

PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI

Tania Audria Meisy¹
Made Surya Putra²

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, Bali, Indonesia

E-mail: audriameisytania26@gmail.com

ABSTRAK

Keberhasilan perusahaan sangat bergantung pada kontribusi sumber daya manusia terutama pada faktor komitmen organisasional karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan pengaruh *work life balance* terhadap komitmen organisasional dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Penelitian dilakukan di Fish Streat Bali dengan jumlah populasi sebesar 33 orang, yang seluruhnya dijadikan responden. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Analisis data dilakukan dengan metode *Structural Equation Modeling berbasis Partial Least Square* (SEM-PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional, serta terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Dalam hubungan mediasi, kepuasan kerja terbukti memediasi secara parsial pengaruh *work life balance* terhadap komitmen organisasional. Implikasi teoritis penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yaitu apabila karyawan merasa diperlakukan baik oleh perusahaan maka karyawan akan puas dengan pekerjaannya dan komitmen organisasional karyawan akan meningkat sehingga karyawan akan membalas dengan sikap positif terhadap perusahaan. Secara praktis, hasil penelitian ini dapat digunakan oleh perusahaan untuk meningkatkan komitmen organisasional karyawan, misalnya dengan menerapkan jam kerja yang sesuai agar karyawan puas dengan pekerjaannya serta diharapkan dapat memberikan gaji yang sesuai agar kepuasan kerja mereka meningkat maka komitmen organisasional karyawan terhadap perusahaan juga akan meningkat.

Kata kunci: kepuasan kerja; komitmen organisasional; *work life balance*

ABSTRACT

The success of a company highly depends on the contribution of human resources especially on the factor of employees' organizational commitment. This study aims to explain the influence of work life balance on organizational commitment with job satisfaction as a mediating variable. The research was conducted at Fish Streat Bali with a total population of 33 employees, all of whom participated as respondents. Data was collected using a questionnaire and data analysis was carried out using Structural Equation Modeling based on Partial Least Square (SEM-PLS). The results showed that work life balance has a positive and significant effect on organizational commitment, and also a positive and significant effect on job satisfaction. Job satisfaction has a positive and significant effect on organizational commitment. Job satisfaction partially mediates the influence of work life balance on organizational commitment. The theoretical implication of this study aligns with previous research when employees feel well-treated by the company, they are more likely to

feel satisfied with their job and become more committed to the organization. Practically, this research can be used by companies to improve employee commitment by implementing fair working hours and providing appropriate amount of salaries, thereby increasing job satisfaction and organizational commitment.

Keyword: *job satisfaction; organizational commitment; work life balance*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia dalam organisasi dapat menjalankan visi, misi, dan tujuan. Keberlangsungan perusahaan dapat dipengaruhi oleh banyak faktor penting salah satunya adalah komitmen organisasional. Komitmen organisasional merupakan tingkat keterlibatan dan kesetiaan karyawan dalam organisasi yang tercermin dari keinginan mereka untuk bertahan dan bekerja sepenuh hati demi mencapai tujuan organisasi (Pratama *et al.*, 2022).

Menurut hasil pra survei yang telah dilakukan di lapangan, ditemukan adanya beberapa permasalahan yang ada pada dimensi komitmen organisasional. Permasalahan pada komitmen afektif yaitu rendahnya keterikatan emosional untuk bertahan yang dirasakan oleh beberapa karyawan Fish Street Bali sehingga mereka kurang memiliki keinginan berkontribusi lebih untuk perusahaan. Permasalahan pada komitmen keberlanjutan yaitu adanya rasa terpaksa untuk bertahan di perusahaan. Karyawan merasa harus bertahan di perusahaan karena masih memiliki kebutuhan dan tanggungan hidup yang harus mereka penuhi dan apabila mereka keluar dari perusahaan, mereka tidak tahu harus kemana mencari pekerjaan lain. Permasalahan pada komitmen normatif yaitu *supervisor* kerap merasa kurang didukung oleh tim pusat, kondisi ini membuat *supervisor* merasa kurang dihargai dan sering kewalahan meskipun sudah di luar jam kerja.

Komitmen organisasional yang tinggi akan menghindari karyawan dari perilaku-perilaku organisasi yang negatif. Tingginya komitmen organisasional karyawan akan mendorong produktivitas kerja mereka. Komitmen organisasional merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja (Adinata & Yuniarto, 2024). Karyawan yang memiliki komitmen organisasional yang tinggi cenderung memiliki keyakinan dan penerimaan yang kuat terhadap tujuan dan nilai-nilai perusahaan serta memiliki rasa keinginan lebih untuk tetap menjadi bagian di dalam perusahaan (Roni & Putri, 2024).

Teori pertukaran sosial menjelaskan bahwa karyawan akan cenderung berpartisipasi dalam interaksi yang dianggap menguntungkan dan menghindari interaksi yang dianggap merugikan (Damayanti *et al.*, 2024). Teori pertukaran sosial digunakan untuk mengetahui interaksi individu dalam membuat keputusan berdasarkan manfaat yang mereka terima dari hubungan kerja. Pengaruh *work life balance* terhadap komitmen organisasional yang dimediasi oleh kepuasan kerja dapat dijelaskan melalui teori pertukaran sosial, ketika karyawan merasa diperlakukan adil dan diberi ruang untuk menyeimbangkan kehidupan kerja dan pribadi, mereka akan membalasnya dengan sikap positif yaitu dengan meningkatkan komitmen organisasional. Kepuasan kerja berperan sebagai jembatan psikologis yang mana apabila *work life balance*

karyawan baik maka akan menimbulkan rasa puas. Kepuasan kerja itu menjadi dorongan internal untuk membalas perusahaan sehingga terwujud komitmen organisasional. Pertukaran sosial tidak terjadi secara langsung melainkan melalui rasa puas yang terbentuk karena persepsi positif terhadap kondisi kerja. Dengan kata lain, kepuasan kerja memediasi hubungan timbal balik antara pemberian (*work life balance*) dan balasan (komitmen organisasional) karena kepuasan kerja memperkuat persepsi bahwa perusahaan layak untuk diberi komitmen dan loyalitas.

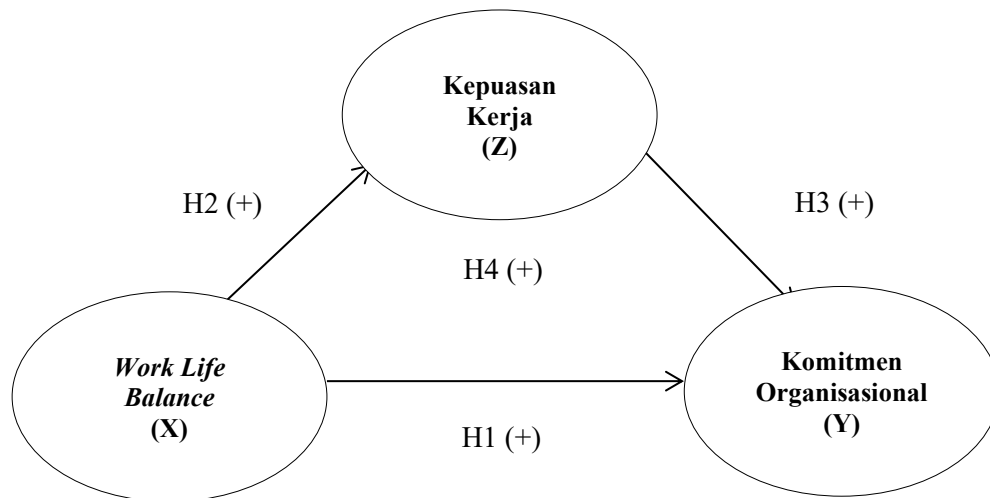
Kepuasan kerja dapat mempengaruhi komitmen organisasional. Kepuasan kerja merupakan perasaan yang menyokong dari dalam diri karyawan yang berhubungan dengan pekerjaan maupun kondisi diri sendiri (Nurhandayani, 2022). Karyawan akan merasa puas dengan pekerjaannya apabila dapat menikmati pekerjaan yang dilakukannya serta memperoleh hasil yang baik dari pekerjaan tersebut. Karyawan yang merasa puas akan menunjukkan sikap positif dan komitmen yang lebih besar terhadap organisasi (Adhan *et al.*, 2020). Penelitian Ariska (2022) membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Alam & Wanialisa (2021) membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Perusahaan mendapatkan keuntungan tambahan apabila memiliki karyawan yang berkomitmen terhadap perusahaan (Putra & Turangan, 2020).

Perusahaan yang mampu menerapkan *work life balance* yang baik, maka karyawan akan merasakan kepuasan yang menumbuhkan loyalitas untuk tetap bertahan di perusahaan. Penelitian Millenia & Masman (2024) membuktikan bahwa *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional yang dimediasi oleh kepuasan kerja. Surya & Riana (2023) membuktikan bahwa *work life balance* pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional yang dimediasi oleh kepuasan kerja. *Work life balance* yang terpenuhi akan membuat karyawan merasa puas dengan pekerjaannya sehingga terbentuklah rasa komitmen terhadap perusahaan.

Work life balance yang seimbang menumbuhkan rasa kesetiaan karyawan untuk tetap menjadi bagian dari perusahaan (Badrianto & Ekshan, 2021). Komitmen karyawan terhadap perusahaan akan meningkat dengan sendirinya apabila karyawan memiliki tingkat *work life balance* yang baik (Dihag *et al.*, 2022). Penelitian Choeriyah & Utami (2023) membuktikan bahwa *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Abdulaziz *et al.* (2022) dan Eriyanti & Noekent (2021) membuktikan bahwa *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Ngelimun, *et al.* (2022) membuktikan bahwa tidak adanya pengaruh yang signifikan antara *work life balance* terhadap komitmen organisasional yang mana masih terdapat *research gap* pada penelitian ini. Sebagian besar penelitian meneliti hubungan *work life balance* dan komitmen organisasional secara langsung tanpa mempertimbangkan peran kepuasan kerja, terutama dalam konteks sektor yang sangat dinamis seperti restoran. Kepuasan kerja berperan penting sebagai mekanisme psikologis yang menguatkan timbal balik pertukaran sosial antara perusahaan dan karyawan. Dengan demikian, penelitian ini

bertujuan mengisi kekosongan tersebut dengan menguji peran mediasi kepuasan kerja dalam hubungan antara *work life balance* dan komitmen organisasional.

Studi empiris yang menguji pengaruh *work life balance* terhadap komitmen organisasional dan kepuasan kerja karyawan sebagai variabel mediasi telah dilakukan pada penelitian sebelumnya. Penelitian yang dilakukan oleh Septiani & Jaya (2024), Putra *et al.* (2023), dan Abdirahman *et al.* (2020) menyimpulkan bahwa *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional yang dimediasi oleh kepuasan kerja. Penelitian Ramadhan & Marinda (2020) membuktikan bahwa *work life balance* yang tinggi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasional yang dimediasi oleh kepuasan kerja.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Sumber: Data diolah, 2025

Menurut Aliya & Saragih (2020) menyatakan bahwa *work life balance* menyangkut kaitan dengan memberikan karyawan kebebasan untuk menyelaraskan antara apa yang dilakukan di tempat kerja dan di luar tempat kerja berdasarkan dengan komitmen dan minat yang dimilikinya. Penelitian yang dilakukan oleh Choeriyah & Utami (2023) bahwa *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Saputri & Helmy (2021) membuktikan bahwa *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Sari & Seniati (2020) membuktikan bahwa *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Hasil penelitian-penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa dengan seimbangny kehidupan pekerjaan dan pribadi seseorang maka itu tidak menjadi ancaman bagi karyawan untuk meninggalkan perusahaan tersebut.

H1: *Work Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional karyawan.

Lukmiati (2020) menyatakan bahwa *work life balance* dapat diartikan sebagai

suatu keadaan dimana konflik yang dialami karyawan rendah serta perannya di dalam pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat berjalan dengan baik. Rendahnya *work life balance* akan menyebabkan karyawan merasa kurang puas dengan pekerjaannya (Adhitarma & Adnyani, 2023). Semakin tinggi keseimbangan hidup pekerjaan seseorang maka kepuasan kerja juga akan semakin meningkat (Maharani *et al.*, 2023). Penelitian yang dilakukan Pitoyo & Handayani (2022) membuktikan bahwa *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Atthohiri & Wijayati (2021) membuktikan bahwa *work life balance* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Wiwik *et al.* (2024) membuktikan bahwa *work life balance* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian-penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi keseimbangan hidup pekerjaan seseorang maka kepuasan kerja akan semakin meningkat.

H2: *Work Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Nurlina *et al.* (2023) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu penilaian, perasaan atau sikap seseorang terhadap pekerjaannya dan berkaitan dengan lingkungan pekerjaannya yaitu terpenuhinya berbagai keinginan dan kebutuhan melalui pekerjaan tersebut. Karyawan yang puas dengan pekerjaannya memiliki peluang yang rendah untuk meninggalkan organisasi tersebut. Penelitian yang dilakukan oleh Hasyim *et al.* (2022) membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Pinangkaan *et al.* (2020) membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Partini & Dewi (2020) membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Hasil penelitian-penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa apabila karyawan merasa puas dengan pekerjaan yang dijalani maka kemungkinan besar karyawan tersebut tetap berkomitmen untuk tidak meninggalkan organisasi tersebut.

H3: Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional karyawan.

Work life balance merupakan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan serta adanya perasaan nyaman dengan komitmen pekerjaan dan juga keluarga (Rahmadina & Setyaningrum, 2023). Penelitian yang dilakukan oleh Septiani & Jaya (2024) membuktikan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh *work life balance* terhadap komitmen organisasional. Risambessy & Tahanora (2021) dan Alfianto & Hadi (2024) membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *work life balance* dan komitmen organisasional yang dimediasi oleh kepuasan kerja. Hasil penelitian-penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja dapat mempengaruhi *work life balance* dan komitmen organisasional.

H4: Kepuasan Kerja memediasi pengaruh *Work Life Balance* terhadap Komitmen Organisasi karyawan.

METODE PENELITIAN

Pendekatan kuantitatif bersifat asosiatif kausalitas digunakan dalam penelitian untuk menguji dan menganalisis pengaruh *work life balance* terhadap komitmen

organisasional, pengaruh *work life balance* terhadap kepuasan kerja, pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional, dan peran kepuasan kerja memediasi pengaruh *work life balance* terhadap komitmen organisasional. Penelitian ini dilakukan di Fish Streat Bali yang berlokasi di Jalan Pura Demak, No. 34, Pemecutan Klod, Denpasar Barat. Fish Streat Bali dipilih sebagai lokasi penelitian karena terdapat masalah pada dimensi-dimensi komitmen organisasional karyawan di perusahaan. Variabel pada penelitian ini adalah komitmen organisasional (endogen), *work life balance* (eksogen), dan kepuasan kerja (mediasi). Sebanyak 33 orang karyawan merupakan populasi dan penentuan sampel menggunakan teknik sampling jenuh dengan jumlah sampel sebanyak 33 orang. Metode pengumpulan data menggunakan wawancara dan survei berupa kuesioner. Kuesioner penelitian ini diukur menggunakan skala likert yang berskala dari 1 (satu) hingga 5 (lima) dan diuji kelayakannya menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Teknik analisis yang digunakan adalah menggunakan *Structural Equation Modeling* berbasis *Partial Least Square* (SEM-PLS).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap karyawan Fish Streat Bali dapat diketahui karakteristik respondennya meliputi jenis kelamin, usia, dan lama bekerja.

Tabel 1.
Karakteristik Responden Fish Streat Bali

No	Variabel	Klasifikasi	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	Jenis Kelamin	Laki – Laki	21	63,6
		Perempuan	12	36,4
	Jumlah		33	100
		<20 Tahun	2	6,1
2	Usia	20-25 Tahun	14	42,4
		26-30 Tahun	10	30,3
		31-35 Tahun	6	18,2
		36-40 Tahun	1	3,0
	Jumlah		33	100
3	Lama Kerja	0-2 Tahun	6	18,2
		>2-4 Tahun	24	72,7
		>4-6 Tahun	3	9,1
	Jumlah		33	100

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan Tabel 1, dapat dilihat jumlah karyawan pada Fish Streat Bali yang di jadikan sampel sebanyak 33 orang. Jenis kelamin laki-laki mendominasi dalam penelitian ini dengan presentase sebesar 63,6 persen, hal ini mengindikasikan bahwa Fish Streat Bali memilih karyawan laki-laki karena dianggap lebih memiliki tanggung

jawab yang tinggi dalam bekerja. Karyawan yang memiliki rentang usia 20-25 tahun mendominasi dengan presentase sebesar 42,4 persen, hal ini mengindikasikan Fish Streat Bali lebih memilih karyawan memiliki usia yang produktif dalam mendukung dan menunjang kegiatan mereka dalam bekerja. Lama bekerja selama >2-4 tahun mendominasi dengan persentase sebesar 72,7 persen, yang mengindikasikan bahwa Fish Streat Bali memiliki karyawan yang bekerja selama >2-4 tahun dan memiliki pengalaman kerja yang dapat menunjang pekerjaan mereka.

Tabel 2.
Deskripsi Jawaban Responden Terhadap *Work Life Balance*

Pernyataan	Proporsi Jawaban Responden (orang)					Jumlah	Rata-rata	Kriteria
	1	2	3	4	5			
1 Saya merasa waktu untuk bekerja membatasi saya menjalankan kehidupan pribadi.	0	8	11	6	8	113	3,42	Baik
2 Saya merasa beban pekerjaan membuat saya sulit menjalani kehidupan pribadi.	0	4	11	1 1	7	120	3,64	Baik
3 Saya merasa aktivitas dalam kehidupan pribadi mendukung dan memotivasi saya dalam menjalankan pekerjaan.	0	6	13	8	6	113	3,42	Baik
4 Saya merasa suasana dalam pekerjaan mendukung aktivitas saya dalam kehidupan pribadi.	0	1 0	14	0	9	107	3,24	Cukup
5 Saya merasa senang dengan kehidupan pribadi dan pekerjaan yang sekarang saya jalani.	0	4	12	9	8	120	3,64	Baik
6 Saya merasa puas dengan kehidupan pribadi dan pekerjaan yang sekarang saya jalani.	3	4	18	7	1	98	2,97	Cukup
Rata-Rata Total <i>Work Life Balance</i>							3,39	Cukup

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan penilaian responden mengenai pernyataan *work life balance* yang memiliki rata-rata terendah terdapat pada pernyataan “Saya merasa puas dengan kehidupan pribadi dan pekerjaan yang sekarang saya jalani.” diperoleh nilai rata-rata sebesar 2,97 yang masuk kriteria cukup. Hal ini menunjukkan karyawan menganggap belum sepenuhnya merasa puas dengan kehidupan pribadi dan pekerjaan yang sekarang mereka jalani. Pernyataan *work life balance* yang memiliki rata-rata tertinggi terdapat pada pernyataan “Saya merasa senang dengan kehidupan pribadi dan

pekerjaan yang sekarang saya jalani dan “Saya merasa beban pekerjaan membuat saya sulit menjalani kehidupan pribadi.” diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,64 yang masuk kriteria tinggi, hal ini menunjukkan karyawan akan merasa senang dengan kehidupan pribadi dan pekerjaan yang sekarang mereka jalani dan mereka merasa beban pekerjaan membuat mereka sulit menjalani kehidupan pribadi.

Tabel 3.
Deskripsi Jawaban Responden Terhadap Komitmen Organisasional

	Pernyataan	Proporsi Jawaban Responden (orang)					Jumlah	Rata-rata	Kriteria
		1	2	3	4	5			
1	Saya merasa senang bekerja di Fish Streat Bali.	0	8	11	2	12	117	3,55	Tinggi
2	Saya merasa bahwa saya adalah bagian dari Fish Streat Bali	0	9	9	5	10	115	3,48	Tinggi
3	Saya merasa ada keterikatan emosional ingin bertahan di Fish Streat Bali.	4	7	11	10	1	96	2,91	Cukup
4	Saya merasa bangga bekerja di Fish Streat Bali.	0	7	12	6	8	114	3,45	Tinggi
Komitmen Afektif								3,35	Cukup
5	Saya berharap mendapatkan keuntungan apabila bertahan di Fish Streat Bali.	0	9	10	4	10	114	3,45	Tinggi
6	Saya merasa bahwa bertahan di Fish Streat Bali merupakan sebuah kebutuhan.	0	9	9	4	11	116	3,52	Tinggi
7	Saya merasa terlalu banyak pertimbangan untuk keluar dari Fish Streat Bali.	4	7	9	8	5	102	3,09	Cukup
8	Saya merasa berat jika saya harus keluar dari Fish Streat Bali.	1	8	12	6	6	107	3,24	Tinggi
Komitmen Keberlanjutan								3,33	Tinggi
9	Saya merasa bersalah jika saya harus keluar dari Fish Streat Bali	1	8	9	6	9	113	3,42	Tinggi
Tabel lanjutan...									

10	Saya memikirkan pendapat orang lain jika keluar dari Fish Streat Bali.	1	7	11	0	14	118	3,58	Tinggi
11	Saya merasa bahwa tetap bertahan di Fish Streat Bali adalah sebuah kewajiban.	1	11	11	5	5	101	3,06	Cukup
12	Saya memiliki rasa tanggung jawab terhadap Fish Streat Bali.	1	12	8	6	6	103	3,12	Cukup
Komitmen Normatif								3,30	Cukup
Rata-Rata Total Komitmen Organisasional								3,32	Cukup

Sumber : Data diolah, 2025

Penilaian responden mengenai pernyataan komitmen organisasional yang memiliki rata-rata terendah terdapat pada pernyataan “Saya merasa ada keterikatan emosional ingin bertahan di Fish Streat Bali.” sebesar 2,91 kriteria cukup, hal ini menunjukkan bahwa karyawan belum sepenuhnya merasa ada keterikatan emosional ingin bertahan di Fish Streat Bali dan rata-rata tertinggi pada pernyataan “Saya merasa senang bekerja di Fish Streat Bali.” sebesar 3,55 kriteria tinggi, hal ini menunjukan karyawan merasa senang bekerja di Fish Streat Bali.

Tabel 4.
Deskripsi Jawaban Responden Terhadap Kepuasan Kerja

	Pernyataan	Proporsi Jawaban Responden (orang)					Jumlah	Rata-rata	Kriteria
		1	2	3	4	5			
1	Saya merasa puas dengan gaji yang saya terima.	1	13	11	2	6	98	2,97	Cukup
2	Saya merasa puas dengan pekerjaan yang saya jalani.	1	5	15	4	8	112	3,39	Cukup
3	Saya merasa rekan kerja saya saling mendukung dalam menyelesaikan tugas.	0	8	11	2	12	117	3,55	Tinggi
4	Saya merasa atasan saya bersedia membantu serta memberikan solusi terhadap masalah yang saya hadapi.	1	9	15	5	3	99	3,00	Cukup
5	Saya merasa ada peluang yang cukup untuk mendapat promosi di Fish Streat Bali.	0	8	11	6	8	113	3,42	Tinggi
6	Saya merasa nyaman dengan lingkungan kerja di Fish Streat Bali.	0	4	16	6	7	115	3,48	Tinggi
Rata-Rata Total Kepuasan Kerja								3,30	Cukup

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan penilaian responden mengenai pernyataan kepuasan kerja yang memiliki rata-rata terendah terdapat pada pernyataan “Saya merasa puas dengan gaji yang saya terima” diperoleh nilai rata-rata sebesar 2,97 yang masuk kriteria cukup, hal ini menunjukkan secara umum karyawan belum sepenuhnya merasa puas dengan gaji yang mereka terima. Pernyataan kepuasan kerja yang memiliki rata-rata tertinggi terdapat pada pernyataan “Saya merasa rekan kerja saya saling mendukung dalam menyelesaikan tugas” diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,55 yang masuk kriteria tinggi, hal ini menunjukkan bahwa karyawan merasa rekan-rekan kerja saling mendukung dalam menyelesaikan tugas.

Tabel 5.
Hasil Uji Validitas

No.	Variabel	Pernyataan	Pearson Correlation	Keterangan
1.	<i>Work life balance</i> (X)	X1	0,839	Valid
		X2	0,898	Valid
		X3	0,697	Valid
		X4	0,892	Valid
		X5	0,936	Valid
		X6	0,793	Valid
		Y1.1	0,817	Valid
		Y1.2	0,901	Valid
		Y1.3	0,876	Valid
		Y1.4	0,914	Valid
2.	Komitmen organisasional (Y)	Y2.1	0,903	Valid
		Y2.2	0,928	Valid
		Y2.3	0,849	Valid
		Y2.4	0,959	Valid
		Y3.1	0,901	Valid
		Y3.2	0,862	Valid
		Y3.3	0,850	Valid
		Y3.4	0,892	Valid
3.	Kepuasan kerja (Z)	Z1	0,889	Valid
		Z2	0,827	Valid
		Z3	0,869	Valid
		Z4	0,781	Valid
		Z5	0,910	Valid
		Z6	0,896	Valid

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan hasil uji validitas di atas, seluruh instrumen variabel penelitian telah memenuhi syarat uji validitas yang dimana nilai *pearson correlation* masing-

masing instrumen berada diatas 0,3 maka instrumen layak digunakan menjadi alat ukur variabel-variabel tersebut.

Tabel 6.
Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1.	<i>Work life balance</i> (X)	0,917	Reliabel
2.	Komitmen organisasional (Y)	0,975	Reliabel
3.	Kepuasan kerja (Z)	0,930	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2025

Tabel ditampilkan uji reliabilitas pada masing-masing variabel memiliki nilai yang berada pada titik diatas 0,6 yang ditunjukkan pada hasil *Cronbach's Alpha*, maka dapat dikatakan seluruh instrumen telah memenuhi syarat reliabilitas.

Tabel 7.
Hasil Pengujian Outer Loading

	Original Sample (O)	T-Statistic (O/STDEV)
X1 <- <i>Work life balance</i>	0,827	14,615
X2 <- <i>Work life balance</i>	0,900	24,308
X3 <- <i>Work life balance</i>	0,703	10,514
X4 <- <i>Work life balance</i>	0,897	37,766
X5 <- <i>Work life balance</i>	0,936	34,406
X6 <- <i>Work life balance</i>	0,791	8,995
Y1.1 <- Komitmen organisasional	0,806	15,202
Y1.2 <- Komitmen organisasional	0,903	30,282
Y1.3 <- Komitmen organisasional	0,878	22,581
Y1.4 <- Komitmen organisasional	0,914	19,829
Y2.1 <- Komitmen organisasional	0,907	32,201
Y2.2 <- Komitmen organisasional	0,930	47,941
Y2.3 <- Komitmen organisasional	0,843	17,283
Y2.4 <- Komitmen organisasional	0,959	99,516
Y3.1 <- Komitmen organisasional	0,898	24,864
Y3.2 <- Komitmen organisasional	0,854	19,940
Y3.3 <- Komitmen organisasional	0,858	24,082
Y3.4 <- Komitmen organisasional	0,898	32,427
Z1 <- Kepuasan kerja	0,898	29,823
Z2 <- Kepuasan kerja	0,816	9,653
Z3 <- Kepuasan kerja	0,855	15,803
Z4 <- Kepuasan kerja	0,791	21,291
Z5 <- Kepuasan kerja	0,909	34,798
Z6 <- Kepuasan kerja	0,901	40,636

Sumber: Data diolah, 2025

Hasil *output* telah memenuhi *convergent validity* karena nilai *original sample* berada di atas 0,7 dan nilai *t-statistic* berada diatas 1,96 maka seluruh pernyataan pada variabel *work life balance*, variabel kepuasan kerja dan variabel komitmen organisasional dapat dikatakan valid.

Tabel 8.
Hasil Pengujian Cross Loading

	<i>Work Life Balance</i>	Komitmen Organisasional	Kepuasan Kerja
X1	0,827	0,569	0,489
X2	0,900	0,628	0,486
X3	0,703	0,550	0,576
X4	0,897	0,710	0,686
X5	0,936	0,647	0,544
X6	0,791	0,527	0,513
Y1.1	0,560	0,806	0,650
Y1.2	0,640	0,903	0,603
Y1.3	0,724	0,878	0,610
Y1.4	0,600	0,914	0,680
Y2.1	0,690	0,907	0,718
Y2.2	0,682	0,930	0,736
Y2.3	0,479	0,843	0,678
Y2.4	0,636	0,959	0,772
Y3.1	0,551	0,898	0,722
Y3.2	0,669	0,854	0,635
Y3.3	0,693	0,858	0,713
Y3.4	0,737	0,898	0,685
Z1	0,718	0,677	0,898
Z2	0,468	0,603	0,816
Z3	0,480	0,633	0,855
Z4	0,538	0,582	0,791
Z5	0,578	0,705	0,909
Z6	0,583	0,772	0,901

Sumber: Data diolah, 2025

Korelasi variabel *work life balance* (X) dengan nilai *cross loading* indikatornya lebih tinggi dibandingkan korelasi kepuasan kerja (Z) dan komitmen organisasional (Y). Korelasi variabel kepuasan kerja (Z) dengan nilai *cross loading* indikatornya lebih tinggi dibandingkan korelasi indikator *work life balance* (X), dan komitmen organisasional (Y). Korelasi komitmen organisasional (Y) dengan nilai *cross loading* indikatornya lebih tinggi dibandingkan korelasi kepuasan kerja (Z) dan *work life balance* (X), maka dapat dijelaskan bahwa seluruh indikator pada setiap variabel adalah valid.

Tabel 9.
Hasil Pengujian *Average Variance Extracted*

Variabel Penelitian	<i>AVE</i>
<i>Work life balance</i> (X)	0,716
Komitmen organisasional (Y)	0,789
Kepuasan kerja (Z)	0,745

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan hasil nilai *AVE* di atas, masing-masing nilai variabelnya lebih besar dari 0,5 sehingga model dapat dikatakan baik.

Tabel 10.
Hasil Pengujian *Reliability*

Variabel	<i>Composite Reliability</i>	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
<i>Work life balance</i> (X)	0,937	0,918	Reliabel
Komitmen organisasional (Y)	0,978	0,975	Reliabel
Kepuasan kerja (Z)	0,946	0,931	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan hasil nilai *composite reliability* di atas, seluruh variabel memiliki nilai *composite reliability* dan *Cronbach's Alpha* di atas 0,7 yang artinya variabel komitmen organisasional, *work life balance* dan kepuasan kerja terbukti memiliki reliabilitas yang baik.

Tabel 11.
Hasil Pengujian *R-Square*

Variabel	<i>R-Square</i>
Kepuasan kerja	0,430
Komitmen organisasional	0,677

Sumber: Data diolah, 2025

Nilai *R-Square* variabel kepuasan kerja sebesar 0,430, artinya sebesar 43 persen variabilitas konstruk kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh variabel *work life balance*, sedangkan sisanya sebesar 57 persen variabel kepuasan kerja dijelaskan oleh variabel lain di luar model. Variabel komitmen organisasional memiliki nilai *R-square* sebesar 0,677, artinya sebesar 67,7 persen variabilitas konstruk komitmen organisasional dapat dijelaskan oleh variabel *work life balance* dan kepuasan kerja, sedangkan sisanya sebesar 32,3 persen variabel komitmen organisasional dijelaskan oleh variabel lain di luar model.

Tabel 12.
Hasil Pengujian Hipotesis

Hipotesis	Koefisien	T- statistic	P-value	Keterangan
Pengaruh Langsung				
<i>Work life balance</i> -> Komitmen organisasional	0,380	2,497	0,018	Signifikan
<i>Work life balance</i> -> Kepuasan kerja	0,656	7,387	0,000	Signifikan
Kepuasan kerja -> Komitmen organisasional	0,522	3,821	0,001	Signifikan
Pengaruh Tidak Langsung				
<i>Work life balance</i> -> Kepuasan kerja -> Komitmen organisasional	0,342	3,373	0,002	Signifikan

Sumber: Data diolah, 2025

Besar pengaruh *work life balance* terhadap komitmen organisasional adalah sebesar 0,380 dengan *p-value* $0,018 < 0,05$ dan *t-statistic* $2,497 > 1,96$ yang menunjukkan bahwa *work life balance* berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional pada karyawan Fish Streat Bali sehingga hipotesis pertama dalam penelitian ini diterima. Besar pengaruh *work life balance* terhadap kepuasan kerja sebesar 0,656 dengan *p-value* $0,000 < 0,05$ dan *t-statistic* $7,387 > 1,96$ menunjukkan bahwa *work life balance* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pada karyawan Fish Streat Bali sehingga hipotesis kedua dalam penelitian ini diterima. Besar pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional adalah sebesar 0,522 dengan *p-value* $0,001 < 0,05$ dan *t-statistic* $3,821 > 1,96$ menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional pada karyawan Fish Streat Bali sehingga hipotesis ketiga dalam penelitian ini diterima. Hasil analisis pengaruh tidak langsung menunjukkan bahwa hasil *p-value* $0,002 < 0,05$ dan *t-statistic* $3,373 > 1,96$ dengan koefisien 0,342 yang berarti variabel kepuasan kerja merupakan variabel mediasi pengaruh antara *work life balance* terhadap komitmen organisasional pada karyawan Fish Streat Bali, dan pengaruh langsung *work life balance* terhadap komitmen organisasional memiliki *p-value* $0,018 < 0,05$ dan *t-statistic* $2,497 > 1,96$, dan nilai koefisien sebesar 0,380. Berdasarkan kriteria uji mediasi, hal ini mengindikasikan kepuasan kerja memediasi secara parsial pengaruh *work life balance* terhadap komitmen organisasional pada karyawan Fish Streat Bali, sehingga hipotesis keempat dalam penelitian ini diterima.

SIMPULAN DAN SARAN

Hasil penelitian yang telah diuraikan dapat ditarik kesimpulan yaitu *work life balance* berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional pada karyawan Fish Streat Bali. *Work life balance* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pada karyawan Fish Streat Bali. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional pada karyawan Fish Streat Bali. Hasil analisis terhadap kepuasan

kerja dalam memediasi pengaruh *work life balance* terhadap komitmen organisasional pada karyawan Fish Streat Bali menunjukkan memediasi secara parsial karena *work life balance* tetap memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap komitmen organisasional. Dengan demikian, penelitian ini menguatkan teori pertukaran sosial dengan menegaskan bahwa hubungan timbali balik antara perusahaan dan karyawan tidak hanya bersifat langsung melainkan juga melalui kepuasan kerja sebagai bentuk imbalan psikologis yang memperkuat ikatan sosial dalam perusahaan.

Adapun saran dalam penelitian ini yaitu pihak Fish Streat Bali diharapkan dapat menerapkan sistem *shift* yang adil dan jam kerja yang sesuai agar dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan dengan meningkatnya kepuasan kerja maka komitmen organisasional karyawan akan meningkat. Pihak Fish Streat Bali diharapkan dapat memberikan gaji yang sesuai agar karyawan merasa puas dengan pekerjaan yang mereka jalani sehingga karyawan akan berkomitmen untuk memajukan perusahaan. Peneliti selanjutnya diharapkan menambah variabel-variabel yang dapat mempengaruhi komitmen organisasional, serta mampu untuk memperluas ruang lingkup penelitian yang tidak hanya terbatas pada karyawan Fish Streat Bali, atau dapat juga mengganti lokasi penelitian yang tidak hanya terfokus pada suatu lokasi penelitian sehingga memberikan suatu pandangan yang lebih dan mampu diimplementasikan secara umum.

REFERENSI

- Abdirahman, H. I. H., Najeemdeen, I. S., Abidemi, B. T., & Ahmad, R. (2020). The Relationship Between Job Satisfaction, Work-Life Balance and Organizational Commitment on Employee Performance. *Advances in Business Research International Journal*, 4 (1), pp. 42-52.
- Abdulaziz, A., Bashir, M., & Alfalih, A. A. (2022). The Impact of Work-Life Balance and Work Overload on Teacher's Organizational Commitment: Do Job Engagement and Perceived Organizational Support Matter. *Education and Information Technologies*, 27 (7), pp. 9641-9663.
- 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), pp. 1-15.
- Adhitarma, A., & Adnyani, I. (2023). Pengaruh Work Life Balance, Kepuasan Kerja, dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *E-Jurnal Manajemen*, 12 (8), pp. 840-864.
- Adinata, R. S., & Yuniarto, A. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 7 (2), pp. 1499-1510.
- Alfianto, R. S., & Hadi, H. K. (2024). Pengaruh Work-Life Balance terhadap Komitmen Melalui Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 12 (3), pp. 707-

719.

- Alam, I. K., & Wanialisa, M. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada CV. Pintu Mas Bogor. *IKRAITH-EKONOMIKA*, 4 (2), pp. 172-180.
- Aliya, G. R., & Saragih, R. (2020). Pengaruh Work-Life Balance dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT Telkom Divisi Telkom Regional III Jawa Barat. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 4(3), pp. 84-95.
- Ariska, A. (2022). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Perhubungan. *Jurnal Penelitian dan Pengkajian Ilmiah Sosial Budaya*, 1 (2), pp. 389-402.
- Atthohiri, N. A., & Wijayati, D. T. (2021). Pengaruh Employee Engagement terhadap Kepuasan Kerja dengan Work Life Balance sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9 (3), pp. 1092-1100.
- Azmi, M., Hanafi, A., & Adam, M. (2021). Mediating Role of Job Satisfaction in the Effect of Work-Life Balance and Work Passion on Turnover Intention. *Junior Scientific Researcher*, 7 (1), pp. 33-48.
- Badrianto, Y., & Ekhsan, M. (2021). Pengaruh Work-life Balance terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi Komitmen Organisasi. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 4 (2), pp. 951-962.
- Bashir, B., & Gani, A. (2020). Testing the Effects of Job Satisfaction on Organizational Commitment. *Journal of Management Development*, 39 (4), pp. 525-542.
- Choeriyah, A. N., & Utami, A. T. (2023). Pengaruh Work Life Balance terhadap Komitmen Organisasi pada Dosen Hybrid Working. *Jurnal Riset Psikologi*, 3 (1), pp. 9-16.
- Damayanti, E., Ananda, N. D., Zharifa, S. P., Nabila, N. A., Zuraida, L., & Mansyur, H. (2024). Memahami Dampak Media Sosial terhadap Komunikasi Interpersonal: Pendekatan Teori Komunikasi. *Da'watuna: Journal of Communication and Islamic Broadcasting*, 4 (1), pp. 52-59.
- Dihaq, R. F., Tentama, F., & Bashori, K. (2022). Pengaruh Work-Life Balance, Kepuasan Kerja, dan Efikasi Diri terhadap Komitmen Organisasi pada Perawat RSUD Generasi Y. *Psyche: Jurnal Psikologi*, 4 (1), pp. 16-30.
- Eriyanti, H. F., & Noekent, V. (2021). Effect Work-Life Balance on Organizational Commitment: Is The Role of Organizational Citizenship Behavior?. *Management Analysis Journal*, 10 (4), pp. 376-383.
- Hamdani, N. A., Kurnaeli, K., & Ridwan, R. (2022). Work Life Balance terhadap Komitmen Organisasi pada Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Garut. *Business Innovation and Entrepreneurship Journal*, 4 (2), pp. 181-188.
- Hasyim, W., Putra, M., & Wijayati, A. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Lingkungan Kerja dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening. *E-QIEN: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 10 (2), pp. 583-589.

- Hutagalung, I., Soelton, M., & Octaviani, A. (2020). The Role of Work Life Balance for Organizational Commitment. *Management Science Letters*, 10 (15), pp. 3693-3700.
- Ibrahim, L. T., Yuliana, Y., Darnelly, D., & Pratiwi, H. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Fakultas Teknik Universitas Syiah Kuala Lumpur. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi dan Hukum*, 5 (1), pp. 236-244.
- Lukmiati, R. (2020). Pengaruh Work Life Balance terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekobis Dewantara*, 3 (3), pp. 46-50.
- Maharani, C., Kinanti, A. D., Yogiswara, A., Syahputri, D. A., & Farisandy, E. D. (2023). Pengaruh Work-Life Balance terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan di Bintaro. *Jurnal Psikologi Perseptual*, 8 (1), pp. 80-98.
- Marseno, W. A., & Muafi, M. (2021). The Effects of Work-Life Balance and Emotional Intelligence on Organizational Commitment Mediated by Work Engagement. *International Journal of Business Ecosystem & Strategy*, 3 (2), pp. 1-15.
- Millenia, S., & Masman, R. R. (2024). Pengaruh Work-Life Balance terhadap Organizational Commitment Dimediasi oleh Job Satisfaction. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 6 (1), pp. 108-116.
- Ngalimun, N., Mujahid, I., & Makruf, I. (2022). Quality of Work-Life Balance dalam Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, dan Motivasi Kerja di Universitas Muhammadiyah Banjarmasin. *Al-Kalam: Jurnal Komunikasi, Bisnis dan Manajemen*, 9 (2), p. 60-74.
- Nurhandayani, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja. *Jurnal Ekonomi Bisnis Digital (Ekobil)*, 1 (2), pp. 108-110.
- Nurlina, N., Widayatsih, T., & Lestari, N. D. (2023). The Effect of Job Satisfaction and Motivation on the Organizational Commitment. *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan)*, 8 (1), pp. 26-39.
- Partini, N., & Dewi, A. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional dan OCB di Hotel Pertiwi Bisma 2 Ubud. *E-Jurnal Manajemen*, 9 (8), pp. 3082-3104.
- Pinangkaan, F., Adolfina, A., & Walangitan, M. D. (2020). Pengaruh Pelatihan Karyawan, Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi pada BPJS Ketenagakerjaan Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 8 (4), pp. 1-14.
- Pitoyo, D. J., & Handayani, W. P. P. (2022). Pengaruh Work Life Balance dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Studi Manajemen dan Bisnis*, 9 (2), pp. 152-159.
- Pratama, E. N., Suwarni, E., & Handayani, M. A. (2022). The Effect of Job Satisfaction and Organizational Commitment on Turnover Intention with Person Organization Fit as Moderator Variable. *Aptisi Transactions on Management*, 6 (1), pp. 74-82.

- Putra, I. K. J. P., Sitiari, N. W., & Indiani, N. L. P. (2023). The Role of Organizational Commitment Mediation on the Effect of Job Satisfaction and Work-Life Balance on Employee Performance in Badung District Government. *International Journal of Social Science and Educational Research Studies*, 3 (3), pp. 371-381.
- Putra, R. H., & Turangan, J. A. (2020). Pengaruh Job Satisfaction dan Organizational Commitment terhadap Organizational Citizenship Behavior pada Karyawan PT. Indec Diagnostics Jakarta. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 2 (4), pp. 1070-1078.
- Rahmadina, A. R., & Setyaningrum, R. P. (2023). Pengaruh Work Life Balance, Trust Employee terhadap Commitment Organization Dimediasi Job Satisfaction pada PT. XYZ Di Cikarang. *JAMBURA: Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 6 (1), pp. 377-385.
- Ramadhan, N., & Marinda, V. S. (2020). Pengaruh Work-Life Balance dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi pada Ibu Bekerja sebagai Guru PAUD di Kota Cimahi. *JMK (Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan)*, 4 (3), pp. 205-220.
- Risambessy, A., & Tahanora, C. (2021). Pengaruh Work Life Balance terhadap Komitmen Organisasi dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Karyawan yang Sudah Menikah. *Manis: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 5 (1), pp. 52-64.
- Roni, R., & Putri, E. R. (2024). Pengaruh Komitmen Organisasional dan Self Efficacy terhadap Kinerja Perangkat Nagari di Kecamatan Baso dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Perbankan Syariah (JIMPA)*, 4 (2), pp. 567-586.
- 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), pp. 933-959.
- Sari, R. L., & Seniati, A. N. L. (2020). The Role of Job Satisfaction as Mediator between Work-Life Balance and Organizational Commitment among Lecturers. *Psychology and Education*, 57 (2), pp. 106-110.
- Sari, S. P., & Hasyim, W. (2022). Pengaruh Work Life Balance, Gaya Kepemimpinan dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Manufaktur Cikarang. *IKRAITH-EKONOMIKA*, 5 (3), pp. 161-167.
- Septiani, R., & Jaya, R. C. (2024). Pengaruh Work Life Balance dan Kompetensi Kerja terhadap Komitmen Organisasi pada PT XYZ Divisi RND Bandung. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, 10 (4), hal. 2801-2809.
- Surya, I. B. K., & Riana, I. G. (2023). Peran Kepuasan Kerja Memediasi Work Life Balance dengan Komitmen Organisasional Generasi Milenial pada Hotel Non-Bintang. *Jurnal Sosial Ekonomi dan Humaniora*, 9 (1), pp. 1-6.
- Wiwik, W., Pabunta, J., Yuspita, Y., Tukan, R., Khaerana, K., & Erwina, E. (2024). Pengaruh Work-Life Balance terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT.

Colombus Palopo. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Manajemen*, 2 (2), pp. 614-618.