

**PENGARUH *WORK' LIFE BALANCE* DAN *WORK ENGAGEMENT*
TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI MELALUI KEPUASAN
KERJA PADA DINAS KEPEMUDAAN DAN
KEOLAHRAGAAN PROVSU**

TUGAS AKHIR

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



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Oleh:

NAMA : NUR ANISA SAFANA NASUTION
NPM : 2205160642
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
KONSENTRASI : SUMBER DAYA MANUSIA

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2026**



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

Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 (061) 66224567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN TUGAS AKHIR

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidang yang diselenggarakan pada hari Sabtu, tanggal 18 April 2026, pukul 08.30 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya:

MEMUTUSKAN

Nama : NUR ANISA-SAFANA NASUTION
N P M : 2205160642
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH WORK-LIFE BALANCE DAN WORK ENGAGEMENT TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI MELALUI KEPUASAN KERJA PADA DINAS KEPEMUDAAN DAN KEOLAHRAGAAN PROVSU

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

Penguji II

(Assoc. Prof. Dr. Muhammad Andi Prayogi, S.E., M.Si)

(Rahmaf Hidayat S.T., M.M)

Pembimbing

(Prof. Dr. Idrizen, S.E., M.Si)

Ketua

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

Sekretaris



(Assoc. Prof. Dr. HASRUDY TANJUNG, S.E., M.Si)



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 : NUR ANISA SAFANA NASUTION
NPM : 2205160642
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Tugas Akhir : PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* DAN *WORK
ANGAGEMENT* TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI
MELALUI KEPUASAN KERJA PADA DINAS
KEPEMUDAAN DAN KEOLAHRAGAAN PROVSU

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

Medan, April 2026

Pembimbing

Prof. Dr. JURRIZEN, S.E., M.Si.

Disetujui Oleh :
Ketua Program Studi Manajemen

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

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

Dr. RADIMAN, S.E., M.Si



BERITA ACARA BIMBINGAN TUGAS AKHIR

Nama Mahasiswa : Nur Anisa Safana Nasution
 PM : 2205160642
 Program Studi : Manajemen
 Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
 Dosen Pembimbing : Prof. Dr. Jufrizen, S.E., M.Si.
 Judul Tugas Akhir : Pengaruh *Work Life Balance* dan *Work Angagemen* terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja pada Dinas Kepemudaan dan Keolahragaan Provinsi

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf
Bab 1	Perbaiki latar belakang masalah, identifikasi masalah, latar belakang masalah, rumusan masalah tujuan penelitian dan manfaat penelitian	13/1/2026	
Bab 2	Perbaiki landasan teori; perbaiki kerangka konseptual dan perbaiki hipotesis penelitian	04/1/2026	
Bab 3	Perbaiki jenis penelitian, desain penelitian, perbaiki tempat dan waktu penelitian serta populasi dan sampel	9/1/2026	
Bab 4	Perbaiki karakteristik responden, perbaiki deskripsi hasil penelitian, perbaiki analisis data, perbaiki pembahasan, tambahkan referensi	13/1/2026	
Bab 5	- Perbaiki kesimpulan - Perbaiki saran	6/04-2026	
Daftar Pustaka	Rapikan menggunakan mendeley	7/04-2026	
Persetujuan Sidang Meja Hijau	Ace Rizy Mer Hum	1/04-2026	

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

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

Medan, April 2026

Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing

Prof. Dr. JUFRIZEN, S.E., M.Si.



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

PERNYATAAN KEASLIAN TUGAS AKHIR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Saya bertanda tangan di bawah ini:

Nama Mahasiswa : Nur Anisa Safana Nst
NPM : 2205160642
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Penelitian : Pengaruh *Work Life Balance* Dan *Work Engagement* Terhadap
Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja Pada Dinas
Kepemudaan dan Keolahragaan Provsu

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Tugas Akhir yang saya tulis, secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Dan apabila ternyata dikemudian hari data-data dari Tugas Akhir ini merupakan hasil Plagiat atau merupakan hasil karya orang lain, maka dengan ini saya menyatakan bersedia menerima sanksi akademik dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Saya yang menyatakan



Nur Anisa Safana Nst

ABSTRAK

PENGARUH *WORK' LIFE BALANCE* DAN *WORK ENGAGEMENT* TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI MELALUI KEPUASAN KERJA PADA DINAS KEPEMUDAAN DAN KEOLAHRAGAAN PROVSU

**NUR ANISA SAFANA NASUTION
NPM: 2205160642**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Jln. Kapten Muchtar Basri No. 3 Telp (061) 6624567 Medan 20238
Email: anisasafana0@gmail.com

Penelitian ini fokus menyoroti *Work' Life Balance* dan *Work Engagement* terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja pada Dinas Kepemudaan Dan Keolahragaan PROVSU secara langsung maupun secara tidak langsung. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Dinas Kepemudaan Dan Keolahragaan PROVSU yang jumlahnya 88 orang. Sampelnya melibatkan 88 karyawan Dinas Kepemudaan Dan Keolahragaan PROVSU dengan sampling jenuh. Data dianalisis menggunakan pendekatan SEM PLS. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik observasi, dan angket. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa secara langsung *Work' Life Balance* berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi. *Work Engagement* berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi. *Work' Life Balance* berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja. *Work Engagement* berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi. Dan secara tidak langsung *Work' Life Balance* berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja. *Work Engagement* berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja pada Dinas Kepemudaan Dan Keolahragaan PROVSU.

Kata Kunci: Work' Life Balance, Work Engagement, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja

ABSTRACT

***THE EFFECT OF WORK' LIFE BALANCE AND WORK ENGAGEMENT
ON ORGANIZATIONAL COMMITMENT THROUGH JOB SATISFACTION
AT THE YOUTH AND SPORTS OFFICE OF NORTH SUMATRA
PROVINCE (PROVSU)***

**NUR ANISA SAFANA NASUTION
NPM: 2205160642**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Jln. Kapten Muchtar Basri No. 3 Telp (061) 6624567 Medan 20238
Email: anisasafana0@gmail.com

This study focuses on examining the effect of Work' Life Balance and Work Engagement on Organizational Commitment through Job Satisfaction at the Youth and Sports Office of North Sumatra Province (PROVSU), both directly and indirectly. The research employs an associative approach. The population of this study includes all employees at the Youth and Sports Office of PROVSU, totaling 88 individuals. The sample consists of all 88 employees using saturated sampling. Data were analyzed using the SEM-PLS (Structural Equation Modeling – Partial Least Squares) approach. Data collection techniques included observation and questionnaires. The results indicate that Work' Life Balance has a significant direct effect on Organizational Commitment. Work Engagement also has a significant direct effect on Organizational Commitment. Additionally, Work' Life Balance significantly affects Job Satisfaction, and Work Engagement significantly affects Job Satisfaction. Job Satisfaction, in turn, has a significant effect on Organizational Commitment. Indirectly, both Work' Life Balance and Work Engagement significantly influence Organizational Commitment through Job Satisfaction at the Youth and Sports Office of PROVSU.

Keywords: Work' Life Balance, Work Engagement, Organizational Commitment, Job Satisfaction

KATA PENGANTAR



Assalamu Alaikum Wr. Wb

Alhamdulillah, Puji dan Syukur kita panjatkan kepada Allah Subhanahu Wata'ala. Dzat yang hanya kepada-Nya memohon pertolongan. Alhamdulillah atas segala pertolongan, rahmat, dan kasih sayang-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul. Shalawat dan salam kepada Rasulullah Shallallahu Alaihi Wasallam yang senantiasa menjadi sumber inspirasi dan teladan terbaik untuk umat manusia. **“Pengaruh *Work’ Life Balance* Dan *Work Engagement* Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja Pada Dinas Kepemudaan Dan Keolahragaan PROVSU”**

Tugas akhir ini ditulis untuk memenuhi salah satu syarat menyelesaikan program Pendidikan Strata Satu (S1) guna memenuhi syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan. Penulis menyadari banyak pihak yang memberikan dukungan dan bantuan selama menyelesaikan studi dan tugas akhir ini. Oleh karena itu, sudah sepantasnya penulis dengan penuh hormat mengucapkan terimakasih dan mendoakan semoga Allah memberikan balasan terbaik kepada:

1. Pintu surgaku, Ibunda Massuharni. Beliau sangat berperan penting dalam menyelesaikan program studi penulis, beliau juga tidak sempat merasakan Pendidikan dibangku perkuliahan, tapi semangat motivasi, materi, serta doa yang selalu beliau berikan hingga penulis mampu menyelesaikan studinya sampai sarjana.

2. Kepada Ayahanda Amir Suwondo Nasution Penulis mengucapkan terima kasih, banyak hal yang menyakitkan saya lalui, tanpa peran sosok ayah babak belur, dihajar kenyataan yang terkadang tidak sejalan. Saya berusaha sekuat tenaga semampu saya ketika saya menyelesaikan ujian skripsi saya tanpa sosok ayah disamping saya. Dengan mengusahakan semua ini tanpa sosok ayah, meskipun ragamu ada tapi peranmu tidak pernah ada, tapi itu semua tidak mengurangi rasa bangga dan terima kasih atas kehidupan yang pernah ayah berikan terhadap ica.
3. Bapak Prof. Dr. Agusani, M.AP. selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Dr. Radiman, S.E., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Assoc. Prof. Dr. Hasrudy S.E., M.Si. selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Muhammad Shareza Hafiz S.E., M.Acc. selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
7. Bapak Agus Sani, SE., M.Sc. selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak Arif Pratama Marpaung, SE., M.M. selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
9. Bapak Prof. Dr. Jufrizen, S.E., M.Si. selaku dosen pembimbing tugas akhir yang telah memberikan bimbingan dan arahan serta meluangkan waktunya untuk membimbing peneliti dalam menyelesaikan tugas akhir ini

10. Bapak Dr. Muhammad Fahmi, SE., M.M. selaku dosen pembimbing Akademik yang telah memberikan bimbingan dan arahan serta meluangkan waktunya kepada penulis dalam selalu membimbing penulis dari semester 1 hingga saat ini
11. Terima kasih juga saya ucapkan kepada seluruh Dosen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
12. Terima kasih juga saya ucapkan seluruh Staff Pegawai Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
13. Terakhir, kepada diri saya sendiri Nur Anisa Safana Nasution, terima kasih telah bertahan sejauh ini dan terus berjalan melewati segala tantangan yang semesta hadirkan, apresiasi yang sebesar-besarnya telah berjuang untuk menyelesaikan apa yang telah dimulai. Setiap air mata, doa, dan usaha telah menjadi saksi betapa berharganya proses ini. Mari bekerja sama untuk lebih berkembang lagi menjadi pribadi yang lebih baik untuk hari selanjutnya.

Dalam tugas akhir ini, masih banyak kekurangan baik dari segi isi, penyajian materi maupun susunan bahasa penyampaian. Hal ini disebabkan karena kemampuan, pengalaman ilmu yang dimiliki penulis masih terbatas. Diharapkan kritik dan saran yang membangun, sehingga tugas akhir ini dapat lebih baik lagi.

Akhir kata penulis mengucapkan banyak terima kasih, semoga tugas akhir ini dapat berguna dan bermanfaat bagi semua pembaca dan semoga Allah SWT selalu melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya kepada kita semua.

Amin Ya Rabbal'alamin

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Medan, April 2026,
Penulis,

Nur Anisa Safana Nasution
NPM 2205160642

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
BAB 1. PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Identifikasi Masalah	8
1.3. Batasan Masalah	9
1.4. Rumusan Masalah	9
1.5. Tujuan Penelitian	10
1.6. Manfaat Penelitian	11
BAB 2 KAJIAN PUSTAKA	13
2.1. Landasan Teori	13
2.1.1. Komitmen Organisasi	13
2.1.1.1. Pengertian Komitmen Organisasi.....	13
2.1.1.2. Tujuan dan Manfaat Komitmen Organisasi	14
2.1.1.3. Faktor Faktor Komitmen Organisasi	15
2.1.1.4. Indikator Komitmen Organisasi	17
2.1.2. Kepuasan Kerja	18
2.1.2.1. Pengertian Kepuasan Kerja	18
2.1.2.2. Tujuan dan Manfaat Kepuasan Kerja.....	19
2.1.2.3. Faktor Faktor Kepuasan Kerja.....	21
2.1.2.3. Indikator Kepuasan Kerja.....	22
2.1.3. <i>Work' Life Balance</i>	24
2.1.3.1. Pengertian <i>Work' Life Balance</i>	24
2.1.3.2. Tujuan dan Manfaat <i>Work' Life Balance</i>	25
2.1.3.3. Faktor Faktor <i>Work' Life Balance</i>	26
2.1.3.4. Indikator <i>Work' Life Balance</i>	28
2.1.4. <i>Work Engagement</i>	29
2.1.4.1. Pengertian <i>Work Engagement</i>	29
2.1.4.2. Tujuan dan Manfaat <i>Work Engagement</i>	30
2.1.4.3. Faktor Faktor <i>Work Engagement</i>	31
2.1.4.3. Indikator <i>Work Engagement</i>	33
2.2 Kerangka Konseptual	35
2.3 Hipotesis	43
BAB 3 METODE PENELITIAN	44
3.1. Pendekatan Penelitian	44

3.2 Definisi Oprasional	44
3.3 Tempat dan Waktu Penelitian	45
3.4 Teknik Pengambilan Sampel	46
3.5 Teknik Pengumpulan Data	48
3.6 Teknik Analisis Data	49
BAB 4 HASIL PENELITIAN	55
4.1. Hasil Penelitian	55
4.1.1. Deskripsi Variabel Penelitian.....	55
4.1.2. Identitas Responden	55
4.1.3. Deskripsi Hasil Penelitian	57
4.1.4. Analisis Data	65
4.2 Hasil Pembahasan	76
4.2.1. Pengaruh <i>Work' Life Balance</i> Terhadap Komitmen Organisasi	76
4.2.2. Pengaruh <i>Work Engagement</i> Terhadap Komitmen Organisasi	77
4.2.3. Pengaruh <i>Work' Life Balance</i> Terhadap Kepuasan Kerja.....	78
4.2.4. Pengaruh <i>Work Engagement</i> Terhadap Kepuasan Kerja	80
4.2.5. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi....	81
4.2.6. Pengaruh <i>Work' Life Balance</i> Terhadap Komitmen Organisasi melalui Kepuasan Kerja	83
4.2.7. Pengaruh <i>Work Engagement</i> Terhadap Komitmen Organisasi melalui Kepuasan Kerja	84
BAB 5 PENUTUP	86
5.1. Kesimpulan	86
5.2. Saran	87
5.3. Keterbatasan Penelitian	88
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Pra Riset Komitmen Organisasi.....	5
Tabel 1.2 Pra Riset Kepuasan Kerja	6
Tabel 1.3 Pra Riset <i>Work' Life Balance</i>	7
Tabel 1.4 Pra Riset <i>Work Engagement</i>	8
Tabel 3.1 Indikator Variabel	45
Tabel 3.2 Waktu Penelitian	46
Tabel 3.3 Populasi Penelitian	47
Tabel 3.4 Skala Pengukuran	48
Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden	58
Tabel 4.2 Umur Responden	59
Tabel 4.3 Tingkat Pendidikan	59
Tabel 4.4 Lama Bekerja	60
Tabel 4.5 Skor Angket Komitmen Organisasi	61
Tabel 4.6 Skor Angket Kepuasan Kerja.....	62
Tabel 4.7 Skor Angket <i>Work' Life Balance</i>	64
Tabel 4.8 Skor Angket <i>Work Engagement</i>	65
Tabel 4.9. Validitas Konvergen	68
Tabel 4.10. Analisis <i>Composite Realibility and Validity</i>	69
Tabel 4.11. Validitas Diskriminan	70
Tabel 4.12. R Square.....	71
Tabel 4.13. F Square	72
Tabel 4.14. Hipotesis Pengaruh langsung.....	74
Tabel 4.15. Hipotesis Pengaruh Tidak langsung.....	76

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	42
Gambar 4.1 Partial Least Square	66
Gambar 4.2 Uji Hipotesis.....	72

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Dalam era globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin intens, Sumber Daya Manusia (SDM) muncul sebagai jantung dari setiap organisasi. Bukan sekedar sekumpulan individu yang melaksanakan tugas rutin, SDM yang berkualitas dan berkapabilitas tinggi adalah kunci utama yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan strategisnya. Organisasi dalam mencapai tujuannya tergantung kepada sumber daya manusianya, oleh karena itu organisasi perlu memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan berkomitmen tinggi terhadap organisasi. Organisasi tidak akan berkembang menjadi organisasi yang maju tanpa memperkokoh pondasi nya agar dapat menjadi kekuatan yang mendorong perilaku individu atau pegawai dalam menghasilkan komitmen organisasi (Makalikis et al., 2025).

Efektivitas manajemen Sumber Daya iManusia dapat mempengaruhi proses pencapaian tujuan suatu perusahaan. Dengan manajemen Sumber Daya Manusia yang efektif maka kegiatan perusahaan akan berjalan dengan lancar dan tujuan perusahaan pun akan tercapai sesuai dengan visi dan misi perusahaan tersebut. Komitmen organisasi merupakan suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak perusahaan tertentu serta memiliki tujuan dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaannya dalam perusahaan tersebut. Komitmen organisasi sangat dibutuhkan supaya karyawan lebih tanggung jawab iterhadap pekerjaannya, pada umumnya karyawan yang memiliki suatu komitmen akan bekerja secara optimal sehingga dapat mencurahkan pikiran, perhatian, itenaga

dan waktunya untuk pekerjaannya, sehingga apa yang dikerjakan sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan (Aeni & Paradila, 2020).

Kesuksesan sebuah organisasi pada saat mendapatkan kualitas bukan saja bergantung kepada cara organisasi meningkatkan keterampilan karyawannya, tetapi bisa dari dengan cara apa sebuah organisasi memajukan komitmen karyawannya, baik komitmen terhadap tugasnya ataupun komitmen terhadap pimpinan. Komitmen organisasi merupakan sebuah perilaku atau kemauan kuat pada diri seorang karyawan agar tetap menjadi bagian dari organisasi tertentu dan kemauan bekerja keras untuk dapat mencapai tujuan serta keberlangsungan organisasi. Ada tiga sikap dasar yang bisa dilihat saat seseorang mempunyai komitmen kepada organisasinya yaitu dengan adanya signifikansi perasaan diantara pegawai serta organisasi, adanya keyakinan keras dapat mencapai maksud organisasi, serta adanya rasa memiliki organisasi pada karyawan (Fauziah et al., 2024).

Organisasi memainkan peran penting dalam membentuk komitmen pegawai. Faktor-faktor seperti kepuasan kerja, *Work' Life Balance* dan *Work Engagement* dapat mempengaruhi tingkat komitmen karyawan terhadap organisasi (Safitri & Soleh, 2022). Sebaliknya, tingkat komitmen organisasi juga dapat memengaruhi organisasi itu sendiri. Pegawai yang sangat terikat cenderung lebih produktif, lebih bersemangat, dan cenderung tinggal lebih lama di organisasi, yang pada gilirannya dapat mengurangi biaya pergantian karyawan dan meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan (Muis et al., 2018).

Salah satu faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah kepuasan kerja (Mujiatun et al., 2019). Sumber daya manusia yang berkualitas

akan tercapai apabila kepuasan kerja pegawai diperhatikan oleh instansi yang nantinya juga akan menciptakan komitmen pada pegawai. Pegawai yang tidak merasakan kenyamanan, kurang dihargai dan tidak bisa mengembangkan segala potensi yang mereka miliki maka secara otomatis pegawai tidak dapat fokus dan berkonsentrasi terhadap pekerjaan yang sedang dikerjakan. Sedangkan komitmen itu sendiri dapat terjadi jika pegawai mampu menemukan harapannya, dengan kata lain rasa memiliki akan tercipta jika perusahaan atau instansi mampu memberikan rasa nyaman, mengargai kerja pegawai dan memberikan peluang kepada pegawai untuk mengembangkan potensi diri mereka (Salahudin et al., 2018).

Kepuasan kerja karyawan dapat juga dilihat dengan komunikasi sesama rekan kerja dan atasan, dalam bekerja tidak bisa dielakkan bahwa setiap pegawai yang ada di kantor pasti saling berinteraksi satu sama lain, bukan hanya untuk menyelesaikan setiap tugas dan tanggung jawab yang diberikan tetapi juga untuk saling bertukar informasi. Komunikasi dapat dijalankan dengan baik jika seorang pemimpin memiliki gaya kepemimpinan yang baik pula. Ini dikarenakan gaya kepemimpinan sangat terkait dengan pendekatan yang efektif untuk mengelola pegawai dan perusahaan atau instansi (Bismala & Manurung, 2021).

Faktor berikut yang mempengaruhi komitmen adalah *Work' Life Balance* (Prayogi & Kurnia, 2024). Setiap orang membutuhkan keseimbangan hidup antara kehidupan pribadi dan kehidupan kerja (*Work' Life Balance*). Kita bekerja semata-mata untuk mencari rezeki. Meningkatnya permintaan, meningkatnya kesadaran di kalangan wanita, meningkatkan tingkat stres, meningkatkan tingkat keluarga telah menyulitkan orang untuk mengatasi pekerjaan dan kehidupan

keluarga mereka. Ketidakseimbangan kehidupan kerja memiliki beberapa dampak negative pada sikap dan perilaku karyawan dan akibatnya mempengaruhi kinerja dan efektifitas organisasi. Oleh karena itu, organisasi saat ini diharuskan untuk menciptakan lingkungan yang fleksibel yang akan membantu karyawan untuk mengelola pekerjaan dan keluarga mereka bersama-sama (Badrianto & Ekhsan, 2021).

Work' Life Balance mencakup keseimbangan antara dua peran yang sama sekali terpisah yang dilakukan oleh seseorang yaitu peran pekerjaan dan peran keluarga atau peran kehidupan pribadi, dan kepada pemegang peran keduanya membawa kepuasan. Manfaat kehidupan kerja dapat meningkatkan kualitas hidup karyawan dan efektivitas organisasi. *Work' Life Balance* tercapai ketika domain pekerjaan dan domain hidup berada dalam harmoni. Hubungan antara waktu kerja dan waktu luang tentu sangat penting bagi upaya mencapai keseimbangan kehidupan kerja. Waktunya untuk kesenangan pribadi, keluarga atau orang-orang di sekitar (Yusnandar, 2022).

Faktor terakhir yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah *Work Engagement* (Baker et al., 2019). Perusahaan yang tidak terlepas sumber daya utama yaitu dari sifat bisnisnya ialah *Work Engagement*. Dalam suatu perkembangan perusahaan *Work Engagement* menjadi peran yang sangat penting untuk diperhatikan. *Work Engagement* merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi suatu kondisi, sikap atau perilaku seorang karyawan terhadap pekerjaan yang memiliki kesadaran dan kepedulian dalam melaksanakan sebuah peran mereka dalam perusahaan yang bisa membuat perusahaan itu berkembang. Dengan memiliki *Work Engagement* yang baik pada perusahaan bisa membuat

karyawan terikat secara mendalam akan peduli dengan apa yang dilakukannya dan berkomitmen untuk melakukan yang terbaik bagi perusahaannya sehingga karyawan percaya terhadap perusahaan (Anam & Anggarani, 2023).

Karyawan yang memiliki tingkat *Engagement* yang tinggi akan berdampak pada kesuksesan perusahaan yang berkaitan dengan produktivitas karyawan, loyalitas, kehadiran, hingga profibilitas. *Engagement* yang tinggi juga memiliki kaitan yang kuat dengan perusahaan dalam meningkatkan kinerja dalam pekerjaan yang mengarah pada keuntungan perusahaan (Jufrizen, Khair, & Sari, 2023) *Engagement* yang tinggi pada karyawan dapat berdampak pada pertumbuhan dan produktivitas perusahaan serta kualitas kerja karyawan yang baik (Tyas & Rizki, 2022). Disisi lain, dampak negatif dari rendahnya tingkat *Work Engagement* yaitu kecenderungan tingginya angka turnover atau karyawan yang berhenti kerja. Selain itu, rendahnya *Engagement* pada karyawan akan berdampak pula pada rendahnya kualitas kerja karyawan (Madyaratri & Izzati, 2021).

Dari hasil pra-riset yang dilakukan penulis kepada 20 orang pegawai Dinas Kepemudaan Dan Keolahragaan PROVSU dapat disimpulkan bahwa terdapat permasalahan, dimana hasil pra riset nya yaitu:

Tabel. 1.1. Hasil Pra Riset Komitmen Organisasi

No	Indikator	Pernyataan	Setuju	Tidak
1	<i>Affective commitment</i>	Pegawai belum memiliki rasa bangga yang kuat terhadap instansi.	80 %	20 %
2	<i>Continuance commitment</i>	Pegawai bertahan lebih karena keamanan kerja, bukan loyalitas.	60 %	40 %
3	<i>Normative commitment</i>	Loyalitas pegawai lebih bersifat administratif, bukan moral.	60 %	40 %

Sumber: Hasil Prariset (2026)

Permasalahan yang dihadapi pegawai pada Dinas Kepemudaan dan Keolahragaan Provinsi Sumatera Utara adalah masih lemahnya komitmen

organisasi. Pegawai belum sepenuhnya memiliki rasa bangga dan keterikatan emosional yang kuat terhadap instansi, sehingga keterlibatan dalam pekerjaan sering bersifat formalitas. Selain itu, banyak pegawai yang bertahan lebih karena faktor keamanan kerja seperti status kepegawaian dan kepastian penghasilan, bukan karena dorongan loyalitas dan keinginan untuk berkontribusi secara optimal. Kondisi ini diperkuat dengan loyalitas yang cenderung bersifat administratif, di mana pegawai bekerja sebatas memenuhi aturan dan kewajiban, bukan atas dasar tanggung jawab moral dan kesadaran pribadi terhadap tujuan organisasi.

Tabel. 1.2. Hasil Pra Riset Kepuasan Kerja

No	Indikator	Pernyataan	Setuju	Tidak
1	Pekerjaan	Tugas pegawai belum sepenuhnya sesuai dengan kompetensi.	70 %	30 %
2	Upah.	Tambahan penghasilan belum sepenuhnya sebanding dengan beban kerja.	90 %	10 %
3	Promosi	Sistem kenaikan jabatan belum sepenuhnya berbasis kinerja.	85 %	15 %
4	Pengawas.	Gaya kepemimpinan belum sepenuhnya partisipatif.	70 %	30 %
5	Rekan Kerja	Kerja sama tim belum maksimal.	50 %	50 %

Sumber: Hasil Prariset (2026)

Permasalahan kepuasan kerja pegawai pada Dinas Kepemudaan dan Keolahragaan Provinsi Sumatera Utara masih menghadapi berbagai kendala. Penempatan tugas yang belum sepenuhnya sesuai dengan kompetensi pegawai menyebabkan sebagian pegawai kurang optimal dalam melaksanakan pekerjaan. Dari sisi kesejahteraan, tambahan penghasilan yang diterima belum sebanding dengan beban kerja sehingga menurunkan motivasi. Selain itu, sistem kenaikan jabatan yang belum sepenuhnya berbasis kinerja membuat peluang pengembangan

kariier dirasakan kurang adil. Permasalahan juga terlihat dari gaya kepemimpinan yang belum partisipatif, sehingga komunikasi dan pembinaan belum berjalan optimal. Kondisi tersebut diperparah dengan kerja sama tim yang belum maksimal, yang berdampak pada kurang kondusifnya suasana kerja dan menurunnya kualitas kinerja pegawai.

Tabel. 1.3. Hasil Pra Riset *Work' Life Balance*

No	Indikator	Pernyataan	Setuju	Tidak
1	<i>Time balance</i> (keseimbangan waktu)	Jam kerja sering melewati waktu normal saat ada kegiatan kepemudaan dan olahraga	70 %	30 %
2	<i>Involvement balance</i> (keseimbangan keterlibatan)	Pikiran pegawai saat ada di kantor masih terbawa pekerjaan saat di rumah.	90 %	10 %
3	<i>Satisfaction balance</i> (keseimbangan kepuasan)	Pegawai belum merasakan keharmonisan antara peran kerja dan peran keluarga.	80 %	20 %

Sumber: Hasil Prariset (2026)

Permasalahan *Work' Life Balance* pegawai pada Dinas Kepemudaan dan Keolahragaan Provinsi Sumatera Utara masih menghadapi berbagai permasalahan. Jam kerja yang sering melewati waktu normal, terutama saat pelaksanaan kegiatan kepemudaan dan olahraga, membuat pegawai memiliki keterbatasan waktu untuk kehidupan pribadi. Kondisi tersebut menyebabkan pikiran pegawai tetap terbawa pekerjaan meskipun telah berada di rumah, sehingga sulit melepaskan diri dari tuntutan tugas. Akibatnya, keharmonisan antara peran kerja dan peran keluarga belum sepenuhnya dirasakan, karena energi dan perhatian pegawai lebih banyak tersita oleh pekerjaan, yang pada akhirnya dapat menurunkan kesejahteraan dan kinerja pegawai.

Tabel. 1.4. Hasil Pra Riset *Work Engagement*

No	Indikator	Pernyataan	Setuju	Tidak
1	<i>Vigor</i> (Semangat)	Pegawai mudah merasa lelah saat kegiatan lapangan	80 %	20 %
2	<i>Dedication</i> (Dedikasi)	Pegawai belum merasa pekerjaan sebagai panggilan.	70 %	30 %
3	<i>Absorption</i> (Penghayatan)	Pegawai belum sepenuhnya tenggelam dalam pekerjaan.	60 %	40 %

Sumber: Hasil Prariset (2026)

Permasalahan *Work Engagement* pegawai pada Dinas Kepemudaan dan Keolahragaan Provinsi Sumatera Utara masih menghadapi sejumlah permasalahan. Dari aspek *Vigor* (semangat), sebagian pegawai belum menunjukkan energi dan ketahanan kerja yang optimal dalam melaksanakan tugas, terutama ketika menghadapi beban kegiatan yang tinggi. Dari aspek *Dedication* (dedikasi), rasa bangga dan keterikatan terhadap pekerjaan maupun instansi belum sepenuhnya kuat, sehingga keterlibatan pegawai masih bersifat kewajiban. Sementara itu, dari aspek *Absorption* (penghayatan), tingkat fokus dan keterlarutan pegawai dalam pekerjaan belum maksimal, sehingga konsentrasi mudah terganggu dan penyelesaian tugas belum optimal. Kondisi ini berpotensi menurunkan kualitas kinerja serta efektivitas pelaksanaan program di DISPORA PROVSU.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh *Work’ Life Balance* Dan *Work Engagement* Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja Pada Dinas Kepemudaan Dan Keolahragaan PROVSU**”.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas dapat diperoleh informasi tentang permasalahan sebagai berikut:

1. Pegawai belum memiliki rasa bangga yang kuat terhadap instansi..
2. Tambahan penghasilan belum sepenuhnya sebanding dengan beban kerja..
3. Pikiran pegawai saat ada di kantor masih terbawa pekerjaan saat di rumah..
4. Pegawai mudah merasa lelah saat kegiatan lapangan.

1.3. Batasan Masalah

Penelitian ini dibatasi pada pengaruh *Work' Life Balance* dan *Work Engagement* terhadap Komitmen Organisasi dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening, yang dilakukan pada pegawai Dinas Kepemudaan Dan Keolahragaan PROVSU dalam periode waktu tertentu. Penelitian ini tidak membahas faktor-faktor lain di luar variabel tersebut yang juga dapat memengaruhi Komitmen Organisasi.

1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah yang dikemukakan di atas, maka dalam penelitian ini penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh *Work' Life Balance* terhadap Komitmen Organisasi Pada Dinas Kepemudaan Dan Keolahragaan PROVSU?
2. Apakah ada pengaruh *Work Engagement* terhadap Komitmen Organisasi Pada Dinas Kepemudaan Dan Keolahragaan PROVSU?
3. Apakah ada pengaruh *Work' Life Balance* terhadap Kepuasan Kerja Pada Dinas Kepemudaan Dan Keolahragaan PROVSU?

4. Apakah ada pengaruh *Work Engagement* terhadap Kepuasan Kerja Pada Dinas Kepemudaan Dan Keolahragaan PROVSU?
5. Apakah ada pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi Pada Dinas Kepemudaan Dan Keolahragaan PROVSU?
6. Apakah ada pengaruh *Work' Life Balance* terhadap Komitmen Organisasi melalui Kepuasan Kerja Pada Dinas Kepemudaan Dan Keolahragaan PROVSU?
7. Apakah ada pengaruh *Work Engagement* terhadap Komitmen Organisasi melalui Kepuasan Kerja Pada Dinas Kepemudaan Dan Keolahragaan PROVSU?

1.5. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Work' Life Balance* terhadap Komitmen Organisasi Pada Dinas Kepemudaan Dan Keolahragaan PROVSU.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Work Engagement* terhadap Komitmen Organisasi Pada Dinas Kepemudaan Dan Keolahragaan PROVSU.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Work' Life Balance* terhadap Kepuasan Kerja Pada Dinas Kepemudaan Dan Keolahragaan PROVSU.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Work Engagement* terhadap Kepuasan Kerja Pada Dinas Kepemudaan Dan Keolahragaan PROVSU.

5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi Pada Dinas Kepemudaan Dan Keolahragaan PROVSU.
6. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Work' Life Balance* terhadap Komitmen Organisasi melalui Kepuasan Kerja Pada Dinas Kepemudaan Dan Keolahragaan PROVSU.
7. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Work Engagement* terhadap Komitmen Organisasi melalui Kepuasan Kerja Pada Dinas Kepemudaan Dan Keolahragaan PROVSU.

1.6. Manfaat Penelitian

Penelitian ini pada akhirnya diharapkan dapat memberikan manfaat, diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat yaitu:

- a. Dapat menambah teori atau wawasan mengenai pengaruh *Work' Life Balance* dan *Work Engagement* terhadap Komitmen Organisasi melalui Kepuasan Kerja Pada Dinas Kepemudaan Dan Keolahragaan PROVSU.
- b. Sebagai pijakan dan referensi pada penelitian-penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan pengaruh *Work' Life Balance* dan *Work Engagement* terhadap Komitmen Organisasi melalui Kepuasan Kerja Pada Dinas Kepemudaan Dan Keolahragaan PROVSU.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Peneliti

Penelitian ini merupakan bagian dari proses belajar yang diharapkan dapat menambah wawasan pengetahuan, sehingga dapat lebih memahami teori-teori yang selama ini dipelajari dibandingkan dengan kondisi yang sesungguhnya di lapangan.

b. Bagi Perusahaan

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan yang berguna dan pertimbangan yang bermanfaat bagi instansi terkait untuk lebih mengetahui seberapa besar pengaruh *Work' Life Balance* dan *Work Engagement* terhadap Komitmen Organisasi melalui Kepuasan Kerja Pada Dinas Kepemudaan Dan Keolahragaan PROVSU.

BAB 2

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.2. Komitmen Organisasi

2.1.2.1 Pengertian Komitmen Organisasi

Menurut (Siagian, (2020)Pendapat lain mengatakan komitmen organisasi adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu mengenali dan terikat pada organisasinya. Seseorang individu yang memiliki komitmen tinggi kemungkinan akan melihat dirinya sebagai anggota sejati organisasi.

Menurut Luthans, (2018) Komitmen organisasi sebagai keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha sekuat tenaga demi organisasi dan kepercayaan yang pasti dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi.

Menurut Mangkunegara, (2020) Komitmen organisasi adalah keadaan psikologis individu yang berhubungan dengan keyakinan, kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, kemauan yang kuat untuk bekerja demi organisasi dan tingkat sampai sejauh mana ia tetap ingin menjadi anggota organisasi.

Sedangkan menurut Menurut Kaswan, (2021) komitmen organisasi merupakan ukuran kesediaan pegawai untuk bertahan dengan sebuah perusahaan di waktu yang akan datang. Komitmen kerap kali mencerminkan kepercayaan pegawai terhadap misi dan tujuan organisasi, kesediaan melakukan usaha dalam menyelesaikan pekerjaan dan hasrat untuk terus bekerja disana.

Berdasarkan pengertian diatas maka komitmen organisasi adalah komitmen kerja yang tinggi didefinisikan sebagai melakukan pekerjaan tertentu oleh individu.

2.1.2.2. Tujuan dan Manfaat Komitmen Organisasi

Dalam membangun komitmen organisasi tentunya memiliki tujuan dan manfaat diantaranya menurut Martoyo, (2017) menyatakan bahwa manfaat dari komitmen organisasi yaitu:

1. Para pegawai yang serius menunjukkan komitmen tinggi kepada organisasi memiliki kemungkinan yang jauh lebih besar untuk menunjukkan tingkat keikutsertaan yang tinggi dalam organisasi.
2. Mempunyai keinginan yang lebih kuat untuk tetap bekerja di organisasi yang sekarang dan bisa terus memberikan sumbangan untuk mencapai tujuan.
3. Secara penuh terlibat dengan pekerjaan, karena pekerjaan tersebut merupakan mekanisme kunci dan saluran individu untuk memberikan sumbangan dalam pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Mangkunegara, (2020) ada tujuan dari Komitmen organisasi, yaitu:

1. Untuk menciptakan rasa memiliki tersebut, maka salah satu pihak dalam manajemen harus mampu membuat pegawai:
 - a. Mampu mengidentifikasi dirinya terhadap organisasi.
 - b. Merasa yakin bahwa apa yang dilakukan atau pekerjaannya adalah berharga bagi organisasi.
 - c. Merasa nyaman dengan organisasi.

- d. Merasa mendapat dukungan yang penuh dari organisasi dalam bentuk misi yang jelas (apa yang direncanakan untuk dilakukan), nilai-nilai yang ada (apa yang diyakini sebagai hal yang penting oleh manajemen), norma-norma yang berlaku (cara-cara berperilaku yang bisa diterima oleh organisasi).
2. Adanya keterikatan atau kegairahan terhadap pekerjaan. Perasaan seperti itu dapat dimunculkan dengan cara:
 - a. Mengenali faktor-faktor motivasi dalam mengatur desain pekerjaan (*job design*).
 - b. Kualitas kepemimpinan.
 - c. Kemampuan dari manajer dan supervisor untuk mengenali bahwa komitmen pegawai bisa meningkatkan jika ada perhatian terus menerus, memberi delegasi atas wewenang serta memberi kesempatan dan ruang yang cukup bagi pegawai untuk menggunakan keterampilan dan keahlian secara maksimal.
 3. Pentingnya rasa memiliki

Rasa memiliki bisa muncul jika pegawai merasa bahwa mereka benar-benar diterima menjadi bagian atau kunci penting dari organisasi. Ikut sertakan keterlibatan pegawai dalam memuat keputusan dan jika mereka merasa ideidenya di dengar.

2.1.2.3. Faktor Faktor Komitmen Organisasi

Menurut Moorhead, (2018) Faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi meliputi:

1. Faktor personal

Faktor personal timbul dari diri pegawai itu sendiri, seperti usia, jenis kelamin, dan tingkat pendidikan serta pengalaman.

2. Karakteristik kerja

Karakteristik kerja terdiri dari lingkup jabatan dan tantangan dalam pekerjaan.

3. Karakteristik struktur

Karakteristik struktur terdiri dari besar kecilnya organisasi, bentuk organisasi dan tingkat pengendalian yang dilakukan organisasi terhadap pegawai

4. Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja seseorang memiliki pengaruh terhadap tingkat komitmen pegawai pada perusahaan

Sementara menurut Sopiah, (2019) faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah

1. Faktor personal

Yang salah satunya merupakan faktor kepribadian. Yang mana sebagai pondasi komitmen organisasi yang dimiliki oleh pegawai, hal ini meliputi usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan kepribadian, dan lain sebagainya

2. Faktor organisasi

Meliputi *initial works experience, job scope, supervision, goal consistency organizational*. Semua faktor ini akan memunculkan dan membentuk tanggung jawab.

3. Non-organizational

Yang meliputi availability of alternative jobs. Faktor yang bukan berasal dari dalam organisasi, misalkan ada tidaknya alternatif pekerjaan lain.

Jika ada yang lebih baik maka pegawai akan meninggalkannya

4. Karakteristik pekerjaan

Misalnya lingkungan jabatan, tantangan dalam pekerjaan, konflik peran, tingkat kesulitan dalam pekerjaan.

5. Iklim organisasi

Iklim organisasi merupakan suatu pedoman atau asumsi dasar yang diterapkan pegawai dalam berperilaku di suatu organisasi.

6. Pengalaman kerja

Sebab tingkat komitmen antara pegawai yang memang sudah puluhan tahun bekerja akan berbeda dengan pegawai yang baru saja bekerja

2.1.2.4. Indikator Komitmen Organisasi

Menurut Robbins & Judge, (2021) indikator dari komitmen organisasi adalah:

1. Affective commitment

Hal ini berkaitan dengan adanya ikatan emosional pegawai, identifikasi, dan keterlibatan dalam organisasi karena keinginan dari diri sendiri.

2. Continuance commitment

Adalah komitmen yang didasarkan akan kebutuhan rasional. Dengan kata lain komitmen ini terbentuk atas dasar untung dan rugi yang didapatkan oleh pegawai. Sehingga menjadi bahan pertimbangan apa yang harus dikorbankan bila menetap pada suatu organisasi.

3. *Normative commitment*

Adalah komitmen yang didasarkan pada norma yang ada dalam diri pegawai. Yang berisi keyakinan individu akan tanggung jawab terhadap organisasi. Jadi seorang pegawai bertahan karena adanya loyalitas.

Menurut Schermerhon, (2019) Indikator dari komitmen organisasi adalah sebagai berikut:

1. *Rational Commitment*

Rational Commitment mencerminkan bahwa pekerjaan memberikan pelayanan pada kepentingan finansial, pengembangan, dan profesional individu

2. *Emotional Commitment.*

Emotional Commitment mencerminkan perasaan bahwa apa yang dilakukan seseorang adalah penting, berharga dan memberikan manfaat nyata bagi orang lain.

2.1.2 Kepuasan Kerja

2.1.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Seorang pegawai bekerja dalam sebuah perusahaan selain mencari uang untuk kehidupannya dia juga menginginkan rasa puas berada diperusahaan tersebut. Kepuasan Kerja adalah tingkat kesenangan yang dirasakan pegawai dalam suatu perusahaan atas peranan atau pekerjaannya. Tingkat rasa puas setiap individu memiliki skala yang berbeda. Pada umumnya bahwa mereka mendapat imbalan yang setimpal dari berbagai aspek situasi pekerjaan dari perusahaan tempat mereka bekerja. Jadi Kepuasan Kerja pegawai menyangkut psikologis yang dirasakan oleh individu didalam organisasi,

yang diakibatkan oleh keadaan yang ia rasakan dari lingkungannya (Siagian, 2020).

Menurut Robbins & Judge, (2021) menyatakan bahwa Kepuasan Kerja merupakan perasaan positif tentang suatu pekerjaan yang merupakan hasil evaluasi dari beberapa karakteristik pekerjaan seperti pekerjaan itu sendiri, bayaran, supervise, teman kerja, dan promosi

Menurut Hamali, (2019) bahwa Kepuasan Kerja dalam perkerjaan adalah sikap positif tenaga kerja terhadap perkerjanya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Dan Kepuasan Kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya (Mangkunegara, 2020).

Sedangkan Sutrisno, (2019) menyatakan Kepuasan Kerja merupakan perasaan senang atau tidak senang pekerja dalam memandang dan menjalankan pekerjaannya. Dan Menurut Wibowo, (2020) Kepuasan Kerja adalah merupakan tingkat perasaan senang seseorang sebagai penilaian positif terhadap pekerjaannya dan lingkungan terhadap pekerjaan yang telah dilakukan oleh para pegawai setiap harinya.

Berdasarkan pengertian diatas maka Kepuasan Kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan menyokong pada perasaan dalam diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaan maupun dengan kondisi dirinya.

2.1.2.2. Tujuan dan Manfaat Kepuasan Kerja

Menurut Mangkunegara, (2020) bahwa tujuan dan manfaat dari Kepuasan Kerja pegawai adalah sebagai berikut:

1. Kepuasan Kerja secara umum.

Keuntungan kerja dapat memberikan gambaran kepada pemimpin mengenai tingkat Kepuasan Kerja pegawai diperusahaan.

2. Komunikasi.

Kepuasan Kerja sangat bermanfaat dalam mengkomunikasikan keinginan pegawai dengan pikiran pemimpin.

3. Meningkatkan sikap kerja

Kepuasan Kerja dapat bermanfaat dalam meningkatkan sikap kerja pegawai. Hal ini karena pegawai merasa pelaksanaan kerja dan fungsi jabatannya mendapat perhatian dari pihak pemimpin.

4. Kebutuhan pelatihan

Kepuasan Kerja sangat berguna dalam menentukan kebutuhan pelatihan tertentu.

Menurut Hamali, (2019) mengatakan bahwa tujuan dan manfaat Kepuasan

Kerja adalah sebagai berikut:

1. Kepuasan Kerja bagi individu

Adalah tentang penelitian sebab-akibat dan sumber-sumber Kepuasan Kerja yang memungkinkan timbulnya usaha-usaha peningkatan kebahagiaan hidup seseorang.

2. Kepuasan Kerja bagi industri

Merupakan tentang penelitian Kepuasan Kerja yang dilakukan dalam rangka usaha mengupayakan tingkat produksi dan pengurangan biaya melalui perbaikan sikap dan tingkah laku pegawainya.

3. Kepuasan Kerja bagi masyarakat

Menyatakan bahwa masyarakat yang akan menikmati hasil kapasitas maksimum dari industri serta naiknya nilai manusia didalam konteks pekerjaan.

2.1.2.3. Faktor-Faktor Kepuasan Kerja

Banyak faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja Pegawai. Faktor-faktor itu sendiri dalam peranannya memberikan kepuasan kepada pegawai bergantung kepada pribadi masing-masing pegawai. Faktor – faktor yang memberikan kepuasan menurut Sutrisno, (2019) adalah :

1. Faktor individual

Faktor individual adalah karakteristik pribadi karyawan yang memengaruhi bagaimana seseorang menilai dan merasakan pekerjaannya. Setiap individu bisa memiliki tingkat kepuasan yang berbeda meskipun berada pada lingkungan kerja yang sama.

2. Faktor sosial.

Faktor sosial adalah faktor yang berkaitan dengan hubungan dan interaksi seseorang di lingkungan kerja yang memengaruhi perasaan nyaman, diterima, dan dihargai dalam bekerja.

3. Faktor utama dalam pekerjaan.

Faktor utama dalam pekerjaan adalah karakteristik yang melekat langsung pada pekerjaan yang dijalani karyawan dan sangat menentukan rasa puas atau tidak puas dalam bekerja

Sedangkan menurut Hasibuan, (2019) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan adalah sebagai berikut :

1. Faktor psikologis

Faktor psikologis adalah faktor yang berkaitan dengan kondisi mental dan perasaan pegawai terhadap pekerjaannya, yang memengaruhi sikap, motivasi, dan kepuasan dalam bekerja

2. Faktor sosial

Faktor sosial adalah faktor yang berkaitan dengan hubungan interpersonal dan interaksi pegawai di lingkungan kerja yang memengaruhi rasa nyaman, diterima, dan dihargai dalam bekerja

3. Faktor fisik

Faktor fisik adalah faktor yang berkaitan dengan kondisi lingkungan kerja secara nyata yang memengaruhi kenyamanan, kesehatan, dan kelancaran pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya

4. Faktor finansial

Faktor finansial adalah faktor yang berkaitan dengan imbalan ekonomi yang diterima pegawai sebagai balas jasa atas pekerjaan yang dilakukan dan sangat memengaruhi rasa adil, sejahtera, serta puas dalam bekerja.

2.1.2.4. Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Robbins & Judge, (2021) adapun indikator Kepuasan Kerja dapat dibedakan sebagai berikut:

1. Pekerjaan

Isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.

2. Upah.

Jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil.

3. Promosi

Kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan sehingga setiap pegawai merasa terpuaskan dengan jabatannya

4. Pengawas.

Seseorang senantiasa memerikan perintah dalam pelaksanaan kerja.

5. Rekan Kerja

Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan

Menurut Mangkunegara, (2020) mengatakan bahwa indikator Kepuasan Kerja yaitu:

1. *Turn over.*

Kepuasan Kerja lebih tinggi dihubungkan dengan turnover pegawai yang rendah. Sedangkan pegawai-pegawai yang kurang puas biasanya turnover-nya lebih tinggi.

2. Tingkat ketidakhadiran (absen) kerja

Pegawai-pegawai yang kurang puas cenderung tingkat ketidakhadirannya (absen) tinggi. Mereka sering tidak hadir kerja dengan alasan yang tidak logis dan subjektif.

3. Umur

Ada kecenderungan pegawai yang tua lebih merasa puas dari pada pegawai yang berumur relatif muda. Hal ini diasumsikan bahwa pegawai yang tua lebih berpengalaman menyesuaikan diri dengan lingkungan pekerjaan.

4. Tingkat Pekerjaan.

Pegawai-pegawai yang menduduki tingkat pekerjaan yang lebih tinggi cenderung lebih puas dari pada pegawai yang mencucuki tingkat pekerjaan yang lebih rendah.

5. Ukuran Organisasi

Perusahaan Ukuran organisasi perusahaan dapat memengaruhi kepuasan pegawai. Hal ini karena besar kecil suatu perusahaan berhubungan pula dengan koordinasi, komunikasi, dan partisipasi pegawai

2.1.3 *Work' Life Balance*

2.1.3.1 Pengertian *Work' Life Balance*

Menurut Greenhaus & Callanan, (2018) *Work' Life Balance* adalah sejauh mana individu terlibat secara seimbang dan merasa puas dengan peran pekerjaan maupun peran kehidupan pribadi. Artinya, seseorang mampu membagi waktu, energi, dan perhatian secara proporsional antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Menurut Fisher, (2010) *Work' Life Balance* merupakan kemampuan individu untuk mengelola tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi sehingga keduanya berjalan selaras tanpa saling mengganggu. Sehingga *Work' Life Balance* menekankan pentingnya harmonisasi antara tugas kerja dan kehidupan non-kerja.

Menurut Taylor & Taylor, (2009) *Work' Life Balance* merupakan tingkat kepuasan seseorang dalam menjalani peran pekerjaan dan kehidupan pribadi tanpa konflik yang berlebihan. Dan *Work' Life Balance* adalah kemampuan individu dalam mengelola waktu, stres, dan perilaku agar dapat memenuhi kebutuhan pekerjaan dan kehidupan pribadi secara bersamaan (Robbins & Judge, 2021).

Sedangkan menurut McDonald & Bradley, (2017) *Work' Life Balance* adalah kondisi di mana individu merasa tuntutan pekerjaan dan kehidupan

pribadinya berada dalam tingkat yang seimbang dan terkendali. Sehingga *Work' Life Balance* fokus pada persepsi individu terhadap keseimbangan peran.

Berdasarkan pengertian diatas maka *Work' Life Balance* sebagai kemampuan individu dalam menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi secara harmonis, sehingga keduanya dapat dijalankan secara optimal tanpa menimbulkan konflik, stres, atau penurunan kinerja.

2.1.3.2 Manfaat *Work' Life Balance*

Menurut Fotiadis et al., (2019) ada beberapa manfaat dengan adanya penerapan *Work' Life Balance*, diantaranya sebagai berikut:

1. Mengurangi biaya dan beban terkait dengan rekrutmen dan ketidakhadiran.
2. Meningkatkan perekrutan tenaga kerja, tingkat kinerja komitmen pegawai dan tingkat keterlibatan pegawai.
3. Mensejahterahkan pegawai dengan psikologis yang lebih tinggi
4. Membantu mengukur tingkat kontribusi, baik secara langsung maupun tidak langsung.

Sedangkan menurut McDonald & Bradley, (2017) ada beberapa manfaat *Work' Life Balance*, diantaranya sebagai berikut:

1. Efektif dalam penyelesaian segala masalah pribadi.
2. Dapat mengurangi beban kerja pegawai lainnya.
3. Menciptakan lingkungan kerja dan kehidupan yang seimbang dapat menjadikan faktor strategis utama dalam menarik dan mempertahankan pegawai yang paling berbakat.
4. Memberikan kesejahteraan terhadap pegawai seperti perawatan yang diberikan kepada pegawai lansia yang tetap aktif di tempat kerja, bonus sat

tidak bekerja seperti liburan, kompensasi sakit, asuransi dan masih banyak layanan lainnya.

2.1.3.3 Faktor Faktor *Work' Life Balance*

Menurut McDonald & Bradley, (2017) faktor faktor yang dapat mempengaruhi *Work' Life Balance*, adalah:

1. Waktu

Faktor ini mencakup sedikit banyaknya waktu yang digunakan di lokasi pekerjaan atau sedikit banyaknya waktu yang digunakan untuk kehidupan pribadi.

2. Rencana kegiatan

Hal ini dapat mempengaruhi *Work' Life Balance* jika jadwal yang digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan lebih banyak dibandingkan untuk waktu pribadi.

3. Kelelahan

Faktor ini menjadi kondisi penentu yang mana dapat dikatakan sebagai penurunan kapasitas yang dimiliki individu untuk bekerja dan mengalami penurunan efisiensi produktivitas kerja.

Dan menurut Greenhaus & Callanan, (2018) faktor – faktor yang dapat mempengaruhi *Work' Life Balance*, yaitu:

1. Beban kerja (*Workload*)

Adalah jumlah, tingkat kesulitan, dan tuntutan tugas yang harus diselesaikan pegawai dalam waktu tertentu. Beban kerja yang terlalu tinggi dapat menguras waktu, energi, dan pikiran, sehingga mengganggu keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi.

2. Jam kerja

Adalah jumlah waktu yang dihabiskan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan dalam satu hari atau satu minggu. Pengaturan jam kerja yang terlalu panjang, tidak fleksibel, atau sering lembur dapat mengurangi waktu untuk kehidupan pribadi, keluarga, istirahat, dan aktivitas sosial.

3. Tekanan pekerjaan (*Job Stress*)

Adalah kondisi ketegangan fisik dan psikologis yang dialami pegawai akibat tuntutan pekerjaan yang berlebihan, konflik peran, tekanan waktu, maupun tanggung jawab yang tinggi. Stres kerja dapat menguras energi, emosi, dan konsentrasi sehingga mengganggu keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

4. Fleksibilitas kerja

Adalah tingkat kebebasan yang diberikan organisasi kepada pegawai dalam mengatur waktu, tempat, dan cara bekerja. Fleksibilitas memungkinkan pegawai menyesuaikan tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi dan keluarga, sehingga membantu terciptanya keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan non-kerja.

5. Kontrol terhadap pekerjaan

Adalah sejauh mana pegawai memiliki kewenangan dan kebebasan dalam mengatur cara, urutan, dan tempo penyelesaian tugasnya

6. Dukungan organisasi.

Adalah sejauh mana organisasi memberikan perhatian, fasilitas, kebijakan, serta bantuan kepada pegawai dalam menjalankan pekerjaannya dan menyeimbangkan peran kerja dengan kehidupan pribadi

2.1.3.4 Indikator *Work' Life Balance*

Menurut Greenhaus & Callanan, (2018) *Work' Life Balance* meliputi beberapa indikator, yaitu:

1. *Time balance* (keseimbangan waktu)

Menyangkut jumlah waktu seseorang yang dilakukan untuk bekerja dan peran diluar pekerjaannya. Waktu yang diberikan untuk melaksanakan pekerjaannya dalam perusahaan dan perannya dalam kehidupan individu tersebut, misalnya seorang pegawai yang bekerja juga membutuhkan waktu untuk liburan, berkumpul bersama teman dan menghabiskan waktu santai bersama keluarganya.

2. *Involvement balance* (keseimbangan keterlibatan)

Menyangkut keterlibatan tingkat psikologis atau komitmen untuk bekerja dan diluar pekerjaannya. Keseimbangan ini melibatkan diri individu pada tingkat stress dan keterlibatan individu dalam bekerja dan dalam kehidupan pribadinya.

3. *Satisfaction balance* (keseimbangan kepuasan)

Tingkat kepuasan yang dirakasan oleh individu melalui pekerjaannya ataupun hal diluar pekerjaannya.

Sedangkan menurut McDonald & Bradley, (2017) adapun indikator *Work' Life Balance* adalah

1. Keseimbangan waktu.

Keseimbangan waktu adalah kondisi di mana seseorang mampu membagi dan mengelola waktu secara proporsional antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, sehingga kedua peran tersebut dapat dijalankan secara optimal tanpa saling mengganggu.

2. Keseimbangan keterlibatan psikologis dan komitmen dalam bekerja atau di luar pekerjaan.

Keseimbangan keterlibatan psikologis dan komitmen dalam bekerja atau di luar pekerjaan adalah kondisi di mana individu mampu membagi perhatian, energi mental, dan rasa tanggung jawab secara proporsional antara peran kerja dan peran kehidupan pribadi, sehingga tidak terjadi dominasi berlebihan pada salah satu peran.

3. Keseimbangan Kepuasan Kerja

Keseimbangan Kepuasan Kerja adalah kondisi di mana individu merasakan tingkat kepuasan yang relatif seimbang antara peran pekerjaan dan peran kehidupan pribadi, sehingga tidak ada satu peran yang memberikan kepuasan jauh lebih tinggi atau lebih rendah dibanding peran lainnya.

2.1.4 *Work Engagement*

2.1.4.1 *Pengertian Work Engagement*

Menurut Schaufeli & Enzmann, (2020) mendefinisikan *Work Engagement* sebagai sesuatu yang bersifat positif yang berkaitan dengan perilaku dalam pekerjaan yang meliputi pikiran mengenai hubungan antara pekerja atau pegawai dengan pekerjaannya, yang ditandai dengan semangat (*vigor*) dan dedikasi (*dedication*) serta penghayatan (*absorption*) dalam pekerjaan. Dengan kata lain, pegawai yang memiliki *Work Engagement* tinggi mereka akan menyalurkan seluruh pikiran dan tenaga yang dimiliki terhadap pekerjaan mereka serta lebih bersemangat dalam bekerja.

Menurut Robbins & Judge, (2021) *Work Engagement* didefinisikan sebagai keterlibatan anggota perusahaan dalam peran pekerjaannya melalui

tindakan kerja dan ekspresi diri secara fisik, kognitif, dan emosional selama bekerja. Individu yang terlibat menunjukkan partisipasi aktif dalam tugas, baik secara mandiri maupun bersama tim, memiliki kesadaran kognitif, serta membangun hubungan dengan orang lain.

Work Engagement menggambarkan sejauh mana seseorang terlibat dalam tugas-tugas yang menjadi bagian dari pekerjaannya dan memiliki hubungan erat dengan kinerja pekerjaan mereka pada tingkat individu. Sementara itu, keterlibatan pegawai lebih fokus pada hubungan antara pegawai dengan organisasi tempat mereka bekerja (Macey et al, 2019)

Menurut Robbins & Judge, (2021) *Work Engagement* menggambarkan sejauh mana pegawai mengidentifikasi diri dengan pekerjaannya, berpartisipasi aktif, serta menganggap pekerjaan sebagai sesuatu yang penting bagi dirinya. Dan Schaufeli & Bakker, (2020) menyatakan *Work Engagement* merupakan keadaan di mana pegawai merasa berenergi, antusias, dan tenggelam dalam pekerjaannya, sehingga pekerjaan dilakukan dengan penuh komitmen dan kesenangan.

Berdasarkan pengertian diatas maka *Work Engagement* adalah kondisi keterikatan positif pegawai terhadap pekerjaan yang ditunjukkan melalui semangat, dedikasi, dan keterlibatan penuh, sehingga pegawai bekerja bukan sekadar menjalankan tugas, tetapi dengan antusiasme dan komitmen tinggi.

2.1.4.2. Tujuan dan Manfaat *Work Engagement*

Menurut Schaufeli & Enzmann, (2020) tujuan *Work Engagement* adalah untuk mendorong pegawai mengekspresikan diri secara fisik, kognitif, dan emosional dalam peran kerjanya, sehingga individu dapat bekerja secara optimal dan bermakna. Dan *Work Engagement* memberikan manfaat berupa peningkatan kinerja individu, kreativitas, dan perilaku kerja proaktif.

Sedangkan menurut Macey et al, (2019) Tujuan *Work Engagement* adalah meningkatkan motivasi intrinsik pegawai, sehingga berdampak pada peningkatan kinerja dan kesejahteraan kerja. Dan *Work Engagement* bermanfaat dalam mendorong sikap positif, inisiatif, dan keterikatan psikologis pegawai terhadap organisasi.

2.1.4.3. Faktor Faktor Yang Mempengaruhi *Work Engagement*

Menurut Schaufeli & Enzmann, (2020) terdapat dua faktor yang dapat mempengaruhi *Work Engagement*, yaitu sebagai berikut:

1. *Job Resources* (sumber daya pekerjaan)

Work Engagement dapat dipengaruhi oleh job resources atau sumber daya pekerjaan, yaitu aspek-aspek fisik, sosial, maupun organisasi yang berfungsi sebagai media untuk mencapai tujuan pekerjaan, mengurangi tuntutan pekerjaan dan harga, baik secara fisiologis maupun psikologis yang harus dikeluarkan, serta menstimulasi pertumbuhan dan perkembangan personal individu.

Job resources juga mengacu pada aspek fisik, aspek sosial, atau organisasi dari pekerjaan yang memungkinkan pegawai dapat mengurangi tuntutan pekerjaan yang menguras secara fisik maupun psikologis (*Psychological Cost*), memungkinkan untuk mencapai suatu tujuan kerja serta menstimulasi pegawai dalam pertumbuhan, pembelajaran serta perkembangan secara personal.

2. *Personal Resources* (sumber daya pribadi)

Personal resource merupakan sumber daya pribadi yang dimiliki oleh pegawai yang mengacu pada evaluasi diri secara positif yang mengacu pada kemampuan seorang individu atau pegawai dalam mengontrol dan

mempengaruhi keberhasilan lingkungan mereka. Evaluasi diri yang positif tersebut dapat memprediksi penetapan tujuan, motivasi, kinerja, kepuasan hidup dan Kepuasan Kerja, ambisi karier dan hasil lain yang diharapkan.

Personal Resources adalah sebuah evaluasi diri yang bersifat positif dan berhubungan dengan keteguhan dan menunjuk kepada perasaan bahwa seseorang memiliki keyakinan bahwa ia mampu mengontrol dan memberikan dampak kepada lingkungan mereka dengan sukses.

Menurut Lockwood, (2007) terdapat tujuh faktor utama yang mendorong *Work Engagement*, yaitu:

1. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan faktor penting yang memengaruhi tingkat keterlibatan pegawai, yang terbentuk dari berbagai aspek dalam tempat kerja.

2. Kepemimpinan

Kepemimpinan menjadi faktor fundamental dalam memengaruhi keterlibatan pegawai. Kepemimpinan yang efektif melibatkan berbagai aspek, seperti kesadaran diri, pemrosesan informasi yang seimbang, transparansi hubungan, serta standar moral yang diinternalisasi.

3. Hubungan Tim dan Rekan Kerja

Hubungan yang harmonis dengan tim dan rekan kerja berperan penting dalam meningkatkan keterlibatan pegawai, dengan menekankan pentingnya aspek interpersonal.

4. Pelatihan dan Pengembangan Karier

Pelatihan dan pengembangan karier adalah dimensi penting yang membantu pegawai fokus pada tugas-tugas pekerjaan. Pelatihan

meningkatkan kemampuan dan kepercayaan diri pegawai, sehingga mereka lebih termotivasi dan terlibat dalam pekerjaannya.

5. Kompensasi

Kompensasi, baik berupa penghargaan finansial maupun non-finansial, mendorong motivasi dan fokus pegawai terhadap pekerjaan serta pengembangan pribadi. Contohnya adalah bonus, liburan tambahan, atau insentif lainnya.

6. Kebijakan, Prosedur, Struktur, dan Sistem Organisasi

Kebijakan dan prosedur yang mendukung keterlibatan pegawai memengaruhi sejauh mana pegawai merasa terlibat dalam organisasi. Kebijakan yang ramah dan sistem yang baik juga berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi.

7. Kesejahteraan di Tempat Kerja

Kesejahteraan di tempat kerja merupakan faktor holistik yang meningkatkan keterlibatan pegawai.

2.1.4.4. Indikator *Work Engagement*

Menurut Schaufeli & Enzmann, (2020) mengatakan bahwa *Work Engagement* dapat diukur dengan indikator sebagai berikut:

1. *Vigor* (Semangat)

Semangat atau *Vigor* merupakan sesuatu yang ditandai dengan tingginya semangat dan kekuatan mental yang dimiliki oleh pegawai ketika bekerja, keinginan untuk berusaha dalam pekerjaan serta ketekunan pegawai dalam menghadapi kesulitan. Berdasarkan aspek ini, pegawai yang memiliki *Work Engagement* akan menunjukkan perilaku seperti bersemangat dalam

bekerja, antusias, tidak menghiraukan lingkungan sekitar, dan dapat menyelesaikan pekerjaannya sampai tuntas dengan tepat waktu.

2. *Dedication* (Dedikasi)

Dedication merupakan kondisi dimana pegawai terlibat dalam pekerjaan mereka yang ditandai dengan munculnya perasaan penting serta antusiasme yang tinggi. Selain itu, mereka juga menganggap bahwa pekerjaan yang mereka lakukan memberikan inspirasi, tantangan serta kebanggaan dalam diri mereka.

3. *Absorption* (Penghayatan)

Absorption atau penghayatan merupakan suatu keadaan dimana pegawai merasa sepenuhnya terkonsentrasi, bahagia serta merasa asyik dalam pekerjaan mereka sehingga mereka sering kali merasa sulit untuk melepaskan dari pekerjaan mereka dan merasa seakan-akan waktu cepat berlalu ketika bekerja.

Sedangkan menurut Macey & Schneider, (2008) *Work Engagement* memiliki tiga aspek, yaitu:

1. *Trait Engagement*

Yaitu pandangan positif mengenai kehidupan dan pekerjaan. Meliputi kepribadian yang proaktif, kepribadian yang dinamis, mempunyai sifat dan afeksi yang positif, dan mempunyai sifat yang berhati hati.

2. *State Engagement*

Yaitu perasaan memiliki energi. Meliputi kepuasan (afektif), keterlibatan, komitmen, dan pemberdayaan.

3. *Behavioral Engagement*

Yaitu perilaku melebihi tugas yang dibebankan atau disebut perilaku peran ekstra. Meliputi perilaku sukarela, perilaku proaktif atau inisiatif personal, ekspansi peran dan adaptif.

2.2. Kerangka Konseptual

2.2.1 Pengaruh *Work' Life Balance* Terhadap Komitmen Organisasi

Kemampuan seseorang untuk mengatasi dan menyesuaikan tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka di luar pekerjaan mereka. Jika seseorang tidak dapat melakukannya, mereka dapat mengalami kesenjangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka, yang dapat menyebabkan stres. Ketidakseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan dapat menyebabkan stres, kelelahan, ketidakpuasan, dan masalah kesejahteraan secara keseluruhan. Hal ini dapat terjadi jika seseorang terlalu fokus pada pekerjaan dan mengabaikan hal-hal penting dalam kehidupan pribadinya, seperti perawatan diri, waktu bersama keluarga, dan rekreasi (Muliku et al, 2023).

Work' Life Balance merupakan keseimbangan kehidupan di dalam pekerjaan. dari masing-masing individu. Keseimbangan dalam bekerja ini merupakan faktor penting yang dapat mendukung meningkatnya kinerja kerja terhadap suatu pekerjaan. Program *Work' Life Balance* yang diterapkan dalam suatu perusahaan diharapkan mampu meningkatkan tingkat kinerja kerja pada pegawai sehingga dapat menimbulkan semangat kerja bagi pegawai dalam menjalankan tugas dan kewajibannya terhadap perusahaan (Saina et al., 2016).

Komitmen organisasional merupakan suatu kondisi dimana seorang pegawai dipercayakan kepada suatu organisasi tertentu untuk tujuan-tujuannya

dan berniat mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut (Kartika & Jufrizen, 2022)

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Saputri & Helmy, 2021), (Choeriyah & Utami, 2023), (Mulatta & Waskito, 2024), (Putri & Hadi, 2024) dan (Putri & Frianto, 2023) yang menyimpulkan bahwa *Work' Life Balance* berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi.

2.2.2 Pengaruh *Work Engagement* Terhadap Komitmen Organisasi

Keterlibatan kerja (*Work Engagement*) adalah orang yang terlibat dengan diri mereka sendiri untuk kepentingan terbaik organisasi, dan dikaitkan dengan kebermaknaan, keamanan dan ketersediaan. Dalam lingkungan saat ini dan dengan meningkatnya tantangan yang dihadapi oleh organisasi, menjadi sangat penting untuk mengukur dan menentukan faktor-faktor yang akan berkontribusi sebagian besar komitmen karyawan untuk organisasi mereka (Kustya & Nugraheni, 2020).

Work Engagement berperan dalam mewujudkan komitmen organisasi pada karyawan, karyawan yang memiliki keterlibatan kerja yang tinggi maka akan memiliki komitmen organisasi yang tinggi pula. Karyawan yang memiliki tingkat keterikatan kerja yang tinggi akan menunjukkan performa terbaik mereka, hal ini karena karyawan tersebut menikmati pekerjaan yang mereka lakukan. Meskipun demikian, ada pula karyawan yang kurang bersemangat dalam mempersiapkan diri dan kurang berantusias untuk menjalankan pekerjaannya, namun ada pula karyawan yang masih berketat dengan pekerjaannya pada saat jam istirahat dan bersedia pulang larut malam atau dengan kata lain karyawan tersebut sulit untuk lepas dari pekerjaannya (Susilawati et al., 2025).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Asrafah et al., 2025), (Susilawati et al., 2025), (Aeni & Paradila, 2020) dan (Sundry, 2023) yang menyimpulkan bahwa *Work Engagement* berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi.

2.2.3 Pengaruh *Work' Life Balance* Terhadap Kepuasan Kerja

Keputusan tentang kesempatan untuk promosi, pengawasan, rekan kerja, gaji, dan pekerjaan itu sendiri adalah indikator yang paling berpengaruh pada variabel kepuasan kerja (Jufrizen et al., 2023). Semakin baik *Work' Life Balance* seorang pegawai, semakin bahagia mereka dengan pekerjaan mereka. Untuk memastikan bahwa pegawai masih memiliki waktu dan kesempatan untuk urusan pribadi dan keluarga, pekerjaan harus dilakukan sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan (Putri & Hadi, 2024)

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Syawal, 2023) menyatakan bahwa *Work' Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Kemampuan seseorang untuk menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi dan keluarganya dapat membuat pegawai merasa puas dengan pekerjaannya. Ketika pegawai merasa bahwa organisasi mereka mendukung keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, hal itu menciptakan rasa puas yang lebih tinggi terhadap pekerjaan mereka. Pegawai yang dapat mengelola kewajiban pekerjaan mereka tanpa mengorbankan kehidupan pribadi merasa lebih dihargai dan dipahami oleh perusahaan. Rasa dihargai ini memperkuat komitmen afektif, yaitu keterikatan emosional yang mendorong pegawai untuk lebih berdedikasi dan termotivasi dalam mencapai tujuan perusahaan (Jufrizen et al., 2018).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Lumunon et al., 2019), (Prayogi et al., 2019), (Cahyadi & Prastyani, 2020), (Firdaus et al., 2024) dan (Wardhani &

Hasan, 2024) yang menyimpulkan bahwa *Work' Life Balance* berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja.

2.2.4 Pengaruh *Work Engagement* Terhadap Kepuasan Kerja

Pada umumnya apabila seseorang mendengar kata *Work Engagement*, orang tersebut cenderung mendefinisikannya dalam pengertian yang sempit dan bersifat menghukum. Padahal *Work Engagement* itu mempunyai arti yang lebih luas dari pada hukuman. Seharusnya karyawan mengerti bahwa dengan mempunyainya *Work Engagement* yang baik, berarti akan dicapai pula suatu keuntungan yang berguna, baik bagi perusahaan maupun bagi karyawan sendiri. Oleh karena itu, diperlukan kesadaran para karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku. Selain itu, perusahaan sendiri harus mengusahakan agar peraturan bersifat jelas, mudah dipahami dan adil, yaitu berlaku baik bagi pimpinan yang tertinggi maupun bagi karyawan yang terendah (Siswadi, 2017).

Kepuasan Kerja adalah proses yang dimulai dengan defenisi fisiologis atau psikologis yang menggerakkan perilaku atau dorongan yang ditujukan untuk tujuan atau insentif (Jufrizen, 2017). Kepuasan Kerja dan *Work Engagement* pada pegawai memiliki korelasi yang tergolong rendah. Rendahnya hubungan ini disebabkan oleh fakta bahwa tingkat work engagement pada pegawai cenderung lebih tinggi dalam pekerjaan yang menuntut inovasi berkelanjutan, sehingga memberikan variasi dan menghindari rutinitas yang monoton. Oleh karena itu, hasil penelitian menunjukkan bahwa pegawai yang memiliki tugas atau pekerjaan yang bersifat monoton cenderung memiliki tingkat *Work Engagement* yang rendah (Santi, 2023).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Santi, 2023), (Indriyani & Sutanto, 2021), (Jufrizen & Loviky, 2023) dan (Fatmasari et al., 2018), (Bismala et al.,

2022) yang menyimpulkan bahwa *Work Engagement* berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja.

2.2.5 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi

Kinerja karyawan dikatakan baik, apabila Kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan juga semakin baik. Dengan kata lain, kinerja karyawan yang baik dapat dipengaruhi Kepuasan kerja pada diri karyawan (Jufrizen & Hadi, 2021). Dengan demikian Kepuasan kerja dalam suatu perusahaan sangat dibutuhkan untuk mendongkrak kinerja karyawan. Kepuasan kerja dapat diperoleh berupa gaji pokok, kompensasi, peluang kenaikan gaji, peluang promosi jabatan, penghargaan, perjalanan ke luar negeri, hubungan kerja, dll. Kepuasan kerja merupakan perasaan yang tercermin dari sikap pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya dan hal itu akan mempengaruhi hasil kerja pegawai itu sendiri. Kepuasan kerja diharapkan dapat tercapai sehingga tujuan perusahaan akan lebih baik dan lebih tepat (Harahap & Tirtayasa, 2020).

Persepsi yang dirasakan karyawan terhadap pekerjaannya disebut kepuasan kerja. Jika persepsinya positif maka dia akan merasakan kepuasan kerja, sebaliknya apabila persepsinya negatif maka dia akan merasakan ketidakpuasan kerja. Sementara, komitmen organisasi merupakan keadaan seorang yang memihak organisasi tertentu serta tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut kepuasan kerja mencerminkan perasaan karyawan terhadap pekerjaannya dan berkomitmen terhadap organisasi (Tanjung, 2020).

Kepuasan seorang karyawan dibagi menjadi dua jenis berdasarkan sumbernya, yaitu *intrinsic satisfaction* dan *extrinsic satisfaction*. *Intrinsic satisfaction* merupakan suatu situasi ketika seorang karyawan menerima kepuasan

kerja yang berasal dari faktor internal pekerjaan, seperti faktor Kepuasan Kerja (pengakuan, prestasi, kesempatan untuk menggunakan dan mengembangkan kapasitas, kemajuan dan tanggung jawab) (Nurhasanah et al., 2022). Sedangkan extrinsic satisfaction yang juga disebut faktor kebersihan merupakan kepuasan yang berasal dari kompensasi, hubungan interpersonal, supervisi, kebijakan dan administrasi, keselamatan dan kesehatan, kesempatan untuk terus bertumbuh, integrasi sosial, dan lain-lain (Hidayat, 2018)

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Prayogi et al., 2021), (Siregar et al., 2020), (Adhan et al., 2020), (Nurhalizah & Jufrizen, 2024), (Tanjung et al., 2020), (Jufrizen, 2018), (Lesmana & Prayogi, 2021) dan (Jufrizen & Pratiwi, 2021) yang menyimpulkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi.

2.2.6 Pengaruh *Work' Life Balance* terhadap Komitmen Organisasi melalui Kepuasan Kerja.

Work' Life Balance adalah tentang mencapai keselarasan antara kehidupan personal dan profesional seseorang. Hal ini melibatkan sejauh mana seseorang memberikan prioritas utama pada kehidupan pribadi dan profesional nya. Keselarasan antara urusan pekerjaan dan kehidupan personal menjadi kunci untuk mencapai kepuasan dalam menjalani hidup. *Work' Life Balance* dapat dicapai dengan bekerja sekitar enam jam sehari. Hal ini dirancang untuk memungkinkan pegawai bekerja selama enam jam ditambah satu jam istirahat, melakukan aktivitas di luar selama sepuluh jam, dan tidur selama delapan jam. Dengan demikian ketika seorang pegawai pada suatu perusahaan merasakan *Work' Life Balance* dalam kehidupannya diharapkan memberikan kontribusi yang lebih terhadap perusahaan (Helmy & Pratama, 2021)

Komitmen pegawai pada organisasi merupakan dimensi perilaku yang dapat digunakan untuk mengukur dan mengevaluasi kekuatan pegawai dalam bertahan dan melaksanakan tugas dan kewajibannya pada organisasi. Komitmen di pandang sebagai suatu orientasi nilai terhadap organisasi yang menunjukkan individu sangat memikirkan dan mengutamakan pekerjaan dan organisasinya. Individu akan berusaha memberikan segala usaha yang dimilikinya dalam rangka membantu organisasi mencapai tujuannya (Muis et al., 2018)

Kepuasan kerja adalah perasaan positif atau puas yang dirasakan pegawai terhadap pekerjaan mereka, yang mencakup aspek-aspek seperti gaji, kondisi kerja, hubungan dengan rekan kerja, dan peluang pengembangan karir. Kinerja merujuk pada seberapa baik pegawai melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka, yang dievaluasi berdasarkan standar tertentu yang mencerminkan efektivitas dan produktivitas dalam menjalankan pekerjaan. Komitmen adalah tingkat dedikasi dan loyalitas pegawai terhadap organisasi, yang tercermin dalam keinginan untuk tetap bekerja di perusahaan, berkontribusi pada tujuan organisasi, dan menunjukkan kepatuhan terhadap nilai-nilai serta budaya perusahaan (Kartika & Jufrizen, 2022).

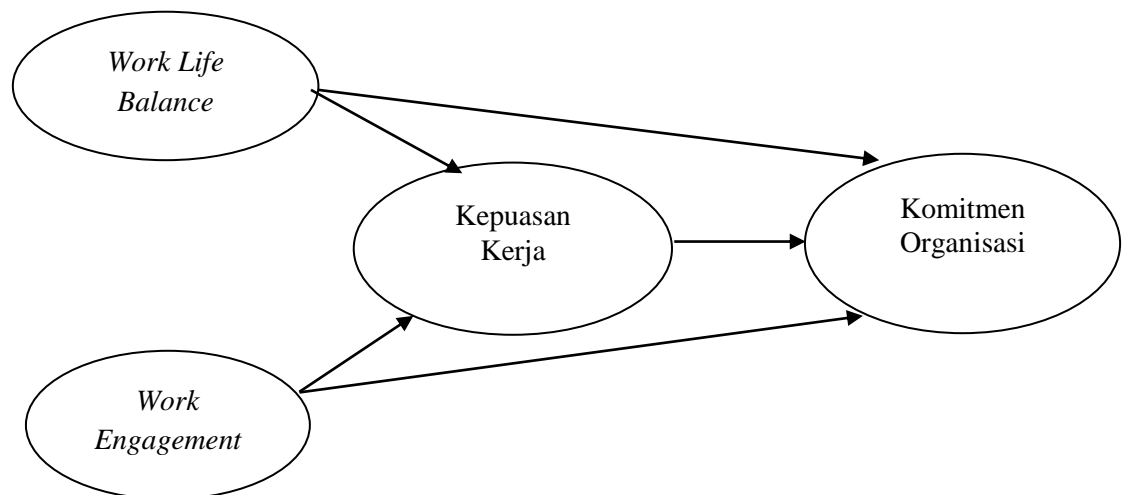
2.2.7 Pengaruh *Work Engagement* terhadap Komitmen Organisasi melalui Kepuasan Kerja.

Hubungan antara *Work Engagement* terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja, yakni karyawan yang memiliki *Engagement* atau rasa keterlibatan terhadap pekerjaannya, merupakan suatu cerminan dari kepuasan kerja yang mana merasa puas atas segala sesuatu yang melekat pada pekerjaannya. Dan hubungan *Work Engagement* dan kinerja karyawan menjelaskan bahwa *Work Engagement* merupakan prioritas yang melibatkan seluruh energi dan antusiasme untuk dapat

tbekerja dengan baik serta menghasilkan produktivitas lebih banyak, inovasi, hingga mencapai kinerja yang baik untuk mencapai tujuan pekerjaan

Untuk meningkatkan komitmen organisasi sehingga berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai maka perlu diperhatikan mengenai masalah *Work Engagement*. *Work Engagement* merupakan suatu aspek penting yang harus ada pada pegawai. Pegawai yang memiliki *Work Engagement* yang tinggi akan bekerja lebih dari kata “cukup baik”, mereka bekerja dengan berkomitmen pada tujuan, menggunakan intelegensi untuk membuat pilihan bagaimana cara terbaik untuk menyelesaikan suatu tugas, memonitor tingkah laku mereka untuk memastikan apa yang mereka lakukan benar dan sesuai dengan tujuan yang akan dicapai dan akan mengambil keputusan untuk mengoreksi jika diperlukan. Dalam mencapai tingkat komitmen yang tinggi diperlukan faktor pendukung peningkatan *Work Engagement* di lingkungan kerja serta menghubungkan segala kemungkinan dan berbagai bentuk usaha (Asrafah et al., 2025).

Kerangka konseptual pada penelitian ini dapat dilihat dari gambar dibawah ini:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.3 Hipotesis

Menurut (Sugiyono, 2022) Hipotesis adalah kesimpulan sementara atas jawaban sementara dari pertanyaan yang ada pada pertemuan masalah penelitian. Berdasarkan batasan dan rumusan masalah juga kerangka konseptual diatas, maka hipotesis penelitian dapat dirumuskan sebagai beriku.

1. Ada pengaruh *Work' Life Balance* terhadap Komitmen Organisasi Pada Dinas Kepemudaan Dan Keolahragaan PROVSU.
2. Ada pengaruh *Work Engagement* terhadap Komitmen Organisasi Pada Dinas Kepemudaan Dan Keolahragaan PROVSU.
3. Ada pengaruh *Work' Life Balance* terhadap Kepuasan Kerja Pada Dinas Kepemudaan Dan Keolahragaan PROVSU.
4. Ada pengaruh *Work Engagement* terhadap Kepuasan Kerja Pada Dinas Kepemudaan Dan Keolahragaan PROVSU.
5. Ada pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi Pada Dinas Kepemudaan Dan Keolahragaan PROVSU.
6. Ada pengaruh *Work' Life Balance* terhadap Komitmen Organisasi melalui Kepuasan Kerja Pada Dinas Kepemudaan Dan Keolahragaan PROVSU.
7. Ada pengaruh *Work Engagement* terhadap Komitmen Organisasi melalui Kepuasan Kerja Pada Dinas Kepemudaan Dan Keolahragaan PROVSU.

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian.

Penelitian yang dilakukan terdiri dari empat variabel yaitu *Work' Life Balance* (X1) dan *Work Engagement* (X2) sebagai variable bebas, Komitmen Organisasi (Y) sebagai variable terikat dan Kepuasan Kerja (Z) sebagai variable intervening.

Pendekatan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pendekatan asosiatif. Menurut (Sugiyono, 2022) pendekatan asosiatif adalah suatu pendekatan penelitian dimana peneliti tersebut bertujuan untuk menganalisis permasalahan bahwa adanya hubungan suatu variable dengan variable lainnya. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan analisis jalur. Yang menggambarkan dan meringkaskan berbagai kondisi, situasi dan variabel sedangkan analisis jalur sering disebut sebagai analisis generasi kedua dari analisis multivariate. Analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

3.2 Definisi Operasional Variabel

Menurut (Sugiyono, 2022) Definisi operasional adalah suatu usaha yang dilakukan untuk mendeteksi variabel-variabel dengan konsep-konsep yang berkaitan dengan masalah penelitian dan untuk memudahkan pemahaman dalam penelitian ini. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 3.1 Definisi Operasional

Variabel	Pengertian	Indikator	Item Pertanyaan
Komitmen organisasi (Y)	komitmen organisasi adalah komitmen kerja yang tinggi didefinisikan sebagai melakukan pekerjaan tertentu oleh individu	1. Affective commitment 2. Continuance commitment 3. Normative commitment Sumber (Robbins & Judge, 2021)	1,2,3 4,5,6 7,8,9
Kepuasan Kerja (Z)	Kepuasan Kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan menyokong pada perasaan dalam diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaan maupun dengan kondisi dirinya.	1. Pekerjaan 2. Upah. 3. Promosi 4. Pengawas. 5. Rekan Kerja Sumber (Robbins & Judge, 2021)	1,2 3,4 5,6 7,8 9,10
<i>Work' Life Balance</i> (X ₁)	<i>Work' Life Balance</i> sebagai kemampuan individu dalam menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi secara harmonis, sehingga keduanya dapat dijalankan secara optimal tanpa menimbulkan konflik, stres, atau penurunan kinerja	1. Time balance (keseimbangan waktu) 2. Involvement balance (keseimbangan keterlibatan) 3. Statisfaction balance (keseimbangan kepuasan) Sumber: (Greenhaus & Callanan, 2022)	1,2,4 4,5,6 7,8,9
<i>Work Engagement</i> (X ₂)	<i>Work Engagement</i> adalah kondisi keterikatan positif pegawai terhadap pekerjaan yang ditunjukkan melalui semangat, dedikasi	1. Vigor (Semangat) 2. Dedication (Dedikasi) 3. Absorption (Penghayatan) Sumber: (Schaufeli & Enzmann, 2020)	1,2,3 4,5,6 7,8,9

3.3 Tempat dan Waktu Penelitian

3.3.1 Tempat Penelitian

Tempat penelitian ini dilakukan pada Dinas Kepemudaan dan Keolahragaan Provinsi Sumatera Utara, Jl Williem Iskandar No 9 Sumatera Utara.

Tabel 3.3**Jumlah Populasi Dinas Pemuda Dan Olah Raga Provsu**

No	Indikator	Jumlah Pegawai
1	Sekretariat	22
2	Bidang Layanan Kepemudaan	10
3	Bidang Pembudayaan Olahraga	12
4	Bidang Peningkatan Prestasi Olahraga	8
5	Bidang Sarana, Prasarana Dan Kemitraan	10
6	UPT Pengelolaan Kawasan Pusat OR	4
7	UPT Kebakatan Olahraga	12
Jumlah		88

Sumber: Biro Dinas Pemuda Dan Olah Raga Provsu

3.4.2. Sampel

Sampel adalah sebagian dari populasi yang akan diambil untuk diteliti dan hasil penelitiannya digunakan sebagai representasi dari populasi secara keseluruhan.

Dengan demikian, sampel dapat dinyatakan sebagai bagian dari populasi yang diambil dengan teknik atau metode tertentu untuk diteliti dan digeneralisasi terhadap populasi (Sugiyono, 2022). Sampel dalam penelitian ini adalah semua pegawai Dinas Pemuda dan Olah Raga Provinsi Sumatera Utara yang berjumlah 88 orang.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah sampling jenuh (total sampling). Sampling jenuh adalah sampel yang mewakili jumlah populasi. Biasanya dilakukan jika populasi kurang dari 100 (Sugiyono, 2022). Mengingat jumlah populasi hanya sebesar 88 pegawai, maka layak untuk diambil keseluruhan untuk dijadikan sampel tanpa harus mengambil sampel dalam jumlah tertentu.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

1. Dokumen

Teknik dokumentasi adalah pengumpulan data dan informasi melalui arsip dan dokumentasi. Untuk memperoleh data pendukung yang dibutuhkan dari sumber yang dapat dipercaya, maka digunakan teknik dokumentasi

2. Kuesioner (Angket)

Dalam penelitian ini, pengumpulan data dengan menyebarkan kuesioner kepada responden. Dan biasanya para peneliti menyebarkan kuesioner secara tertutup. Teknik skala yang dilakukan merupakan teknik skala likert dirancang untuk menguji tingkat kesetujuan responden terhadap suatu pernyataan atau pertanyaan. Tingkat kesetujuan itu pada umumnya memiliki pernyataan gradasi dari yang sangat positif sampai sangat negatif dan dibagi atas skor penilaian yaitu Sangat Tidak Setuju (1), Tidak Setuju (2), Kurang Setuju (3), Setuju (4) dan Sangat Setuju (5) responden diminta melingkari nomor pilihan ganda yang ada atau membuat ceklis dalam table yang tersedia untuk penilaiannya.:

Tabel 3.4 Skala Pengukuran

PERNYATAAN	BOBOT
Sangat Setuju (S)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Skala pengukuran tersebut menggunakan skala likert, untuk mengukur orang tentang fenomena sosial.

3.6 Teknik Analisis Data

Analisis Data Data dalam penelitian ini akan dianalisis dengan pendekatan deskriptif kuantitatif karena menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut, serta penampilan dari hasilnya dan dideskripsikan secara deduksi yang berangkat dari teori-teori umum, lalu dengan observasi untuk menguji validitas keberlakuan teori tersebut ditariklah kesimpulan. Kemudian di jabarkan secara deskriptif, karena hasilnya akan darahkan untuk mendiskripsikan data yang diperoleh dan untuk menjawab rumusan. Teknik analisis data penelitian ini menggunakan analisis statistik yakni *partial least square – structural equation model* (PLSSEM) yang bertujuan untuk melakukan analisis jalur (*path*) dengan variabel laten. Analisis ini sering disebut sebagai generasi kedua dari analisis *multivariate* (Ghozali & Latan, 2022). Analisis persamaan struktural (SEM) berbasis varian yang secara simultan dapat melakukan pengujian model pengukuran sekaligus pengujian model struktural.

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 konstraknya) dispesifikasi. Hasilnya adalah *residual variance* dari variabel dari variabel dependen (kedua variabel laten dan indikator)

diminimalkan.

PLS merupakan metode analisis yang *powerfull* 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* versi 3 *for Windows*.

Ada dua tahapan kelompok untuk menganalisis SEM-PLS yaitu

1. Analisis model pengukuran (*outer model*), yakni
 - a. Realibilitas dan validitas konstruk (*construct reliability and validity*); dan
 - b. validitas diskriminan (*discriminant validity*).
2. Analisis model struktural (*inner model*), yakni
 - a. koefisien determinasi (*R-square*);
 - b. *F-square*;
 - c. pengujian hipotesis yakni
 - (1) pengaruh langsung (*direct effect*);
 - (2) pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) dan
 - (3) *total effect* (Hair Jr et al., 2023)

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

3.6.1 Analisis Model Pengukuran (Outers Model)

Analisis model pengukuran (*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. Menurut (Hair Jr et al., 2023) Analisis model

pengukuran/*measurement model analysis (outer model)* menggunakan dua pengujian, antara lain: (1) *Construct reliability and validity* dan (2) *Discriminant validity*.

1. Construct Reliability and Validity

Validitas dan reliabilitas konstruk adalah pengujian untuk mengukur kehandalan suatu konstruk. Kehandalan skor konstruk harus cukup tinggi. Kriteria validitas dan reliabilitas konstruk dilihat dari *composite reliability* adalah > 0.6 (Hair Jr et al., 2023)

2. Discriminant Validity

Discriminant validity adalah sejauh mana suatu konstruk benar-benar berbeda dari konstruksi lain (konstruk adalah unik). Kriteria pengukuran terbaru yang terbaik adalah melihat nilai *Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT)*. Jika nilai *HTMT* < 0.90 maka suatu konstruk memiliki validitas diskriminan yang baik (Hair Jr et al., 2023)

3.6.2 Analisis Model Struktural (*Inner Model*)

Analisis model struktural bertujuan untuk menguji hipotesis penelitian. Minimal ada dua bagian yang perlu dianalisis didalam model struktural ini, antara lain: (1) *R-square*; (2) *F-square*; (3) pengujian hipotesis yakni (a) *direct effect*; (b) *indirect effect*; dan (c) *total effect* (Hair Jr et al., 2023).

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. Jika nilai (adjusted) = 0.75 \rightarrow model adalah substansial (kuat);

- b. Jika nilai (adjusted) = 0.50 → model adalah moderate (sedang);
- c. Jika nilai (adjusted) = 0.25 → model adalah lemah (buruk) (Juliandi et al, 2018).

2. F-Square

Pengukuran *F-Square* atau *effect size* adalah ukuran yang digunakan untuk menilai dampak *relative* dari suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen). Pengukuran (*F-square*) disebut juga efek perubahan. Artinya perubahan nilai saat variabel eksogen tertentu dihilangkan dari model, akan dapat digunakan untuk mengevaluasi apakah variabel yang dihilangkan memiliki dampak substansif pada konstruk endogen (Hair Jr et al., 2023).

Kriteria *F-Square* menurut (Juliandi et al, 2018) adalah sebagai berikut:

- a. Jika nilai = 0.02 → Efek yang kecil dari variabel eksogen terhadap endogen;
- b. Jika nilai = 0.15 → Efek yang sedang/moderat dari variabel eksogen terhadap endogen; dan
- c. Jika nilai = 0.35 → Efek yang besar dari variabel eksogen terhadap endogen.

3.6.3. Pengujian Hipotesis

Pengujian Hipotesis (*hypotesis testing*) mengandung tiga sub analisis, antara lain: (a) *direct effect*; (b) *indirect effect*; dan (c) *total effect*. Berdasarkan hipotesis yang telah dibuat sebagai berikut:

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) (Hair Jr et al., 2023). Kriteria untuk pengujian hipotesis *direct effect* adalah seperti terlihat di dalam bagian di bawah ini.

- a. Jika nilai nilai T Statistik $>1,96$ adalah positif mengindikasikan bahwa hasil penelitian berpengaruh.
- b. Jika nilai T Statistik $< 1,96$ adalah negatif mengindikasikan bahwa hasil penelitian tidak berpengaruh.

Dan untuk nilai Probabilitasnya adalah:

- a. Jika nilai probabilitas (P-Value) $< \text{Alpha } (0,05)$ maka H_0 ditolak (pengaruh suatu variabel dengan variabel lainnya adalah signifikan).
- b. Jika nilai probabilitas (P-Value) $> \text{Alpha } (0,05)$ maka H_0 diterima (pengaruh suatu variabel dengan variabel lainnya adalah tidak signifikan)

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/dimediasi oleh suatu variabel intervening (variabel mediator (Hair Jr et al., 2023)

Pengujian hipotesis pengaruh tidak langsung bertujuan untuk membuktikan hipotesis-hipotesis pengaruh suatu variabel terhadap variabel lainnya secara langsung (tanpa perantara) (Hair Jr et al., 2023) yakni:

- c. Jika nilai nilai T Statistik $>1,96$ adalah positif mengindikasikan bahwa hasil penelitian berpengaruh.
- d. Jika nilai T Statistik $< 1,96$ adalah negatif mengindikasikan bahwa hasil penelitian tidak berpengaruh.

Dan untuk nilai Probabilitasnya adalah:

- c. Jika nilai probabilitas (P-Value) $<$ Alpha (0,05) maka H_0 ditolak (pengaruh suatu variabel dengan variabel lainnya adalah signifikan).
- d. Jika nilai probabilitas (P-Value) $>$ Alpha (0,05) maka H_0 diterima (pengaruh suatu variabel dengan variabel lainnya adalah tidak signifikan)

BAB 4

HASIL PENELITIAN

4.1. Hasil Penelitian

4.1.1. Deskripsi Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini penulis mengolah data angket dalam bentuk data yang terdiri dari 9 pernyataan untuk variabel Komitmen Organisasi, 10 pernyataan untuk Kepuasan Kerja, 9 pernyataan untuk *Work' Life Balance*, dan 9 pernyataan untuk *Work Engagement*. Angket yang disebarakan ini diberikan kepada 88 orang responden Dinas Kepemudaan Dan Keolahragaan PROVSU sebagai sampel penelitian dengan menggunakan skala likert berbentuk tabel ceklis.

4.1.2 Identitas Responden

4.1.2.2. Identitas Berdasarkan Umur

Tabel 4.1 Umur Responden

No	Umur Responden	Jumlah	Persentase
1	21 – 30 Tahun	21 Orang	23,86 %
2	31 – 40 Tahun	24 Orang	27,27 %
3	41 - 50 Tahun	26 Orang	29,55 %
4	51 - 60 Tahun	17 Orang	19,32 %
Jumlah		88 Orang	100

Sumber: Data Diolah 2026

Dari tabel diatas bisa dilihat bahwa reponden terdiri dari pegawai yang berumur 21-30 tahun sebanyak 21 orang (23,86 %), pegawai yang berumur 31 - 40 tahun sebanyak 24 orang (27,27 %), pegawai yang berumur 41- 50 tahun yaitu sebanyak 26 orang (29,55 %), dan pegawai yang berumur 51 - 60 tahun sebanyak 17 orang (19,32 %). Dengan demikian yang menjadi mayoritas responden adalah

pegawai yang berumur rentang waktu 41 sampai 50 tahun pada pegawai Dinas Kepemudaan Dan Keolahragaan PROVSU.

4.1.2.1. Identitas Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.2. Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki Laki	57 Orang	64,77 %
2	Perempuan	31 Orang	35,23 %
Jumlah		88 Orang	100 %

Sumber: Data Diolah 2026

Dari tabel diatas bisa dilihat bahwa persentase responden terdiri dari laki laki sebanyak 57 orang (64,77%) dan perempuan sebanyak 31 orang (35,23%). Bisa di tarik kesimpulan bahwa yang menjadi mayoritas responden adalah laki laki pada pegawai Dinas Kepemudaan Dan Keolahragaan PROVSU.

4.1.2.3. Identitas Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tabel 4.3 Tingkatan Pendidikan Responden

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase
1	D3	3 Orang	3,41 %
2	S1	64 Orang	72,73 %
3	S2	18 Orang	20,45 %
4	S3	3 Orang	3,41 %
Jumlah		88 Orang	100

Sumber: Data Diolah 2026

Dari tabel diatas bisa dilihat bahwa reponden terdiri dari pegawai yang berlatar belakang pendidikan D3 sebanyak 3 orang (3,41%), pegawai yang pendidikan S1 sebanyak 64 orang (72,73 %), pegawai yang pendidikan Strata-2 yaitu sebanyak 18 orang (20,45%) dan pegawai yang pendidikan Strata-3 yaitu sebanyak 3 orang (3,41%), Dengan demikian yang menjadi mayoritas responden

adalah pegawai yang berlatar belakang pendidikan Strata-1 pada pegawai Dinas Kepemudaan Dan Keolahragaan PROVSU.

4.1.2.4. Identitas Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 4.4
Lama Bekerja Responden

No	Lama Bekerja	Jumlah	Persentase
1	< 5 Tahun	27 Orang	30,68 %
2	5 - 10 Tahun	35 Orang	39,77 %
3	> 10 Tahun	26 Orang	29,55 %
Jumlah		88 Orang	100

Sumber: Data Diolah 2026

Dari tabel diatas bisa dilihat bahwa reponden terdiri dari pegawai yang lama bekerja < 5 tahun sebanyak 27 orang (30,68 %), pegawai yang lama bekerja 5 - 10 tahun sebanyak 35 orang (39,77 %), pegawai yang lama bekerja lebih 10 tahun yaitu sebanyak 26 orang (29,55 %). Dengan demikian yang menjadi mayoritas responden adalah pegawai yang berumur rentang waktu 11 sampai 20 tahun pada pegawai Dinas Kepemudaan Dan Keolahragaan PROVSU.

4.1.3.Deskripsi Hasil Penelitian

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari 4 variabel yaitu Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, *Work' Life Balance* dan *Work Engagement*. Deskripsi dari pernyataan akan menampilkan opsi jawaban setiap responden terhadap setiap item pernyataan yang diberikan penulis kepada responden.

4.1.3.1 Variabel Komitmen Organisasi

Berdasarkan penyebaran angket kepada karyawan Dinas Kepemudaan Dan Keolahragaan PROVSU diperoleh nilai-nilai frekuensi Jawaban responden, tentang variabel Komitmen Organisasi sebagai berikut:

Tabel 4.5 Skor Angket Untuk Variabel Komitmen Organisasi

No	Jawaban Komitmen Organisasi											
	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	48	54,5	31	35,2	8	9,1	1	1,1	0	0,0	88	100
2	50	56,8	30	34,1	7	8,0	1	1,1	0	0,0	88	100
3	48	54,5	31	35,2	8	9,1	1	1,1	0	0,0	88	100
4	45	51,1	29	33,0	9	10,2	5	5,7	0	0,0	88	100
5	38	43,2	37	42,0	11	12,5	2	2,3	0	0,0	88	100
6	41	46,6	36	40,9	10	11,4	1	1,1	0	0,0	88	100
7	41	46,6	31	35,2	15	17,0	1	1,1	0	0,0	88	100
8	41	46,6	33	37,5	13	14,8	1	1,1	0	0,0	88	100
9	36	40,9	39	44,3	12	13,6	1	1,1	0	0,0	88	100

Data Penelitian Diolah (2026)

Dari tabel diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel Komitmen Organisasi adalah:

1. Jawaban responden, Saya merasa bangga menjadi bagian dari Dinas Kepemudaan dan Keolahragaan Provinsi Sumatera Utara, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 48 orang (54,5%).
2. Jawaban responden, Saya merasa senang ketika terlibat dalam kegiatan di Dinas Kepemudaan dan Keolahragaan Provinsi Sumatera Utara, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 50 orang (56,8%).
3. Jawaban responden, Saya merasa di Dinas Kepemudaan Keolahragaan Provinsi Sumatera Utara ini seperti bagian dari keluarga saya, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 48 orang (54,5%).
4. Jawaban responden, Saya tetap bekerja di Dinas Kepemudaan dan Keolahragaan Provinsi Sumatera Utara.karena sulit mendapatkan pekerjaan yang setara di tempat lain, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 45 orang (51,1%).

5. Jawaban responden, Saya mempertimbangkan risiko jika harus meninggalkan pekerjaan Dinas Kepemudaan dan Keolahragaan Provinsi Sumatera Utara, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 38 orang (43,2%).
6. Jawaban responden, Bertahan di Dinas Kepemudaan dan Keolahragaan Provinsi Sumatera Utara ini merupakan pilihan terbaik bagi saya saat ini, mayoritas menjawab sangat setuju sebanyak 41 orang (46,6%).
7. Jawaban responden, Saya merasa memiliki kewajiban untuk tetap bekerja di Dinas Kepemudaan dan Keolahragaan Provinsi Sumatera Utara, mayoritas menjawab sangat setuju sebanyak 41 orang (46,6%).
8. Jawaban responden, Saya merasa bertanggung jawab untuk memberikan kontribusi terbaik bagi Dinas Kepemudaan dan Keolahragaan Provinsi Sumatera Utara, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 41 orang (46,6%).
9. Jawaban responden, Saya merasa harus setia terhadap Dinas Kepemudaan dan Keolahragaan Provinsi Sumatera Utara tempat saya bekerja, mayoritas menjawab setuju sebanyak 39 orang (44,3%).

4.1.3.2 Variabel Kepuasan Kerja

Berdasarkan penyebaran angket kepada karyawan Dinas Kepemudaan Dan Keolahragaan PROVSU diperoleh nilai-nilai frekuensi Jawaban responden, tentang variabel Kepuasan Kerja sebagai berikut:

Tabel 4.6 Skor Angket Untuk Variabel Kepuasan Kerja

No	Jawaban Kepuasan Kerja											
	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	44	50,0	23	26,1	17	19,3	4	4,5	0	0,0	88	100
2	41	46,6	23	26,1	21	23,9	3	3,4	0	0,0	88	100
3	45	51,1	30	34,1	10	11,4	3	3,4	0	0,0	88	100
4	46	52,3	29	33,0	10	11,4	3	3,4	0	0,0	88	100
5	46	52,3	30	34,1	11	12,5	1	1,1	0	0,0	88	100
6	51	58,0	24	27,3	11	12,5	2	2,3	0	0,0	88	100
7	43	48,9	28	31,8	15	17,0	2	2,3	0	0,0	88	100
8	42	47,7	28	31,8	14	15,9	4	4,5	0	0,0	88	100
9	47	53,4	29	33,0	9	10,2	3	3,4	0	0,0	88	100
10	41	46,6	35	39,8	9	10,2	3	3,4	0	0,0	88	100

Data Penelitian Diolah (2026)

Dari tabel diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel Kepuasan Kerja adalah:

1. Jawaban responden, Saya merasa tugas yang saya kerjakan sesuai dengan kompetensi saya, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 44 orang (50,00%).
2. Jawaban responden, Saya merasa pekerjaan saya di Dinas Kepemudaan dan Keolahragaan Provinsi Sumatera Utara menarik untuk dilakukan, mayoritas menjawab sangat setuju sebanyak 41 orang (46,6%).
3. Jawaban responden, Saya merasa penghasilan yang saya terima sebanding dengan beban kerja saya, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 45 orang (51,1%).
4. Jawaban responden, Saya merasa sistem pemberian insentif di Dinas Kepemudaan dan Keolahragaan Provinsi Sumatera Utara sudah adil, mayoritas menjawab sangat setuju sebanyak 46 orang (52,3%).

5. Jawaban responden, Saya merasa memiliki kesempatan yang sama untuk memperoleh promosi jabatan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 46 orang (52,3%).
6. Jawaban responden, Saya merasa kenaikan jabatan didasarkan pada kinerja, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 51 orang (58,0%).
7. Jawaban responden, Saya merasa atasan saya memberikan arahan yang sangat jelas di Dinas Kepemudaan dan Keolahragaan Provinsi Sumatera Utara, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 43 orang (48,9%).
8. Jawaban responden, Saya merasa atasan bersikap adil dalam menilai kinerja, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 42 orang (47,7%).
9. Jawaban responden, Saya merasa rekan kerja mendukung saya menyelesaikan tugas Dinas Kepemudaan dan Keolahragaan Provinsi Sumatera Utara, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 47 orang (53,4%).
10. Jawaban responden, Saya merasa puas dengan kerja sama tim di Dinas Kepemudaan dan Keolahragaan Provinsi Sumatera Utara, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 41 orang (46,6%).

4.1.3.3 Variabel *Work' Life Balance*

Berdasarkan penyebaran angket kepada karyawan Dinas Kepemudaan Dan Keolahragaan PROVSU diperoleh nilai-nilai frekuensi Jawaban responden, tentang variabel *Work' Life Balance* sebagai berikut:

Tabel 4.7 Skor Angket Untuk Variabel *Work' Life Balance*

No	Jawaban <i>Work' Life Balance</i>											
	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	39	44,3	31	35,2	17	19,3	1	1,1	0	0,0	88	100
2	40	45,5	38	43,2	9	10,2	1	1,1	0	0,0	88	100
3	45	51,1	29	33,0	12	13,6	2	2,3	0	0,0	88	100
4	45	51,1	29	33,0	11	12,5	3	3,4	0	0,0	88	100
5	43	48,9	29	33,0	15	17,0	1	1,1	0	0,0	88	100
6	44	50,0	27	30,7	15	17,0	2	2,3	0	0,0	88	100
7	41	46,6	29	33,0	16	18,2	2	2,3	0	0,0	88	100
8	32	36,4	39	44,3	12	13,6	5	5,7	0	0,0	88	100
9	32	36,4	39	44,3	12	13,6	5	5,7	0	0,0	88	100

Data Penelitian Diolah (2026)

Dari tabel diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel *Work' Life Balance* adalah:

1. Jawaban responden, Saya dapat membagi waktu dengan baik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 39 orang (44,3%).
2. Jawaban responden, Saya memiliki waktu yang cukup untuk keluarga meskipun memiliki pekerjaan di Dinas Kepemudaan dan Keolahragaan Provinsi Sumatera Utara, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 40 orang (45,5%).
3. Jawaban responden, Pekerjaan saya di Dinas Kepemudaan dan Keolahragaan Provinsi Sumatera Utara tidak mengganggu waktu bersama keluarga, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 45 orang (51,1%).

4. Jawaban responden, Saya dapat melepaskan pikiran dari pekerjaan saat berada di rumah, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 45 orang (51,1%).
5. Jawaban responden, Saya tidak mudah stres akibat tuntutan pekerjaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 43 orang (48,9%).
6. Jawaban responden, Saya dapat terlibat secara aktif dalam kegiatan keluarga meskipun memiliki pekerjaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 44 orang (50,0%).
7. Jawaban responden, Saya merasa puas dengan peran saya di pekerjaan di Dinas Kepemudaan dan Keolahragaan Provinsi Sumatera Utara dan di keluarga, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 41 orang (46,6%).
8. Jawaban responden, Saya merasa pekerjaan di Dinas Kepemudaan dan Keolahragaan Provinsi Sumatera Utara tidak mengganggu kebahagiaan pribadi saya, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 39 orang (44,3%).
9. Jawaban responden, Saya merasa kehidupan kerja dan kehidupan pribadi saya berjalan secara harmonis, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 39 orang (44,3%).

4.1.3.4 Variabel *Work Engagement*

Berdasarkan penyebaran angket kepada karyawan Dinas Kepemudaan Dan Keolahragaan PROVSU diperoleh nilai-nilai frekuensi Jawaban responden, tentang variabel *Work Engagement* sebagai berikut:

Tabel 4.8 Skor Angket Untuk Variabel *Work Engagement*

No	Jawaban Work Engagement											
	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	36	40,9	39	44,3	10	11,4	3	3,4	0	0,0	88	100
2	44	50,0	30	34,1	13	14,8	1	1,1	0	0,0	88	100
3	45	51,1	30	34,1	11	12,5	2	2,3	0	0,0	88	100
4	49	55,7	26	29,5	9	10,2	3	3,4	0	0,0	88	100
5	48	54,5	27	30,7	11	12,5	2	2,3	0	0,0	88	100
6	44	50,0	31	35,2	11	12,5	2	2,3	0	0,0	88	100
7	47	53,4	30	34,1	10	11,4	1	1,1	0	0,0	88	100
8	44	50,0	31	35,2	11	12,5	2	2,3	0	0,0	88	100
9	46	52,3	29	33,0	11	12,5	2	2,3	0	0,0	88	100

Data Penelitian Diolah (2026)

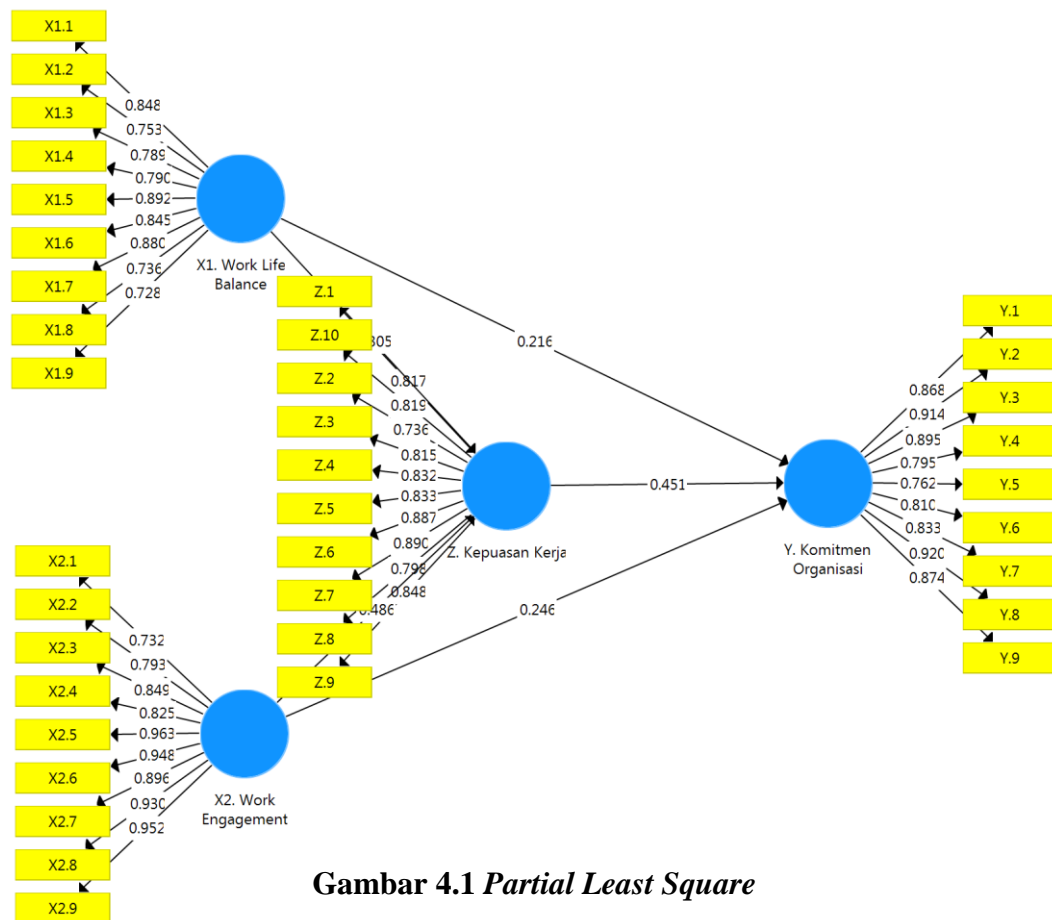
Dari tabel diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel *Work Engagement* adalah:

1. Jawaban responden, Saya memiliki energi yang tinggi saat bekerja di Dinas Kepemudaan dan Keolahragaan Provinsi Sumatera Utara, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 39 orang (44,3%).
2. Jawaban responden, Saya tetap bersemangat meskipun menghadapi beban kerja yang berat, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 44 orang (50,0%).
3. Jawaban responden, Saya tetap tekun bekerja meskipun menghadapi kesulitan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 45 orang (51,1%).
4. Jawaban responden, Saya merasa bangga dengan pekerjaan saya di Dinas Kepemudaan dan Keolahragaan Provinsi Sumatera Utara, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 49 orang (55,7%).

5. Jawaban responden, Saya merasa pekerjaan saya memiliki arti penting bagi diri saya, mayoritas menjawab sangat setuju sebanyak 48 orang (54,5%).
6. Jawaban responden, Saya merasa pekerjaan saya penuh makna dan tujuan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 44 orang (50,0%).
7. Jawaban responden, Saya sangat fokus ketika mengerjakan pekerjaan saya, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 47 orang (53,4%).
8. Jawaban responden, Saya sering larut dalam pekerjaan hingga tidak terasa waktu berlalu, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 44 orang (50,0%).
9. Jawaban responden, Saya sulit melepaskan diri dari pekerjaan karena sangat menikmati pekerjaan tersebut, mayoritas menjawab sangat setuju sebanyak 46 orang (52,3%).

4.1.4 Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS (*Partial Least Squares*). Dalam SmartPLS, terdapat dua jenis model pengukuran, yaitu *Outer Model* dan *Inner Model*. *Outer Model* digunakan untuk menguji hubungan antara indikator dengan variabel laten (validitas dan reliabilitas), sedangkan *Inner Model* digunakan untuk menguji hubungan antar variabel laten dalam model penelitian.



Gambar 4.1 Partial Least Square

1. Analisis Model Pengukuran (*Outer Model*)

Model pengukuran atau outer model ini menspesifikasi antar variabel laten dengan indikatornya atau menunjukkan bagaimana setiap blok indikator berhubungan dengan variabel latennya (Juliandi et al, 2018)

a. Validitas Konvergen

Validitas konvergen digunakan untuk melihat sejauh mana sebuah pengukuran berkorelasi secara positif dengan pengukuran alternative dari konstruk yang sama. Untuk melihat suatu indikator dari suatu variabel konstruk adalah valid atau tidak, maka dilihat dari nilai *outer loading*-nya. Jika nilai *outer loading* lebih besar dari (0,7) maka suatu indikator adalah valid (Hair Jr et al., 2023).

Tabel 4.9 Validitas Konvergen

	X1. <i>Work' Life Balance</i>	X2. Work Engagement	Y. Komitmen Organisasi	Z. Kepuasan Kerja
X1.1	0,848			
X1.2	0,753			
X1.3	0,789			
X1.4	0,790			
X1.5	0,892			
X1.6	0,845			
X1.7	0,880			
X1.8	0,736			
X1.9	0,728			
X2.1		0,732		
X2.2		0,793		
X2.3		0,849		
X2.4		0,825		
X2.5		0,963		
X2.6		0,948		
X2.7		0,896		
X2.8		0,930		
X2.9		0,952		
Y.1			0,868	
Y.2			0,914	
Y.3			0,895	
Y.4			0,795	
Y.5			0,762	
Y.6			0,810	
Y.7			0,833	
Y.8			0,920	
Y.9			0,874	
Z.1				0,817
Z.10				0,819
Z.2				0,736
Z.3				0,815
Z.4				0,832
Z.5				0,833
Z.6				0,887
Z.7				0,890
Z.8				0,798
Z.9				0,848

Sumber: Data diolah SmartPLS

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa

1. Nilai *outer loading* untuk variabel *Work' Life Balance* lebih besar dari 0,7 maka semua indikator pada variabel *Work' Life Balance* dinyatakan valid.
2. Nilai *outer loading* untuk variabel *Work Engagement* lebih besar dari 0,7 maka semua indikator variabel *Work Engagement* dinyatakan valid.
3. Nilai *outer loading* untuk variabel Komitmen Organisasi lebih besar dari 0,7 maka semua indikator pada variabel Komitmen Organisasi dinyatakan valid.
4. Nilai *outer loading* untuk variabel Kepuasan Kerja lebih besar dari 0,7 maka semua indikator pada variabel Kepuasan Kerja dinyatakan valid.

b. Construct Reliability and Validity

Construct Reliability and Validity adalah pengujian untuk mengukur kehandalan/kemampuan suatu konstruk. Dimana kemampuan/kehandalan suatu konstruk harus cukup tinggi yaitu $> 0,6$ (Juliandi et al, 2018).

Tabel 4.10
Hasil Uji Composite Reliability and Validity

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
X1. Work' Life Balance	0,933	0,936	0,944	0,654
X2. Work Engagement	0,962	0,968	0,968	0,774
Y. Komitmen Organisasi	0,953	0,955	0,960	0,729
Z. Kepuasan Kerja	0,949	0,950	0,956	0,686

Sumber: Data diolah SmartPLS

Dari tabel diatas maka dapat disimpulkan hasil pengujian *Construct Reliability and Validity* adalah Reliabel dan Valid, karena keseluruhan nilai yang diperoleh melalui pengujian menggunakan software smartPLS diatas kriteria yang telah ditetapkan yakni > 0.6 (Juliandi et al, 2018).

c. *Discriminant Validity*

Discriminant validity adalah sejauh mana suatu konstruk benar-benar berbeda dari konstruk lainnya (konstruk unik). Untuk mengukur *Discriminant Validity* dalam software smartPLS adalah dengan melihat nilai Heterotrait-monotrait Ratio (HTMT) dengan kriteria jika nilai HTMT < 0.90 maka suatu konstruk Memiliki validitas yang baik (Juliandi et al, 2018).

Tabel 4.11 *Discriminant Validity*

	X1. <i>Work' Life Balance</i>	X2. Work Engagement	Y. Komitmen Organisasi	Z. Kepuasan Kerja
X1. <i>Work' Life Balance</i>				
X2. Work Engagement	0,510			
Y. Komitmen Organisasi	0,607	0,662		
Z. Kepuasan Kerja	0,567	0,656	0,758	

Sumber: Data diolah SmartPLS

Berdasarkan tabel di atas maka dapat disimpulkan hasil pengujian *Discriminant validity* adalah sebagai berikut:

1. *Work' Life Balance* (X1) terhadap *Work Engagement* (X2) memiliki nilai HTMT 0,510 < 0,90 artinya nilai konstruk validitas diskriminannya baik.
2. *Work' Life Balance* (X1) terhadap Komitmen Organisasi (Y) memiliki nilai HTMT 0,607 < 0,90 artinya nilai konstruk validitas diskriminannya baik.
3. *Work' Life Balance* (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Z) memiliki nilai HTMT 0,567 < 0,90 artinya nilai konstruk validitas diskriminannya baik.
4. *Work Engagement* (X2) terhadap Komitmen Organisasi (Y) memiliki nilai HTMT 0,662 < 0,90 artinya nilai konstruk validitas diskriminannya baik.
5. *Work Engagement* (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Z) memiliki nilai HTMT 0,656 < 0,90 artinya nilai konstruk validitas diskriminannya baik.

6. Komitmen Organisasi (Y) terhadap Kepuasan Kerja (Z) memiliki nilai HTMT $0,758 < 0,90$ artinya nilai konstruk validitas diskriminannya baik.

Jadi dapat disimpulkan secara keseluruhan bahwa uji validitas diskriminan memiliki konstruk yang sangat baik, hal ini karena nilai yang diperoleh dalam perhitungan smartPLS lebih kecil daripada yang telah ditetapkan yaitu $< 0,90$.

2. Analisis Model Struktural (*Inner Model*)

Model struktural atau inner model yang biasanya disebut juga dengan (*inner relation structural mode* dan *substantive theory*) menggambarkan hubungan antar variabel laten berdasarkan pada *substantive theory* (Ghozali & Latan, 2022).

a. R-Square

Dalam menilai aja model strukturai terlebih dahulu menilai R-Square untuk setiap variabel laten endogen dengan kekuatan prediksi dari model struktural. Pengujian terhadap model struktural dilakukan dengan melihat nilai R-Square yang merupakan *uji goodness-fit model*. Perubahan nilai R-Square dapat digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel laten eksogen tertentu terhadap variabel laten endogen apakah mempunyai pengaruh yang substansive. Nilai R-Square 0,75 (kuat), 0,50 (sedang) dan 0.25 (lemah) (Ghozali & Latan, 2022).

Tabel 4.12 Hasil Uji R-Square

	R Square	R Square Adjusted
Y. Komitmen Organisasi	0,606	0,592
Z. Kepuasan Kerja	0,471	0,459

Sumber: Data diolah SmartPLS

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa pengaruh *Work' Life Balance* dan *Work Engagement* terhadap Komitmen Organisasi memiliki nilai R-Square 0.565 mengindikasi bahwa variabel pengaruh *Work' Life Balance* dan *Work*

Engagement terhadap Komitmen Organisasi sebesar 56,5% atau dengan kata lain bahwa model tersebut termasuk sedang, dan 43,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Bahwa variabel pengaruh *Work' Life Balance* dan *Work Engagement* terhadap Kepuasan Kerja memiliki nilai R-Square 0.464 mengindikasikan bahwa variabel pengaruh *Work' Life Balance* dan *Work Engagement* terhadap Kepuasan Kerja sebesar 46,4% atau dengan kata lain bahwa model tersebut termasuk lemah, dan 53,6 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

b. F Square

Uji F-Square ini dilakukan untuk mengetahui kebaikan model nilai F-Square sebesar 0,02, 0,15 dan 0,35 dapat diinterpretasikan apakah prediktor variabel laten mempunyai pengaruh yang lemah, medium, atau besar pada tingkat struktural (Ghozali & Latan, 2022).

Tabel 4.13 F Square

	X1. <i>Work' Life Balance</i>	X2. <i>Work Engagement</i>	Y. Komitmen Organisasi	Z. Kepuasan Kerja
X1. <i>Work' Life Balance</i>			0,081	0,136
X2. <i>Work Engagement</i>			0,089	0,345
Y. <i>Komitmen Organisasi</i>				
Z. <i>Kepuasan Kerja</i>			0,273	

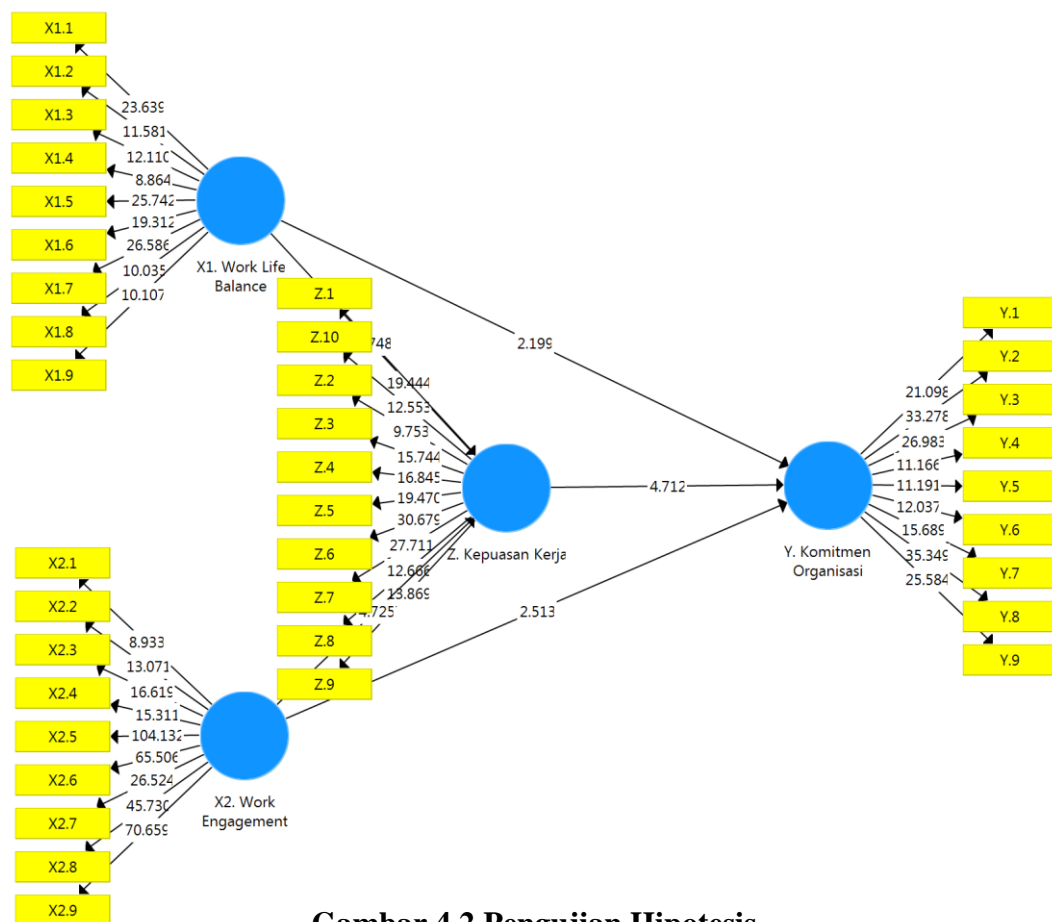
Sumber: Data diolah SmartPLS

Dari tabel diatas, maka dapat diketahui bahwa hasil pengujian F-Square adalah sebagai berikut:

1. *Work' Life Balance* (X1) terhadap Komitmen Organisasi (Y) memiliki nilai F-Square=0,081 maka memiliki efek yang kecil.
2. *Work Engagement* (X1) terhadap Komitmen Organisasi (Y) memiliki nilai F-Square=0,089 maka memiliki efek yang kecil.

3. Kepuasan Kerja (Z) terhadap Komitmen Organisasi (Y) memiliki nilai F-Square=0,273 maka memiliki efek yang kecil.
4. *Work' Life Balance* (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Z) memiliki nilai F-Square=0,136 maka memiliki efek yang medium.
5. *Work Engagement* (X1) terhadap Komitmen Organisasi (Y) memiliki nilai F-Square=0,345 maka memiliki efek yang besar.

3. Uji Hipotesis



Gambar 4.2 Pengujian Hipotesis

a. Pengujian Pengaruh Langsung (*Dirrect Effect*)

Pengujian hipotesis pengaruh langsung bertujuan untuk membuktikan hipotesis-hipotesis pengaruh suatu variabel terhadap variabel lainnya secara langsung (tanpa perantara) (Hair Jr et al., 2023) yakni:

1. Jika nilai nilai T Statistik $>1,96$ adalah positif mengindikasikan bahwa hasil penelitian berpengaruh.
2. Jika nilai T Statistik $< 1,96$ adalah negatif mengindikasikan bahwa hasil penelitian tidak berpengaruh.

Dan untuk nilai Probabilitasnya adalah:

1. Jika nilai probabilitas (P-Value) $< \text{Alpha } (0,05)$ maka H_0 ditolak (pengaruh suatu variabel dengan variabel lainnya adalah signifikan).
2. Jika nilai probabilitas (P-Value) $> \text{Alpha } (0,05)$ maka H_0 diterima (pengaruh suatu variabel dengan variabel lainnya adalah tidak signifikan)

Tabel 4.14

Hipotesis Pengaruh Langsung (*Dirrect Effect*)

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
X1. <i>Work' Life Balance</i> -> Y. Komitmen Organisasi	0,216	0,208	0,098	2,199	0,028
X1. <i>Work' Life Balance</i> -> Z. Kepuasan Kerja	0,305	0,308	0,111	2,748	0,006
X2. <i>Work Engagement</i> -> Y. Komitmen Organisasi	0,246	0,250	0,098	2,513	0,012
X2. <i>Work Engagement</i> -> Z. Kepuasan Kerja	0,486	0,477	0,103	4,725	0,000
Z. Kepuasan Kerja -> Y. Komitmen Organisasi	0,451	0,447	0,096	4,712	0,000

Sumber: Data diolah SmartPLS

Berdasarkan tabel di atas maka dapat diperoleh:

1. Pengaruh langsung *Work' Life Balance* terhadap **Komitmen Organisasi** mempunyai T statistic dengan nilai 2,199 maka $2,199 > 1,96$, dan memiliki nilai *P-Values* sebesar 0,028 maka $0,028 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa *Work' Life Balance* berpengaruh signifikan terhadap **Komitmen Organisasi**

2. Pengaruh langsung *Work' Life Balance* terhadap Kepuasan Kerja mempunyai T statistic dengan nilai 2,748 maka $2,748 > 1,96$, dan memiliki nilai *P-Values* sebesar 0,006 maka $0,006 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa *Work' Life Balance* berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja.
3. Pengaruh langsung *Work Engagement* terhadap variabel Komitmen Organisasi mempunyai T statistic dengan nilai 2,513 maka $2,513 > 1,96$, dan memiliki nilai *P-Values* sebesar 0,012 maka $0,012 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa *Work Engagement* berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi.
4. Pengaruh langsung *Work Engagement* terhadap Kepuasan Kerja mempunyai T statistic dengan nilai 4,725 maka $4,725 > 1,96$ dan memiliki nilai *P-Values* sebesar 0,000 maka $0,000 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan *Work Engagement* berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja
5. Pengaruh langsung Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi mempunyai T statistic dengan nilai 4,712 maka $4,712 > 1,96$ dan memiliki nilai *P-Values* sebesar 0,000 maka $0,000 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi.

b. Pengujian Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung (*Indirrect Effect*)

Pengujian hipotesis pengaruh tidak langsung bertujuan untuk membuktikan hipotesis-hipotesis pengaruh suatu variabel terhadap variabel lainnya secara langsung (tanpa perantara) (Hair Jr et al., 2023) yakni:

1. Jika nilai nilai T Statistik $>1,96$ adalah positif mengindikasikan bahwa hasil penelitian berpengaruh
2. Jika nilai T Statistik $< 1,96$ adalah negatif mengindikasikan bahwa hasil penelitian tidak berpengaruh.

Dan untuk nilai Probabilitasnya adalah:

1. Jika nilai probabilitas (P-Value) $< \text{Alpha } (0,05)$ maka H_0 ditolak (pengaruh suatu variabel dengan variabel lainnya adalah signifikan).
2. Jika nilai probabilitas (P-Value) $> \text{Alpha } (0,05)$ maka H_0 diterima (pengaruh suatu variabel dengan variabel lainnya adalah tidak signifikan)

Tabel 4.15

Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung (*Indirrect Effect*)

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
X1. <i>Work' Life Balance</i> -> Z. Kepuasan Kerja -> Y. Komitmen Organisasi	0,137	0,139	0,060	2,291	0,022
X2. <i>Work Engagement</i> -> Z. Kepuasan Kerja -> Y. Komitmen Organisasi	0,219	0,214	0,068	3,245	0,001

Sumber: Data diolah SmartPLS

Berdasarkan tabel di atas diperoleh

1. Pengaruh tidak langsung *Work' Life Balance* terhadap Komitmen Organisasi melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening mempunyai T statistic dengan nilai 2,291 maka $2,291 > 1,96$ dan memiliki nilai *P Values* sebesar 0,022 maka $0,022 < 0,05$, dengan demikian dapat dinyatakan bahwa *Work' Life Balance* berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening.

2. Pengaruh tidak langsung *Work Engagement* terhadap Komitmen Organisasi melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening mempunyai T statistic dengan nilai 3,245 maka $3,245 > 1,96$ dan memiliki nilai *P Values* sebesar 0,001 maka $0,001 < 0,05$ dengan demikian dapat dinyatakan bahwa *Work Engagement* berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening.

4.2. Pembahasan

4.2.1. Pengaruh *Work' Life Balance* Terhadap Komitmen Organisasi.

Hasil penelitian ini mempunyai T statistic dengan nilai 2,199 maka $2,199 > 1,96$, dan memiliki nilai *P-Values* sebesar 0,028 maka $0,028 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa *Work' Life Balance* berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi pada Karyawan Dinas Kepemudaan Dan Keolahragaan PROVSU.

Kemampuan seseorang untuk mengatasi dan menyesuaikan tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka di luar pekerjaan mereka. Jika seseorang tidak dapat melakukannya, mereka dapat mengalami kesenjangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka, yang dapat menyebabkan stres. Ketidakseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan dapat menyebabkan stres, kelelahan, ketidakpuasan, dan masalah kesejahteraan secara keseluruhan. Hal ini dapat terjadi jika seseorang terlalu fokus pada pekerjaan dan mengabaikan hal-hal penting dalam kehidupan pribadinya, seperti perawatan diri, waktu bersama keluarga, dan rekreasi (Muliku et al, 2023).

Work' Life Balance merupakan keseimbangan kehidupan di dalam pekerjaan. dari masing-masing individu. Keseimbangan dalam bekerja ini merupakan faktor penting yang dapat mendukung meningkatnya kinerja kerja terhadap suatu pekerjaan. Program *Work' Life Balance* yang diterapkan dalam suatu perusahaan diharapkan mampu meningkatkan tingkat kinerja kerja pada pegawai sehingga dapat menimbulkan semangat kerja bagi pegawai dalam menjalankan tugas dan kewajibannya terhadap perusahaan (Saina et al., 2016).

Komitmen organisasional merupakan suatu kondisi dimana seorang pegawai dipercayakan kepada suatu organisasi tertentu untuk tujuan-tujuannya dan berniat mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut (Kartika & Jufrizen, 2022)

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Saputri & Helmy, 2021), (Choeriyah & Utami, 2023), (Mulatta & Waskito, 2024),(Putri & Hadi, 2024) dan (Putri & Frianto, 2023) yang menyimpulkan bahwa *Work' Life Balance* berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi.

4.2.2. Pengaruh *Work Engagement* Terhadap Komitmen Organisasi

Hasil penelitian ini mempunyai T statistic dengan nilai 2,513 maka $2,513 > 1,96$, dan memiliki nilai *P-Values* sebesar 0,012 maka $0,012 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa *Work Engagement* berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi pada Karyawan Dinas Kepemudaan Dan Keolahragaan PROVSU.

Keterlibatan kerja (*Work Engagement*) adalah orang yang terlibat dengan diri mereka sendiri untuk kepentingan terbaik organisasi, dan dikaitkan dengan kebermaknaan, keamanan dan ketersediaan. Dalam lingkungan saat ini dan

dengan meningkatnya tantangan yang dihadapi oleh organisasi, menjadi sangat penting untuk mengukur dan menentukan faktor-faktor yang akan berkontribusi sebagian besar komitmen karyawan untuk organisasi mereka (Kustya & Nugraheni, 2020).

Work Engagement berperan dalam mewujudkan komitmen organisasi pada karyawan, karyawan yang memiliki keterlibatan kerja yang tinggi maka akan memiliki komitmen organisasi yang tinggi pula. Karyawan yang memiliki tingkat keterikatan kerja yang tinggi akan menunjukkan performa terbaik mereka, hal ini karena karyawan tersebut menikmati pekerjaan yang mereka lakukan. Meskipun demikian, ada pula karyawan yang kurang bersemangat dalam mempersiapkan diri dan kurang berantusias untuk menjalankan pekerjaannya, namun ada pula karyawan yang masih berketat dengan pekerjaannya pada saat jam istirahat dan bersedia pulang larut malam atau dengan kata lain karyawan tersebut sulit untuk lepas dari pekerjaannya (Susilawati et al., 2025).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Asrafah et al., 2025), (Susilawati et al., 2025), (Aeni & Paradila, 2020) dan (Sundry, 2023) yang menyimpulkan bahwa *Work Engagement* berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi

4.2.3. Pengaruh *Work' Life Balance* Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian ini mempunyai T statistic dengan nilai 2,748 maka $2,748 > 1,96$, dan memiliki nilai *P-Values* sebesar 0,006 maka $0,006 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa *Work' Life Balance* berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan Dinas Kepemudaan Dan Keolahragaan PROVSU.

Keputusan tentang kesempatan untuk promosi, pengawasan, rekan kerja, gaji, dan pekerjaan itu sendiri adalah indikator yang paling berpengaruh pada variabel kepuasan kerja (Jufrizen et al., 2023). Semakin baik *Work' Life Balance* seorang pegawai, semakin bahagia mereka dengan pekerjaan mereka. Untuk memastikan bahwa pegawai masih memiliki waktu dan kesempatan untuk urusan pribadi dan keluarga, pekerjaan harus dilakukan sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan (Putri & Hadi, 2024)

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Syawal, 2023) menyatakan bahwa *Work' Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Kemampuan seseorang untuk menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi dan keluarganya dapat membuat pegawai merasa puas dengan pekerjaannya. Ketika pegawai merasa bahwa organisasi mereka mendukung keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, hal itu menciptakan rasa puas yang lebih tinggi terhadap pekerjaan mereka. Pegawai yang dapat mengelola kewajiban pekerjaan mereka tanpa mengorbankan kehidupan pribadi merasa lebih dihargai dan dipahami oleh perusahaan. Rasa dihargai ini memperkuat komitmen afektif, yaitu keterikatan emosional yang mendorong pegawai untuk lebih berdedikasi dan termotivasi dalam mencapai tujuan perusahaan (Jufrizen et al., 2018).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Lumunon et al., 2019), (Prayogi et al., 2019), (Cahyadi & Prastyani, 2020), (Firdaus et al., 2024) dan (Wardhani & Hasan, 2024) yang menyimpulkan bahwa *Work' Life Balance* berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja.

4.2.4. Pengaruh *Work Engagement* Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian ini mempunyai T statistic dengan nilai 4,725 maka $4,725 > 1,96$ dan memiliki nilai *P-Values* sebesar 0,000 maka $0,000 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan *Work Engagement* berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan Dinas Kepemudaan Dan Keolahragaan PROVSU.

Pada umumnya apabila seseorang mendengar kata *Work Engagement*, orang tersebut cenderung mendefinisikannya dalam pengertian yang sempit dan bersifat menghukum. Padahal *Work Engagement* itu mempunyai arti yang lebih luas dari pada hukuman. Seharusnya karyawan mengerti bahwa dengan mempunyainya *Work Engagement* yang baik, berarti akan dicapai pula suatu keuntungan yang berguna, baik bagi perusahaan maupun bagi karyawan sendiri. Oleh karena itu, diperlukan kesadaran para karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku. Selain itu, perusahaan sendiri harus mengusahakan agar peraturan bersifat jelas, mudah dipahami dan adil, yaitu berlaku baik bagi pimpinan yang tertinggi maupun bagi karyawan yang terendah (Siswadi, 2017).

Kepuasan Kerja adalah proses yang dimulai dengan defenisi fisiologis atau psikologis yang menggerakkan perilaku atau dorongan yang ditujukan untuk tujuan atau insentif (Jufrizen, 2017). Kepuasan Kerja dan *Work Engagement* pada pegawai memiliki korelasi yang tergolong rendah. Rendahnya hubungan ini disebabkan oleh fakta bahwa tingkat work engagement pada pegawai cenderung lebih tinggi dalam pekerjaan yang menuntut inovasi berkelanjutan, sehingga memberikan variasi dan menghindari rutinitas yang monoton. Oleh karena itu, hasil penelitian menunjukkan bahwa pegawai yang memiliki tugas atau pekerjaan

yang bersifat monoton cenderung memiliki tingkat *Work Engagement* yang rendah (Santi, 2023).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Santi, 2023), (Indriyani & Sutanto, 2021), (Jufrizen & Loviky, 2023) dan (Fatmasari et al., 2018), (Bismala et al., 2022) yang menyimpulkan bahwa *Work Engagement* berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja.

4.2.5 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi

Hasil penelitian ini mempunyai T statistic dengan nilai 4,712 maka $4,712 > 1,96$ dan memiliki nilai *P-Values* sebesar 0,000 maka $0,000 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi pada Karyawan Dinas Kepemudaan Dan Keolahragaan PROVSU.

Kinerja karyawan dikatakan baik, apabila Kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan juga semakin baik. Dengan kata lain, kinerja karyawan yang baik dapat dipengaruhi Kepuasan kerja pada diri karyawan (Jufrizen & Hadi, 2021). Dengan demikian Kepuasan kerja dalam suatu perusahaan sangat dibutuhkan untuk mendongkrak kinerja karyawan. Kepuasan kerja dapat diperoleh berupa gaji pokok, kompensasi, peluang kenaikan gaji, peluang promosi jabatan, penghargaan, perjalanan ke luar negeri, hubungan kerja, dll. Kepuasan kerja merupakan perasaan yang tercermin dari sikap pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya dan hal itu akan mempengaruhi hasil kerja pegawai itu sendiri. Kepuasan kerja diharapkan dapat tercapai sehingga tujuan perusahaan akan lebih baik dan lebih tepat (Harahap & Tirtayasa, 2020).

Persepsi yang dirasakan karyawan terhadap pekerjaannya disebut kepuasan kerja. Jika persepinya positif maka dia akan merasakan kepuasan kerja,

sebaliknya apabila persepsinya negatif maka dia akan merasakan ketidakpuasan kerja. Sementara, komitmen organisasi merupakan keadaan seseorang yang memihak organisasi tertentu serta tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut kepuasan kerja mencerminkan perasaan karyawan terhadap pekerjaannya dan berkomitmen terhadap organisasi (Tanjung, 2020).

Kepuasan seorang karyawan dibagi menjadi dua jenis berdasarkan sumbernya, yaitu *intrinsic satisfaction* dan *extrinsic satisfaction*. *Intrinsic satisfaction* merupakan suatu situasi ketika seorang karyawan menerima kepuasan kerja yang berasal dari faktor internal pekerjaan, seperti faktor Kepuasan Kerja (pengakuan, prestasi, kesempatan untuk menggunakan dan mengembangkan kapasitas, kemajuan dan tanggung jawab) (Nurhasanah et al., 2022). Sedangkan *extrinsic satisfaction* yang juga disebut faktor kebersihan merupakan kepuasan yang berasal dari kompensasi, hubungan interpersonal, supervisi, kebijakan dan administrasi, keselamatan dan kesehatan, kesempatan untuk terus bertumbuh, integrasi sosial, dan lain-lain (Hidayat, 2018)

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Prayogi et al., 2021), (Siregar et al., 2020), (Adhan et al., 2020), (Nurhalizah & Jufrizen, 2024), (Tanjung et al., 2020), (Jufrizen, 2018), (Lesmana & Prayogi, 2021) dan (Jufrizen & Pratiwi, 2021) yang menyimpulkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi.

4.2.6 Pengaruh *Work' Life Balance* Terhadap Komitmen Organisasi melalui Kepuasan Kerja

Hasil penelitian ini mempunyai T statistic dengan nilai 2,291 maka $2,291 > 1,96$ dan memiliki nilai *P Values* sebesar 0,022 maka $0,022 < 0,05$, dengan demikian dapat dinyatakan bahwa *Work' Life Balance* berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi melalui Kepuasan Kerja Pada Karyawan Dinas Kepemudaan Dan Keolahragaan PROVSU.

Work' Life Balance adalah tentang mencapai keselarasan antara kehidupan personal dan profesional seseorang. Hal ini melibatkan sejauh mana seseorang memberikan prioritas utama pada kehidupan pribadi dan profesional nya. Keselarasan antara urusan pekerjaan dan kehidupan personal menjadi kunci untuk mencapai kepuasan dalam menjalani hidup. *Work' Life Balance* dapat dicapai dengan bekerja sekitar enam jam sehari. Hal ini dirancang untuk memungkinkan pegawai bekerja selama enam jam ditambah satu jam istirahat, melakukan aktivitas di luar selama sepuluh jam, dan tidur selama delapan jam. Dengan demikian ketika seorang pegawai pada suatu perusahaan merasakan *Work' Life Balance* dalam kehidupannya diharapkan memberikan kontribusi yang lebih terhadap perusahaan (Helmy & Pratama, 2021)

Komitmen pegawai pada organisasi merupakan dimensi perilaku yang dapat digunakan untuk mengukur dan mengevaluasi kekuatan pegawai dalam bertahan dan melaksanakan tugas dan kewajibannya pada organisasi. Komitmen di pandang sebagai suatu orientasi nilai terhadap organisasi yang menunjukkan individu sangat memikirkan dan mengutamakan pekerjaan dan organisasinya.

Individu akan berusaha memberikan segala usaha yang dimilikinya dalam rangka membantu organisasi mencapai tujuannya (Muis et al., 2018)

Kepuasan kerja adalah perasaan positif atau puas yang dirasakan pegawai terhadap pekerjaan mereka, yang mencakup aspek-aspek seperti gaji, kondisi kerja, hubungan dengan rekan kerja, dan peluang pengembangan karir. Kinerja merujuk pada seberapa baik pegawai melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka, yang dievaluasi berdasarkan standar tertentu yang mencerminkan efektivitas dan produktivitas dalam menjalankan pekerjaan. Komitmen adalah tingkat dedikasi dan loyalitas pegawai terhadap organisasi, yang tercermin dalam keinginan untuk tetap bekerja di perusahaan, berkontribusi pada tujuan organisasi, dan menunjukkan kepatuhan terhadap nilai-nilai serta budaya perusahaan (Kartika & Jufrizen, 2022).

4.2.7 Pengaruh *Work Engagement* Terhadap Komitmen Organisasi melalui Kepuasan Kerja

Hasil penelitian ini mempunyai T statistic dengan nilai 3,245 maka $3,245 > 1,96$ dan memiliki nilai *P Values* sebesar 0,001 maka $0,001 < 0,05$ dengan demikian dapat dinyatakan bahwa *Work Engagement* berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi melalui Kepuasan Kerja Pada Karyawan Dinas Kepemudaan Dan Keolahragaan PROVSU.

Hubungan antara *Work Engagement* terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja, yakni karyawan yang memiliki *Engagement* atau rasa keterlibatan terhadap pekerjaannya, merupakan suatu cerminan dari kepuasan kerja yang mana merasa puas atas segala sesuatu yang melekat pada pekerjaannya. Dan hubungan *Work Engagement* dan kinerja karyawan menjelaskan bahwa *Work Engagement*

merupakan prioritas yang melibatkan seluruh energi dan antusiasme untuk dapat bekerja dengan baik serta menghasilkan produktivitas lebih banyak, inovasi, hingga mencapai kinerja yang baik untuk mencapai tujuan pekerjaan

Untuk meningkatkan komitmen organisasi sehingga berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai maka perlu diperhatikan mengenai masalah *Work Engagement*. *Work Engagement* merupakan suatu aspek penting yang harus ada pada pegawai. Pegawai yang memiliki *Work Engagement* yang tinggi akan bekerja lebih dari kata “cukup baik”, mereka bekerja dengan berkomitmen pada tujuan, menggunakan intelegensi untuk membuat pilihan bagaimana cara terbaik untuk menyelesaikan suatu tugas, memonitor tingkah laku mereka untuk memastikan apa yang mereka lakukan benar dan sesuai dengan tujuan yang akan dicapai dan akan mengambil keputusan untuk mengoreksi jika diperlukan. Dalam mencapai tingkat komitmen yang tinggi diperlukan faktor pendukung peningkatan *Work Engagement* di lingkungan kerja serta menghubungkan segala kemungkinan dan berbagai bentuk usaha (Asrafah et al., 2025)

BAB 5

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan adalah sebagai berikut:

1. *Work' Life Balance* berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi pada Dinas Kepemudaan Dan Keolahragaan PROVSU artinya Pegawai yang mampu menjaga keseimbangan ini cenderung memiliki komitmen yang lebih tinggi terhadap organisasi, karena mereka merasa lebih puas dan tidak terbebani dengan pekerjaan.
2. *Work Engagement* berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi pada Dinas Kepemudaan Dan Keolahragaan PROVSU artinya Pegawai yang memiliki tingkat keterlibatan tinggi dalam pekerjaan (*Work Engagement*) cenderung lebih bersemangat, produktif, dan merasa memiliki peran penting dalam organisasi.
3. *Work' Life Balance* berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada Dinas Kepemudaan Dan Keolahragaan PROVSU artinya Pegawai yang dapat menjaga keseimbangan yang baik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi cenderung merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka, karena mereka merasa tidak terbebani dan memiliki waktu untuk istirahat serta kegiatan pribadi.
4. *Work Engagement* berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada Dinas Kepemudaan Dan Keolahragaan PROVSU artinya Pegawai yang memiliki keterlibatan tinggi, yaitu merasa antusias, termotivasi, dan berkomitmen

pada pekerjaan mereka, cenderung merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka

5. Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi pada Dinas Kepemudaan Dan Keolahragaan PROVSU artinya Pegawai yang merasa puas dengan pekerjaan mereka, baik dari segi lingkungan kerja, hubungan dengan rekan kerja, maupun penghargaan yang diterima, cenderung memiliki komitmen yang lebih tinggi terhadap organisasi.
6. *Work' Life Balance* berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja pada Dinas Kepemudaan Dan Keolahragaan PROVSU artinya ketika pegawai memiliki *Work' Life Balance* yang baik, mereka akan merasa lebih puas terhadap pekerjaannya, dan kepuasan kerja tersebut kemudian meningkatkan komitmen mereka terhadap organisasi.
7. *Work Engagement* berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja pada Dinas Kepemudaan Dan Keolahragaan PROVSU Artinya, pegawai yang memiliki keterlibatan tinggi dalam pekerjaan akan merasa lebih puas terhadap pekerjaannya, dan kepuasan tersebut kemudian mendorong meningkatnya komitmen mereka terhadap organisasi.

5.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan dan hasil penelitian, maka penulis dapat memberikan saran adalah sebagai berikut:

1. Diharapkan instansi dapat meningkatkan *Work' Life Balance* pegawai dengan memberikan fleksibilitas kerja, pengaturan beban kerja yang lebih seimbang, serta dukungan terhadap kebutuhan pribadi pegawai.
2. Pimpinan disarankan untuk lebih mendorong keterlibatan pegawai melalui pemberian motivasi, penghargaan, serta menciptakan lingkungan kerja

yang kondusif dan suportif agar pegawai merasa lebih terikat dengan pekerjaannya.

3. Instansi disarankan untuk menyusun program khusus seperti kegiatan rekreasi, konseling, atau wellness program guna membantu pegawai menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi..

5.3. Keterbatasan Penelitian

1. Penelitian ini hanya dilakukan pada pegawai di Dinas Kepemudaan dan Keolahragaan Provinsi Sumatera Utara, sehingga hasil penelitian ini memiliki keterbatasan dalam hal generalisasi ke instansi atau sektor lain.
2. Penelitian ini hanya menggunakan variabel *Work' Life Balance*, work engagement, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi, sehingga belum mencakup faktor lain yang juga berpotensi memengaruhi komitmen organisasi, seperti gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan stres kerja.
3. Data dalam penelitian ini diperoleh melalui kuesioner, sehingga sangat bergantung pada kejujuran dan persepsi responden.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhan, M., Jufrizen, J., Prayogi, M. A., & Siswadi, Y. (2020). 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.
- Aeni, N., & Paradila, F. (2020). Pengaruh Meaningful Work dan Work Engagement Terhadap Komitmen Organisasi Pada PT Herona Express. *Jurnal Muhammadiyah Manajemen Bisnis*, 1(2), 119–124.
- Anam, S., & Anggarani, A. (2023). Pengaruh Work Environment Dan Self Efficacy Terhadap Work Engagement Yang Dimediasi Oleh Organizational Trust. *SINOMIKA Journal: Publikasi Ilmiah Bidang Ekonomi Dan Akuntansi*, 2(3), 397–418.
- Asrafah, A., Mardjuni, S., & Chahyono, C. (2025). Analisis Work Engagement Dan Person Job Fit Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi Pada Dinas Pertanian, Peternakan Dan Perkebunan Kabupaten Majene Sulawesi Barat. *Indonesian Journal of Business and Management*, 8(1), 121–126.
- Badrianto, Y., & Ekhsan, M. (2021). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Yang Di Mediasi Komitmen Organisasi. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 4(2), 951–962.
- Baker, R., Mohamed, R., Ridzuan, A. A., Mohamed, H. A.-B., Selamat, M. N., & Sallehuddin, H. (2019). Pengaruh Keterikatan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi: Kajian Dalam Agensi Keselamatan Di Malaysia: The Impact Of Work Engagement On Organizational Commitment: A Study In A Security Agency In Malaysia. *Zulfaqar Journal of Defence Management, Social Science & Humanities*, 2(1), 23–34.
- Bismala, L., & Manurung, Y. H. (2021). Antecedent Of Organizational Commitment In A Small-Medium Industry Context. *JBTI: Jurnal Bisnis: Teori Dan Implementasi*, 12(1), 70–85.
- Bismala, L., Syaifuddin, S., & Sembiring, R. (2022). Assessing The Role Of Islamic Leadership And Work Motivation On Employee Engagement, Mediated By Job Satisfaction. *Proceeding International Seminar of Islamic Studies*, 3(1), 26–35.
- Cahyadi, L., & Prastyani, D. (2020). Mengukur Work Life Balance, Stres Kerja Dan Konflik Peran Terhadap Kepuasan Kerja Pada Wanita Pekerja. *Jurnal Ekonomi: Journal of Economic*, 11(02), 34–51.
- Choeriyah, A. N., & Utami, A. T. (2023). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Komitmen Organisasi pada Dosen Hybrid Working. *Jurnal Riset Psikologi*, 1(1), 9–16.

- Fatmasari, E., Al, M. M., & Wulida, A. T. (2018). The Effect Of Quality Of Work-Life And Motivation On Employee Engagement With Job Satisfaction As An Intervening Variable. *Russian Journal of Agricultural and Socio-Economic Sciences*, 74(2), 108–114.
- Fauziah, H. N., Susanto, A., & Berniz, Y. M. (2024). Peran Kepuasan Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Stres Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasi Di Toko Baru Bumiayu. *Jurnal El-Hamra: Kependidikan Dan Kemasyarakatan*, 9(1), 1–16.
- Firdaus, R. Y., Wiharno, H., & Fitriani, L. K. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Dan Work-Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Syntax Admiration*, 5(4), 1334–1352.
- Fisher, C. D. (2010). Happiness At Work. *International Journal of Management Reviews*, 12(4), 384–412.
- Fotiadis, A., Abdulrahman, K., & Spyridou, A. (2019). The Mediating Roles Of Psychological Autonomy, Competence And Relatedness On Work-Life Balance And Well-Being. *Frontiers in Psychology*, 10(1), 1–10.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2022). *Partial Least Squares: Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0*. Badan Penerbit UNDIP.
- Greenhaus, J. H., & Callanan, G. A. (2022). *Encyclopedia Of Career Development*. Sage Publications.
- Hair Jr, J., Hair Jr, J. F., Sarstedt, M., Ringle, C. M., & Gudergan, S. P. (2023). *Advanced Issues In Partial Least Squares Structural Equation Modeling*. Sage Publications.
- Hamali, A. Y. (2023). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi Mengelola Karyawan*. CAPS.
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanam. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135.
- Hasibuan, M. S. P. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Helmy, I., & Pratama, M. P. (2021). Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Work Life Balance Terhadap Organizational Citizenship Behavior dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ekonomi Dan Teknik Informatika*, 9(2), 1–12.
- Hidayat, A. S. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Dan Turnover Intention. *Jurnal Manajemen Dan Pemasaran Jasa*, 11(1), 51–66.

- Indriyani, R., & Sutanto, M. B. (2021). Peranan Person Organization Fit Dan Person Job Fit Dalam Meningkatkan Job Satisfaction Dengan Work Engagement Sebagai Mediasi. *Majalah Ekonomi*, 26(1), 8–28.
- Jufrizen, J. (2017). Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Perawat Studi Pada Rumah Sakit Umum Madani Medan. *Jurnal Riset Sains Manajemen*, 1(1), 27–34.
- Jufrizen, J. (2018). Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(1), 37–47.
- Jufrizen, J., Gultom, D. K., Sitorus, S. A., Sari, M., & Nasution, M. I. (2018). The Effect Of Organizational Culture And Islamic Work Ethic On Permanent Lecturers' Job Satisfaction, Organizational Commitment And Work Performance. *Proceeding 1st International Conference of Economic Studies (ICOES)*, 179–186.
- Jufrizen, J., & Hadi, F. P. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Sains Manajemen*, 7(1), 35–54.
- Jufrizen, J., Khair, H., Kesuma, A. D., Sari, M., & Pandia, M. M. (2023). Servant Leadership and Organizational Culture on Organizational Citizenship Behavior: The Mediation Role of Job Satisfaction. *MIX: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 13(1), 138–160.
- Jufrizen, J., Khair, H., & Loviky, F. B. (2023). Work Engagement and Emotional Intelligence on Personnel Performance: The Mediating Role of Job Satisfaction. *International Journal of Business Economics (IJBE)*, 5(1), 77–91.
- Jufrizen, J., Khair, H., & Sari, A. P. (2023). Work Engagement: Determinants and Its Effect On Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Manajemen*, 27(2), 254–275.
- Jufrizen, J., & Pratiwi, S. (2021). The Effect of Organizational Climate on Employee Job Satisfaction with Work Ethics as A Moderating Variable. *Journal of International Conference Proceedings (JICP)*, 4(2), 217–231.
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2018). *Mengolah Data Penelitian Bisnis Dengan SPSS*. Lembaga Penelitian dan Penulisan Ilmiah AQLI.
- Kartika, R., & Jufrizen, J. (2022). Effect Of Work Ethics And Job Satisfaction On Employee Performance With Intervening Variable Organizational Commitment. *Proceeding International Seminar of Islamic Studies*, 3(1), 1456–1465.
- Kaswan, K. (2021). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Alfabeta.

- Kustya, N. D., & Nugraheni, R. (2020). Analisis Pengaruh Work Engagement dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasional sebagai Variabel Intervening (Studi pada Kantor Pusat PDAM Tirta Moedal Kota Semarang). *Diponegoro Journal of Management*, 9(2), 1–13.
- Lesmana, M. T., & Prayogi, M. A. (2021). Peranan Komitmen Organisasional Karyawan: Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora*, 1(1), 323–335.
- Lockwood, N. R. (2007). Leveraging Employee Engagement For Competitive Advantage: Hr's Strategic Role. *HR Magazine*, 52(3), 1–11.
- Lumunon, R. R., Sendow, G. M., & Uhing, Y. (2019). Pengaruh Work Life Balance, Kesehatan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Tirta Investama (Danone) Aqua Airmadidi the Influence of Work Life Balance, Occupational Health and Workload on Employee Job Satisfaction Pt. Tirta Investama. *Jurnal EMBA*, 7(4), 4671–4680.
- Luthans, F. (2022). *Perilaku Organisasi*. Andi.
- Macey, W. H., & Schneider, B. (2008). The Meaning Of Employee Engagement. *Industrial and Organizational Psychology*, 1(1), 3–30.
- Macey, W. H., Schneider, B., & Young, S. A. (2019). *Employee Engagement, Tools For Analysis, Practice, And Competitive Advantage*. West Sussex.
- Madyaratri, M. M., & Izzati, U. A. (2021). Perbedaan Work Engagement Ditinjau Dari Masa Kerja Pada Karyawan Bagian Produksi. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi.*, 8(3), 24–35.
- Makalikis, I. T., Lengkong, V. P. K., & Uhing, Y. (2025). Pengaruh Stres Kerja, Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara. *Musytari: Jurnal Manajemen, Akuntansi, Dan Ekonomi*, 16(11), 71–80.
- Mangkunegara, A. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Martoyo, S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPF.
- McDonald, P., & Bradley, L. M. (2021). *The Case for Work/Life Balance: Closing the Gap Between Policy and Practice*. Hudson Global Resources.
- Moorhead. (2022). *Perilaku Organisasi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat.
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi*

Dan Ekonomi Syariah), 1(1), 9–25.

- Mujiatun, S., Jufrizen, J., & Ritonga, P. (2019). Model Kelelahan Emosional: Antaseden Dan Dampaknya Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Dosen. *MIX: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 9(3), 293–236.
- Mulatta, D. S., & Waskito, J. (2024). Pengaruh Work Family Conflict, Work Life Balance, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat Dimediasi oleh Komitmen Organisasi Pada RSAU dr. Siswanto. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 5(1), 970–982.
- Muliku, R. E., Dotulong, L. O. H., & Sumarauw, J. S. B. (2023). Pengaruh Work Life Balance, Job Loyalty, Dan Job Embeddedness Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada PT Semen Tonasa Packing Plant Bitung. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 11(3), 1498–1509.
- Nurhalizah, M., & Jufrizen, J. (2024). Pengaruh Etika Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja Pada Kantor Walikota Medan. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 7(1), 119–134.
- Nurhasanah, N., Jufrizen, J., & Tupti, Z. (2022). Pengaruh Etika Kerja, Budaya Organisasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 5(1), 245–261.
- Prayogi, M. A., Asmuni, A., & Nasution, Y. S. J. (2021). Effect of Work Stress and Job Satisfaction on Organizational Commitment Sharia Banking Employees in The City of Medan. *Proceedings IHTIFAZ: Islamic Economics, Finance, and Banking*, 33–40.
- Prayogi, M. A., Koto, M., & Arif, M. (2019). Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pengaruh Work-Life Balance Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 20(1), 39–51.
- Prayogi, M. A., & Kurnia, E. (2024). Efek Mediasi Commitment Organization pada Pengaruh Job Insecurity, Work Life Balance, dan Job Satisfaction terhadap Turnover Intention. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial (JMPIS)*, 5(6), 1–12.
- Putri, N. H. Y., & Hadi, H. K. (2024). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 339–349.
- Putri, S. W., & Frianto, A. (2023). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 293–305.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2021). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.

- Safitri, N. A., & Soleh, M. (2022). Pengaruh Work Life Balance, Employee Engagement Dan Lingkungan Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan Kopontren Baitul Muamalat Al Hikmah Blora. *Mabny: Journal of Sharia Management and Business*, 2(02), 88–98.
- Saina, I. V., Pio, R. J., & Rumawas, W. (2016). Pengaruh Worklife Balance Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 4(3), 1–9.
- Salahudin, D. N., Lengkong, V. P. K., & Tulung, J. E. (2018). Pengaruh Komunikasi Dan Gaya Kepemimpinan Serta Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Dan Dampaknya Pada Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kecamatan Se Kota Kotamobagu. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(3), 1858–1867.
- Santi, S. (2023). Pengaruh Stress Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Work Engagement Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Ekonomi Bisnis Manajemen Prima*, 4(2), 98–110.
- Saputri, Z. R., & Helmy, I. (2021). Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Work Life Balance Terhadap Organizational Citizenship Behavior dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (JIMMBA)*, 3(5), 933–959.
- Schaufeli, W., & Bakker, A. (2020). De Psychologie Van Arbeid En Gezondheid: Verleden, Heden En Toekomst. *Researchgate*, 1(1), 1–24.
- Schaufeli, W., & Enzmann, D. (2020). *The Burnout Companion To Study And Practice: A Critical Analysis*. CRC Press.
- Schermerhon. (2024). *Management*. John Wiley & Sons, Inc.
- Siagian, S. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Siregar, Z. M. E., Syahputra, R., & Nasution, S. L. (2020). Pengaruh Keadilan Organisasional terhadap Komitmen Organisasi dengan Mediasi Kepuasan Kerja. *JSHP: Jurnal Sosial Humaniora Dan Pendidikan*, 4(2), 82–92.
- Siswadi, Y. (2017). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Jasa Marga Cabang (Belmera) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(01), 124–137.
- Sopiah, S. (2019). *Perilaku Organisasional*. Andi.
- Sugiyono, S. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sundry, Z. E. (2023). Pengaruh Work Engagement dan Work-life balance terhadap Komitmen Afektif dimoderasi Dukungan Rekan Kerja Karyawan

Bakti Timah Medika. *Jurnal Kewirausahaan, Akuntansi Dan Manajemen Tri Bisnis*, 5(2), 149–161.

Susilawati, S., Budianto, A., & Kader, M. A. (2025). Pengaruh Work Engagement Dan Meaning Of Work Terhadap Komitmen Organisasi (Suatu Studi pada Karyawan PT. Bhinneka Life Indonesia KPA Ciamis). *Business Management and Entrepreneurship Journal*, 6(3), 71–84.

Sutrisno, E. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pranada Media Group.

Syawal, M. (2023). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Work-Life Balance Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Direktorat Sistem Perbendaharaan)*. Universitas Mercu Buana-Menteng.

Tanjung, H. (2020). Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(2), 36–49.

Tanjung, M. S., Tanjung, H., & Pasaribu, S. E. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Dukungan Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi pada Guru SMA Negeri di Lingkungan Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara Cabang Sunggal. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis Triangle*, 1(3), 122–136.

Taylor, H., & Taylor, G. (2009). *Hudson Taylor's Spiritual Secret*. Moody Publishers.

Tyas, A. A. W. P., & Rizki, I. L. (2022). Dampak Work Engagement Melalui Motivasi Kerja Dilihat Dari Lingkungan Kerja Dan Teamwork. *Forum Ilmiah*, 18(4), 85–93.

Wardhani, B. T., & Hasan, H. (2024). Pengaruh Work Life Balance dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi (Studi pada Karyawan pada Universitas Swasta di Pekanbaru). *Al Qalam: Jurnal Ilmiah Keagamaan Dan Kemasyarakatan*, 18(2), 1018–1035.

Wibowo, W. (2022). *Manajemen Kinerja*. Rajawali Pers.

Yusnandar, W. (2022). Pengaruh Beban Kerja Dan Work-Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Wanita Selama Masa Covid-19 Pada PT. Telekomunikasi Indonesia Witel Medan. *Prosiding Seminar Nasional USM*, 3(1), 658–685.

KUISIONER PENELITIAN TUGAS AKHIR

Medan, Maret 2026

Hal: Permohonan Pengisian Kuesioner

Kepada Yth. Bapak/Ibu/Sdr/I Responden

Di Tempat

Dengan Hormat,

Sehubungan dengan penyelesaian penelitian sebagai Mahasiswa Program Akuntansi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, saya:

Nama : NUR ANISA SAFANA NASUTION

NPM : 2205160642

Jurusan : Manajemen

Bermaksud melakukan penelitian ilmiah dengan judul “PENGARUH *WORK’ LIFE BALANCE* DAN *WORK ENGAGEMENT* TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI MELALUI KEPUASAN KERJA PADA DINAS KEPEMUDAAN DAN KEOLAHRAGAAN PROVSU”

Untuk itu saya memohon kesediaan Bapak/Ibu/Sdr/I untuk meluangkan waktu mengisi kuesioner ini secara jujur dan apa adanya. Semua data/informasi yang diberikan hanya akan digunakan untuk kepentingan akademis dan akan dijaga kerahasiaannya sesuai dengan kaidah-kaidah ilmiah.

Terima Kasih yang tak terhingga peneliti ucapkan kepada Bapak/Ibu/Sdr/I atas kesediaannya meluangkan waktunya untuk membantu peneliti.

Hormat Saya

Peneliti

Unggul | Cerdas | Terpercaya

NUR ANISA SAFANA NASUTION

I. Petunjuk Pengisian

1. Sebelum menjawab pertanyaan-pertanyaan kuesioner dimohonkan kepada responden terlebih dahulu mengisi identitas sesuai dengan formulir isian yang disediakan.
2. Bacalah pertanyaan secara teliti dan berikan tanda (X) pada salah satu alternatif jawaban yang dianggap benar.
3. Dimohonkan untuk mencoba menganalisis pertanyaan secara intensif dan jawaban sesuai dengan pendapat sendiri tanpa paksaan pihak manapun, karena tidak ada pertanyaan yang benar atau salah.
4. Dimohonkan untuk tidak mendiskusikan pertanyaan dengan pihak lain.

II. Identitas Responden

No. Responden : ..

Umur : (Tahun)

Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan

Pendidikan Terakhir : SMP

SMA

S1

S2

Lainnya

Lama Bekerja: < 5 Tahun 5-10 Tahun >10 Tahun

Mohon Bapak/Ibu memberikan tanda (X) pada salah satu pilihan jawaban yang tersedia dalam kolom pertanyaan dengan kriteria sebagai berikut:

- a. SS : Sangat Setuju : dengan Skor 5
- b. S : Setuju : dengan Skor 4
- c. KS : Kurang Setuju : dengan Skor 3
- d. TS : Tidak Setuju : dengan Skor 2
- e. STS : Sangat Tidak Setuju : dengan Skor 1

1. Komitmen Organisasi

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
Affective commitment						
1	Saya merasa bangga menjadi bagian dari Dinas Kepemudaan dan Keolahragaan Provinsi Sumatera Utara.					
2	Saya merasa senang ketika terlibat dalam kegiatan di Dinas Kepemudaan dan Keolahragaan Provinsi Sumatera Utara.					
3	Saya merasa di Dinas Kepemudaan dan Keolahragaan Provinsi Sumatera Utara. ini seperti bagian dari keluarga saya.					
Continuance commitment						
4	Saya tetap bekerja di Dinas Kepemudaan dan Keolahragaan Provinsi Sumatera Utara. karena sulit mendapatkan pekerjaan yang setara di tempat lain.					
5	Saya mempertimbangkan risiko jika harus meninggalkan pekerjaan Dinas Kepemudaan dan Keolahragaan Provinsi Sumatera Utara.					
6	Bertahan di Dinas Kepemudaan dan Keolahragaan Provinsi Sumatera Utara ini merupakan pilihan terbaik bagi saya saat ini.					
Normative commitment						
7	Saya merasa memiliki kewajiban untuk tetap bekerja di Dinas Kepemudaan dan Keolahragaan Provinsi Sumatera Utara.					
8	Saya merasa bertanggung jawab untuk memberikan kontribusi terbaik bagi Dinas Kepemudaan dan Keolahragaan Provinsi Sumatera Utara.					
9	Saya merasa harus setia terhadap organisasi tempat saya bekerja.					

2. Kepuasan Kerja

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
Pekerjaan						
1	Saya merasa tugas yang saya kerjakan sesuai dengan kompetensi saya.					
2	Saya merasa pekerjaan saya di Dinas Kepemudaan dan Keolahragaan Provinsi Sumatera Utara menarik untuk dilakukan.					
Upah.						
3	Saya merasa penghasilan yang saya terima sebanding dengan beban kerja saya.					
4	Saya merasa sistem pemberian insentif di Dinas Kepemudaan dan Keolahragaan Provinsi Sumatera Utara sudah adil.					
Promosi						
5	Saya merasa memiliki kesempatan yang sama untuk memperoleh promosi jabatan.					
6	Saya merasa kenaikan jabatan didasarkan pada kinerja.					
Pengawas.						
7	Saya merasa atasan saya memberikan arahan yang jelas..					
8	Saya merasa atasan bersikap adil dalam menilai kinerja					
Rekan Kerja						
9	Saya merasa rekan kerja mendukung saya menyelesaikan tugas Dinas Kepemudaan dan Keolahragaan Provinsi Sumatera Utara.					
10	Saya merasa puas dengan kerja sama tim di Dinas Kepemudaan dan Keolahragaan Provinsi Sumatera Utara.					

3. Work' Life Balance

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
Time balance (keseimbangan waktu)						
1	Saya dapat membagi waktu dengan baik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.					
2	Saya memiliki waktu yang cukup untuk keluarga meskipun memiliki pekerjaan di Dinas Kepemudaan dan Keolahragaan Provinsi Sumatera Utara.					
3	Pekerjaan saya di Dinas Kepemudaan dan Keolahragaan Provinsi Sumatera Utara tidak mengganggu waktu bersama keluarga.					
Involvement balance (keseimbangan keterlibatan)						
4	Saya dapat melepaskan pikiran dari pekerjaan saat berada di rumah.					
5	Saya tidak mudah stres akibat tuntutan pekerjaan.					
6	Saya dapat terlibat secara aktif dalam kegiatan keluarga meskipun memiliki pekerjaan.					
Satisfaction balance (keseimbangan)						
7	Saya merasa puas dengan peran saya di pekerjaan dan di keluarga.					
8	Saya merasa pekerjaan tidak mengganggu kebahagiaan pribadi saya.					
9	Saya merasa kehidupan kerja dan kehidupan pribadi saya berjalan secara harmonis.					

4. Work Engagement

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
Vigor (Semangat)						
1	Saya memiliki energi yang tinggi saat bekerja di Dinas Kepemudaan dan Keolahragaan Provinsi Sumatera Utara..					
2	Saya tetap bersemangat meskipun menghadapi beban kerja yang berat.					
3	Saya tetap tekun bekerja meskipun menghadapi kesulitan.					
Dedication (Dedikasi)						
4	Saya merasa bangga dengan pekerjaan saya di Dinas Kepemudaan dan Keolahragaan Provinsi Sumatera Utara..					
5	Saya merasa pekerjaan saya memiliki arti penting bagi diri saya.					
6	Saya merasa pekerjaan saya penuh makna dan tujuan.					
Absorption (Penghayatan)						
7	Saya sangat fokus ketika mengerjakan pekerjaan saya.					
8	Saya sering larut dalam pekerjaan hingga tidak terasa waktu berlalu.					
9	Saya sulit melepaskan diri dari pekerjaan karena sangat menikmati pekerjaan tersebut.					

TABULASI HASIL JAWABAN KUSIONER

	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Jumlah
A01	5	5	4	5	4	4	5	5	5	42
A02	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
A03	5	4	4	4	4	4	4	4	4	37
A04	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
A05	5	5	5	5	4	5	5	5	4	43
A06	4	4	4	4	4	4	5	4	4	37
A07	5	5	5	5	5	5	5	5	4	44
A08	5	5	5	5	5	4	5	4	4	42
A09	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
A10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
A11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
A12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
A13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
A14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
A15	3	4	4	3	4	4	4	4	4	34
A16	4	5	5	5	5	5	5	5	5	44
A17	4	4	4	5	5	3	5	5	5	40
A18	5	5	5	4	4	5	4	5	4	41
A19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
A20	5	5	5	4	4	4	4	4	4	39
A21	3	3	3	3	3	3	3	3	4	28
A22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
A23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
A24	4	5	4	5	5	4	5	5	5	42
A25	5	5	5	2	5	5	5	5	5	42
A26	4	4	4	4	5	3	3	3	3	33
A27	4	4	4	2	2	4	3	3	3	29
A28	4	4	4	2	4	4	4	4	4	34
A29	5	5	5	2	5	4	4	4	4	38
A30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
A31	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
A32	5	5	5	5	5	5	4	4	4	42
A33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
A34	5	5	5	5	4	4	4	4	4	40
A35	5	5	5	4	5	5	5	5	4	43
A36	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
A37	4	4	4	5	4	5	4	4	4	38
A38	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
A39	5	5	5	5	4	4	5	5	5	43
A40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
A41	5	5	5	5	5	4	5	5	5	44

A42	4	4	4	4	5	4	5	4	4	38
A43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
A44	5	5	5	5	4	5	5	5	5	44
A45	5	5	4	4	4	4	4	4	4	38
A46	4	4	3	3	3	3	3	3	3	29
A47	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
A48	4	4	4	4	4	5	3	4	4	36
A49	5	5	5	5	4	5	5	5	4	43
A50	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
A51	4	4	5	4	4	4	4	4	4	37
A52	4	4	5	5	5	5	5	5	5	43
A53	4	4	5	4	5	4	5	4	4	39
A54	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
A55	5	5	5	5	5	4	5	4	4	42
A56	5	5	5	4	4	4	4	4	4	39
A57	5	5	5	4	4	4	4	4	4	39
A58	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
A59	5	5	5	5	4	5	5	5	5	44
A60	4	4	4	4	5	4	4	4	4	37
A61	5	5	5	5	5	5	3	5	5	43
A62	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
A63	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
A64	5	5	5	5	4	5	5	5	5	44
A65	3	3	3	3	3	5	3	3	3	29
A66	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
A67	5	5	5	5	5	5	3	4	4	41
A68	4	5	5	5	5	5	5	5	5	44
A69	5	5	5	5	4	5	5	5	5	44
A70	5	5	5	5	5	5	3	3	3	39
A71	5	5	5	5	3	5	5	5	5	43
A72	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18
A73	5	5	5	4	5	4	3	4	4	39
A74	5	5	5	5	4	5	5	5	5	44
A75	4	4	4	4	3	3	4	3	3	32
A76	4	4	4	5	4	5	4	3	3	36
A77	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
A78	4	4	5	5	4	5	4	5	5	41
A79	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
A80	5	5	5	5	5	4	4	5	5	43
A81	5	5	4	5	4	5	5	5	5	43
A82	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
A83	5	5	4	4	3	4	4	5	5	39
A84	5	5	4	5	5	5	5	5	5	44

A85	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
A86	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
A87	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
A88	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27

	Z.1	Z.2	Z.3	Z.4	Z.5	Z.6	Z.7	Z.8	Z.9	Z.10	Jumlah
A01	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
A02	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
A03	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
A04	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	43
A05	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49
A06	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	42
A07	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	43
A08	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	42
A09	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49
A10	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	49
A11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
A12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
A13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
A14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
A15	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	42
A16	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	46
A17	4	4	5	4	5	4	5	3	5	5	44
A18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
A19	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	46
A20	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	43
A21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
A22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
A23	3	3	5	4	4	3	4	3	3	3	35
A24	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	44
A25	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	48
A26	2	3	5	4	5	5	4	4	4	4	40
A27	3	3	5	4	4	5	5	4	4	4	41
A28	4	3	5	5	4	5	4	4	4	4	42
A29	4	3	5	4	4	5	4	5	5	5	44
A30	3	3	4	3	3	3	3	4	5	5	36
A31	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
A32	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	45
A33	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	44
A34	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	48

A78	5	5	5	5	5	5	4	3	2	2	41
A79	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	34
A80	5	5	4	5	4	4	5	3	5	5	45
A81	3	5	5	5	4	5	4	4	4	4	43
A82	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
A83	5	5	4	4	3	4	3	5	5	5	43
A84	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	46
A85	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
A86	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
A87	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
A88	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	28

	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	Jumlah
A01	5	5	5	5	5	4	5	5	5	44
A02	5	5	5	5	5	5	5	5	4	44
A03	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
A04	4	5	4	4	5	4	5	4	4	39
A05	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
A06	4	5	5	5	4	5	4	4	4	40
A07	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
A08	4	4	5	4	4	4	4	4	4	37
A09	5	5	5	5	5	4	4	4	4	41
A10	5	5	4	5	5	5	5	5	5	44
A11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
A12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
A13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
A14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
A15	4	4	4	4	4	4	4	4	3	35
A16	4	5	5	4	5	5	5	4	4	41
A17	4	4	4	3	4	4	5	4	4	36
A18	5	4	4	4	4	4	4	4	4	37
A19	4	5	5	5	5	5	5	4	4	42
A20	3	4	3	4	4	3	4	4	4	33
A21	4	5	5	3	4	3	3	2	2	31
A22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
A23	3	3	3	4	4	5	4	5	5	36
A24	3	4	5	5	4	4	4	4	4	37
A25	4	3	4	5	4	3	4	4	4	35
A26	5	5	5	5	5	4	4	4	4	41
A27	4	5	4	3	4	4	3	5	5	37

A28	4	4	4	4	3	4	4	4	4	35
A29	3	4	4	4	4	3	3	3	4	32
A30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
A31	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
A32	4	4	4	4	4	4	4	5	5	38
A33	4	4	4	5	4	5	5	4	4	39
A34	4	4	4	4	4	5	5	4	4	38
A35	5	5	5	5	5	5	5	4	4	43
A36	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
A37	4	4	5	5	5	4	4	4	4	39
A38	4	4	4	4	4	5	4	5	5	39
A39	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
A40	4	5	5	5	5	5	5	4	4	42
A41	4	4	4	4	4	5	4	4	4	37
A42	5	4	4	4	5	4	4	3	3	36
A43	3	4	3	2	3	3	3	2	2	25
A44	3	3	3	3	3	3	3	4	4	29
A45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
A46	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
A47	5	5	5	5	5	5	5	4	4	43
A48	4	5	5	5	5	5	5	4	4	42
A49	5	5	5	5	5	5	5	4	4	43
A50	5	5	5	5	5	5	5	4	5	44
A51	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
A52	3	3	3	3	3	3	3	5	5	31
A53	4	4	4	4	4	4	4	5	5	38
A54	5	5	5	5	5	5	3	4	4	41
A55	4	5	4	4	4	4	4	4	4	37
A56	4	4	5	5	5	5	5	4	4	41
A57	3	3	2	5	5	5	5	5	5	38
A58	5	4	5	4	5	5	5	5	5	43
A59	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
A60	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
A61	5	4	4	4	3	4	3	3	3	33
A62	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
A63	3	4	3	3	3	3	2	3	3	27
A64	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
A65	3	4	3	3	3	3	3	3	3	28
A66	5	5	3	5	3	5	4	5	5	40
A67	3	4	4	4	4	4	3	3	3	32
A68	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
A69	5	5	5	5	5	5	5	2	2	39
A70	5	4	5	5	5	5	5	5	5	44

A71	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
A72	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18
A73	3	4	5	5	3	3	4	2	2	31
A74	5	5	5	2	5	5	5	5	5	42
A75	3	4	4	4	4	4	3	4	4	34
A76	4	4	4	5	4	5	4	3	3	36
A77	4	4	4	4	3	4	4	4	4	35
A78	5	5	5	4	3	2	3	3	3	33
A79	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
A80	5	4	5	5	5	5	5	4	4	42
A81	5	5	5	5	5	3	5	4	4	41
A82	4	4	4	4	4	4	4	5	5	38
A83	5	5	5	5	5	5	5	4	4	43
A84	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
A85	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
A86	5	4	5	5	5	5	5	5	5	44
A87	5	4	5	5	5	5	5	5	5	44
A88	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27

	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	Jumlah
A01	5	3	4	5	4	4	4	4	4	37
A02	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
A03	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
A04	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
A05	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
A06	4	5	4	4	4	4	4	4	4	37
A07	4	5	5	4	5	4	4	5	5	41
A08	4	3	5	5	5	4	5	5	5	41
A09	5	4	5	5	5	5	5	4	5	43
A10	5	5	5	5	5	5	5	4	5	44
A11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
A12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
A13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
A14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
A15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
A16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
A17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
A18	5	4	4	4	4	4	4	4	4	37
A19	4	4	4	4	4	4	5	4	4	37
A20	4	4	4	4	4	4	3	4	4	35



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

PERMOHONAN JUDUL PENELITIAN

No. Agenda: 5751/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/6/1/2026

Kepada Yth.
Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
di Medan

Medan, 6/1/2026

Dengan hormat,
Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Nur Anisa Safana Nasution
NPM : 2205160642
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Dalam rangka proses penyusunan skripsi, saya bermohon untuk mengajukan judul penelitian berikut ini:

Identifikasi Masalah : 1. Disiplin kerja pegawai PDAM belum optimal, yang terlihat dari tingkat keterlambatan, ketidakhadiran, atau ketidakpatuhan terhadap peraturan kerja, sehingga diduga memengaruhi kinerja pegawai. Motivasi kerja pegawai PDAM masih bervariasi, baik dari segi motivasi intrinsik maupun ekstrinsik, yang berpotensi berdampak pada rendah atau tidak maksimalnya kinerja pegawai. Kepuasan kerja pegawai PDAM belum sepenuhnya terpenuhi, terutama terkait gaji, lingkungan kerja, hubungan antar pegawai, dan kesempatan pengembangan karier, yang dapat memengaruhi hasil kerja pegawai. Kinerja pegawai PDAM belum mencapai target yang diharapkan, baik dari aspek kualitas, kuantitas, maupun ketepatan waktu pelayanan kepada masyarakat.

2. Stres kerja pegawai PDAM cenderung meningkat, yang disebabkan oleh tekanan pekerjaan, tuntutan pelayanan publik, target kerja, dan kondisi lingkungan kerja, sehingga berpotensi menurunkan kinerja pegawai. Beban kerja pegawai PDAM belum merata, baik dari segi jumlah tugas, tingkat kesulitan pekerjaan, maupun waktu penyelesaian, yang dapat memicu kelelahan dan berdampak pada kinerja. Motivasi kerja pegawai PDAM masih berfluktuasi, dipengaruhi oleh faktor internal maupun eksternal seperti penghargaan, pengembangan karier, dan kepemimpinan, yang berpengaruh terhadap semangat dan produktivitas kerja. Kinerja pegawai PDAM belum optimal, terlihat dari kualitas pelayanan, ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan, dan pencapaian target kerja.

3. Kepemimpinan di PDAM belum sepenuhnya efektif, terlihat dari pola komunikasi pimpinan dengan pegawai, pengambilan keputusan, serta kemampuan pimpinan dalam memberikan arahan dan keteladanan, sehingga dapat memengaruhi kepuasan kerja pegawai. Disiplin kerja pegawai PDAM masih belum optimal, yang tercermin dari tingkat kehadiran, ketepatan waktu, dan kepatuhan terhadap peraturan kerja, sehingga berdampak pada tingkat kepuasan kerja pegawai. Motivasi kerja pegawai PDAM masih beragam, baik dari segi motivasi intrinsik maupun ekstrinsik, yang dapat memengaruhi perasaan puas atau tidak puas pegawai terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja pegawai PDAM belum sepenuhnya tercapai, terutama terkait dengan penghargaan, lingkungan kerja, hubungan dengan atasan dan rekan kerja, serta peluang pengembangan karier.

Rencana Judul : 1. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai
2. Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai
3. Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Objek/Lokasi Penelitian : Pdam Tirtanadi

Demikianlah permohonan ini saya sampaikan. Atas perhatiannya saya ucapkan terimakasih.



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

Jl. Kapten Mukhtar Daulat No. 3, Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20138

Hormat Saya
Pemohon

(Nur Anisa Safana Nasution)



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

PERSETUJUAN JUDUL PENELITIAN

Nomor Agenda: 5751/IDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/6/1/2026

Nama Mahasiswa : Nur Anisa Safana Nasution
NPM : 2205160642
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Tanggal Pengajuan Judul : 6/1/2026
Nama Dosen Pembimbing¹⁾ : Prof. Dr. Zulfizar, SE, M.Si Af
Judul Disetujui²⁾ : Pengaruh Work Life Balance dan work engagement terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja pada dinas kepemudaan dan olahraga provinsi.

Disahkan oleh:
Kep. Program Studi Manajemen

(Agus Sanj SE., M.Sc.)

Medan,

Dosen Pembimbing

(.....)

Keterangan

¹⁾ Disahkan oleh Pimpinan Program Studi

²⁾ Disahkan oleh Dosen Pembimbing

Setelah disahkan oleh Prasi dan Dosen pembimbing, scan/ foto dan uploadlah lemboran ke-2 ini pada laman online "Upload Pengajuan Judul Skripsi"



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UMSU Terakreditasi Unggul Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 174/SK/DAN-PT/Ak.Pj/PT/10/2024

Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003

<http://feb.umsu.ac.id> feb@umsu.ac.id [umsu.medan](https://www.facebook.com/umsu.medan) [umsu.medan](https://www.instagram.com/umsu.medan) [umsu.medan](https://www.youtube.com/umsu.medan) [umsu.medan](https://www.linkedin.com/umsu.medan)

PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING
TUGAS AKHIR MAHASISWA

NOMOR : 456/TGS/II.3.AU/UMSU-05/F/2026

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

...sian Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, berdasarkan Persetujuan
...mohonan judul penelitian Tugas Akhir / Jurnal dari Ketua / Sekretaris :

Program Studi : Manajemen
...da Tanggal :

...ngan ini menetapkan Dosen Pembimbing Tugas Akhir/ Jurnal Mahasiswa :

...ma : Nur Anisa Safana Nasution

...P M : 2205160642

...nester : VIII (Delapan)

...ogram Studi : Manajemen

...dul Proposal / Skripsi : Pengaruh work life balance dan work engagement terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja pada Dinas Kepemudaan dan Olahraga Provsu

...sen Pembimbing : Prof Dr.Jufrizen,SE,Msi

...ngan demikian di izinkan menulis Tugas Akhir / Jurnal dengan ketentuan :

1. Penulisan berpedoman pada buku panduan penulisan Tugas Akhir/ Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.
2. Pelaksanaan Sidang Tugas Akhir / Jurnal harus berjarak 3 bulan setelah dikeluarkanya Surat Penetapan Dosen Pembimbing Tugas Akhir
3. **Tugas Akhir** dinyatakan " **BATAL** " bila tidak selesai sebelum Masa Daluarsa tanggal 10 Februari 2027 Revisi Judul.....

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Ditetapkan di : Medan
Pada Tanggal : 21 Sya'ban 1447 H
10 Februari 2026 M

Dekan



Dr. Radiman, S.E., M.Si
NIDN: 0107087801



...busan :
1. Pertinggal.





PEMERINTAH PROVINSI SUMATERA UTARA
DINAS KEPEMUDAAN DAN KEOLAHRAGAAN

Jalan Williem Iskandar No. 9, Medan, Kode Pos 20222
Telepon/Faksimile (061) 6645501

Pos-el dispورا@sumutprov.go.id, Laman dispورا.sumutprov.go.id

Nomor : 400.31663 /Dis Pora/II/2026
Tgl : --
Tempat : --
Perihal : **Izin Melaksanakan Riset**

Medan, 12 Februari 2026

Th. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Tempat

Menindaklanjuti surat Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Nomor 456/II.3.AU/UMSU-05/F/2026 tanggal 10 Februari 2026 Perihal Izin Riset Pendahuluan.

Sehubungan dengan hal tersebut di atas, pada saat ini kami dapat menerima Mahasiswa/i Saudara untuk melakukan Riset pada Dinas Kepemudaan dan Keolahragaan Provinsi Sumatera Utara. Adapun nama yang Saudara usulkan adalah sebagai berikut :

Nama : **Nur Anisa Safana Nasution**
NPM : 2205160642
Jurusan : Manajemen
Judul : *"Pengaruh Work Life Balance dan Work Engagement Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja Pada Dinas Kepemudaan dan Keolahragaan Provsu"*

Demikian disampaikan, atas perhatian dan kerjasama yang baik diucapkan terima kasih.

a.n.KEPALA DINAS KEPEMUDAAN
DAN KEOLAHRAGAAN
SEKRETARIS



ISMAIL, S.H., M.SP.
PEMBINA/IV.a

NIP 197911122007011004



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UMSU Terakreditasi Unggul Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 174/SK/BAN-PT/AK.Pj/PT/III/2024

Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003

<http://feb.umsu.ac.id>

feb@umsu.ac.id

[fumsumedan](#)

[umsumedan](#)

[umsumedan](#)

[umsumedan](#)

Nomor : 1317/II.3.AU/UMSU-05/F/2026
Lamp. : -
Hal : MENYELESAIKAN RISET

Medan, 13 Syawal 1447 H
01 April 2026 M

Kepada Yth.
Bapak / Ibu Pimpinan
Dinas Kepemudaan Dan Keolahragaan PROVSU
Di
Tempat

Assalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan Mahasiswa kami akan menyelesaikan Studinya, mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan kesempatan pada Mahasiswa kami melakukan Riset di Perusahaan/ instansi yang Bapak/Ibu pimpin, guna untuk melanjutkan Penyusunan / Penulisan Tugas Akhir pada Bab IV – V, dan setelah itu Mahasiswa yang bersangkutan mendapatkan Surat Keterangan Telah Selesai Riset dari Perusahaan yang Bapak/Ibu Pimpin, yang merupakan salah satu persyaratan dalam penyelesaian Program Studi Strata Satu (S1) di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan :

Adapun Mahasiswa tersebut adalah :

Nama : Nur Anisa Safana Nasution
N P M : 2205160642
Semester : VIII (Delapan)
Jurusan : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Work Life Balance Dan Work Engagement Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja Pada Dinas Kepemudaan Dan Keolahragaan Provsu

Demikianlah harapan kami, atas bantuan dan kerjasama yang Bapak/Ibu berikan, Kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh



Dekan

Dr. Radiman, S.E., M.Si
NIDN: 0107087801

Tembusan :
1. Pertinggal





PEMERINTAH PROVINSI SUMATERA UTARA
DINAS KEPEMUDAAN DAN KEOLAHRAGAAN

Jalan Willem Iskandar No. 9, Medan, Kode Pos 20222
Telepon/Faksimile (061) 6645501
Pos-el dispورا@sumutprov.go.id, Laman dispورا.sumutprov.go.id

SURAT KETERANGAN

Nomor : 800.111 / 11343 / Dis Pora / IV / 2026

Yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : ISMAIL, S.H, M.SP.
NIP : 197911122007011004
Pangkat/Gol. : Pembina/IV.a
Jabatan : Sekretaris Dinas Kepemudaan dan Keolahragaan
Provinsi Sumatera Utara

Dengan ini menerangkan dengan sebenarnya bahwa :

Nama : NUR ANISA SAFANA NASUTION
NPM : 2205160642
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Jurusan : Manajemen

Benar telah selesai melaksanakan Riset pada Dinas Kepemudaan dan Keolahragaan Provinsi Sumatera Utara.

Demikian surat keterangan ini dibuat dengan sebenarnya untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di : Medan
Pada tanggal : 6 April 2026

a.n. KEPALA DINAS KEPEMUDAAN
DAN KEOLAHRAGAAN
SEKRETARIS

ISMAIL, S.H, M.SP.
PEMBINA/IV.a
NIP.19791112 200701 1004



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

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

BERITA ACARA PEMBIMBINGAN PROPOSAL

Nama Lengkap : Nur Anisa Safana Nst
Npm : 2205160642
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
Nama Dosen Pembimbing : Prof. Dr. Jufrizen, S.E., Msi
Judul Penelitian : Pengaruh *Work Life Balance Dan Work Engagement Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja Pada Dinas Kepemudaan Dan Keolahragaan Provsu*

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab I	Perbaiki latar belakang, identifikasi masalah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian dan manfaat penelitian	03/feb-2026	P
Bab II	Perbaiki landasan teori, perbaiki kerangka konseptual dan perbaiki hipotesis penelitian	4/feb-2026	P
Bab III	Perbaiki jenis penelitian, definisi operasional, kerangka tempat dan waktu penelitian serta populasi dan sampel	6/feb-2026	P
Daftar Pustaka	Perbaiki daftar pustaka Gunakan mandalay	8/feb-2026	P
Instrumen Pengumpulan Data Penelitian	Gunakan instrumen pengumpulan data penelitian	9/feb-2026	P
Persetujuan Seminar Proposal	ACC maju seminar proposal	10/feb-2026	P

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi Manajemen

Agus Sani, SE., M.Sc.

Medan, Februari 2026

Disetujui Oleh
Dosen Pembimbing

Prof. Dr. Jufrizen, S.E., Msi



MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH PIMPINAN PUSAT
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 ☎ (061) 6624567 Ext: 304 Medan 20238

BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL PROGRAM STUDI MANAJEMEN

Pada hari ini Rabu 04 Februari 2026 telah diselenggarakan seminar Proposal Program Studi Manajemen
menyatakan bahwa :

Nama : Nur Anisa Safana Nasution
Konsentrasi : Man. SDM
N.P.M. : 2205160642
Tempat / Tgl.Lahir : Laut Dendang 21-03-2003
Alamat Rumah : Dusun III Kenari Desa Laut Dendang
Judul Proposal : Pengaruh Work Life Balance Dan Work Engagement Terhadap
Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja Pada Dinas
Kepemudaan Dan Keolahragaan Provsu

Disetujui / tidak disetujui *)

Item	Komentar
Judul	OK
Bab I	Indikator masalahnya apa ?
Bab II	Perbaiki penulisan kutipan
Bab III	harus simetris
Lainnya	
Kesimpulan	<input checked="" type="checkbox"/> Lulus <input type="checkbox"/> Tidak Lulus

Medan, Rabu 04 Maret 2026

TIM SEMINAR

Ketua

Agus Sapri, S.E., M.Sc.

Pembimbing

Prof. Dr. Jufrizen, S.E., M.Si.

Sekretaris

Arif Pratama Marpaung, S.E., M.M.

Pembanding

Dr. Irfan Nasution, S.E., M.M.



MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH PIMPINAN PUSAT
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No. 3 Tel. (061) 6624567 Ext. 304 Medan 220238



PENGESAHAN PROPOSAL

Berdasarkan hasil seminar Proposal Program Studi Manajemen yang diselenggarakan pada hari *Rabu 04 Februari 2026* menerangkan bahwa:

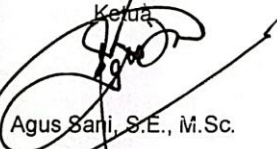
Nama : Nur Anisa Safana Nasution
Konsentrasi : Man. SDM
N.P.M. : 2205160642
Tempat / Tgl.Lahir : Laut Dendang 21-03-2003
Alamat Rumah : Dusun III Kenari Desa Laut Dendang
Judul Proposal : Pengaruh Work Life Balance Dan Work Engagement Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja Pada Dinas Kepemudaan Dan Keolahragaan Provsu.

Proposal dinyatakan syah dan memenuhi Syarat untuk menulis Tugas Akhir dengan pembimbing: *Prof. Dr. Jufrizen, S.E., M.Si.*

Medan, Rabu 04 Maret 2026

TIM SEMINAR

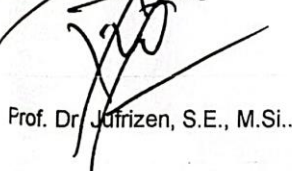
Ketua


Agus Sani, S.E., M.Sc.

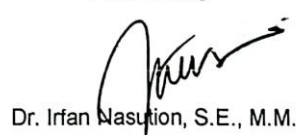
Sekretaris


Arif Pratama Marpaung, S.E., M.M.

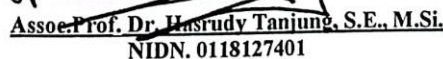
Pembimbing


Prof. Dr. Jufrizen, S.E., M.Si.

Pembanding


Dr. Irfan Nasution, S.E., M.M.

4/3/2026
Diketahui / Disetujui
a.n. Dekan
Wakil Dekan - I


Assoe. Prof. Dr. Hasrudy Tanjung, S.E., M.Si.
NIDN. 0118127401

SURAT PERNYATAAN
PENELITIAN/SKRIPSI

Saya yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : Nur Anisa Safana Nasution
NPM : 2205160642
Fak/Jurusan : Ekonomi dan Bisnis / Manajemen
Judul Proposal : Pengaruh *Work Life Balance* dan Work Engagement terhadap
Komitmen Organisasi melalui Kepuasan Kerja pada Dinas
Kepemudaan dan Keolahragaan Provsu

Menyatakan bahwa:

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha sendiri, baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi.
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut :
 - Menjiplak/Plagiat hasil karya penelitian orang lain.
 - Merekayasa tanda angket, wawancara, observasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti memalsukan stempel, kop surat, atau identitas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "penetapan proyek proposal/makalah/skripsi dan penghujukkan Dosen Pembimbing" dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah surat pernyataan ini saya perbuat dengan kesadaran sendiri.

Medan, Februari 2026
Pembuat Pernyataan



NUR ANISA SAFANA NASUTION

NB :

- Surat pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat pengajuan judul
- Foto copy surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

DATA PRIBADI

1. Nama : Nur Anisa Safana Nasution
NPM : 2205160642
Tempat/ Tanggal Lahir : Laut Dendang, 21 Maret 2003
Jenis Kelamin : Perempuan
Alamat Rumah : Dusun III Kenari Laut Dendang
Program Studi : Manajemen
Agama : Islam
Warga Negara : Indonesia
Email : annisasafana0@gmail.com
HP : 0895-1845-0719

2. Nama Orang Tua
Ayah : Amir Suwondo Nasution
Ibu : Massuharni

3. Jenjang Pendidikan
 - SD Swakarya Medan Tamat Tahun 2016
 - SMP Pahlawan Nasional Medan Tamat Tahun 2019
 - SMK PAB 3 Medan Estate Tamat Tahun 2022
 - Tercatat sebagai Mahasiswa Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dari Tahun 2022 s.d sekarang.

Medan, April 2026

Hormat Saya



Nur Anisa Safana Nasution