs.stieamkop.ac.id/index.php/biemr/article/view/102>
- Usman, S., Lasiatun, K., Kesek, M. N., Riatmaja, D. S., Papia, J. N. T., & Mukhtar, A. (2023). Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(2), 10462–10468. <https://doi.org/10.31933/jimt.v2i4.466>
- Veluthan, M. R., & Valarmathi, D. A. (2020). Constituent Factors and Implications of Work-Life Balance on Female Employees: A Study on the Indian IT industry. *International Journal of Management and Humanities*, 4(5), 68–72. <https://doi.org/10.35940/ijmh.e0521.014520>
- W Enny, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (M. E. W (ed.); 1st ed.).

- UBHARA Manajemen Press. <http://eprints.ubhara.ac.id/424/31/Buku-MSDM-2019.pdf>
- Waldan, R. (2018). Quality of Work Life sebagai solusi peningkatan kinerja karyawan dalam. *Jurnal Dakwah*, 11(1), 29–50.
- Wartono, T. (2017). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan majalah mooother and baby). *KREATIF: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen*, 4(2), 41–55. <https://core.ac.uk/download/pdf/337609617.pdf>
- Windika Putri, S., & Frianto, A. (2023). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 11(2), 293–305.
- Wulansari, O. D. (2023). Studi Literatur: Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Work-Life Balance. *Psychopreneur Journal*, 7(1), 15–28. <https://doi.org/10.37715/psy.v7i1.3404>
- Yusuf, R. M., & Syarif, D. (2017). *Komitmen Organisasi : Definisi, Dipengaruhi dan Mempengaruhi* (N. A. Saleh (ed.); 1st ed.). Nas Media Pustaka.
- Zein, A. K. A., & Hadijah, H. S. (2018). Pengaruh komitmen organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMK Pasundan 1 Cimahi. *JURNAL Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 3(2), 59–65.
- Zulfikar, R., Sari, F. P., Fatmayati, A., Wandini, K., Haryati, T., Jumini, S., Nurjanah, Annisa, S., Kusumawardhani, O. B., Mutiah, R., Linggi, A. I., & Fadilah, H. (2024). *Metode Penelitian Kuantitatif (Teori, Metode Dan Praktik)* (E. Damayanti (ed.); 1st ed.). Widina Media Utama.