



SKRIPSI

“PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE* DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KOMITMEN ORGANISASIONAL SEBAGAI VARIABEL MEDIASI”

DISUSUN OLEH :

NAMA: CHARLES SETIAWAN

NIM: 115210462

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN BISNIS

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS TARUMANAGARA

2025



SKRIPSI

“PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE* DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KOMITMEN ORGANISASIONAL SEBAGAI VARIABEL MEDIASI”

DISUSUN OLEH :

NAMA: CHARLES SETIAWAN

NIM: 115210462

**UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT-SYARAT
GUNA MENCAPAI GELAR SARJANA EKONOMI
PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN BISNIS
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TARUMANAGARA**

2025

SURAT PERNYATAAN TIDAK MELAKUKAN PLAGIAT



FR.FE-4.7-RO

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Mahasiswa : Charles Setiawan
NPM (Nomor Pokok Mahasiswa) : 115210462
Program Studi : Manajemen Bisnis
Alamat : Jl. Vikamas Barat 3, blok G7 No.10
Penjaringan, Jakarta Utara
Telp: -
HP: 085364649290

Dengan ini saya menyatakan, apabila dalam pembuatan skripsi ternyata saya:

1. Melakukan plagiat/ menyontek;
2. Mengutip tanpa menyebut sumbernya;
3. Menggunakan data fiktif atau memanipulasi data;
4. Melakukan riset perusahaan fiktif (hal ini Jurusan Akuntansi/Manajemen dapat konfirmasi langsung ke perusahaan terkait sesuai dengan surat risetnya).

Saya bersedia dikenakan sanksi berupa pembatalan skripsi dan diskors maksimal 2 (dua) semester. Kemudian apabila hal di atas terbukti setelah lulus ujian skripsi/komprehensif saya bersedia dinyatakan batal skripsi dan kelulusannya.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun.

Jakarta, 17 Juni 2025



Charles Setiawan

Catatan:

1. Asli dikembalikan ke jurusan Akuntansi/Manajemen dan difotocopy untuk mahasiswa yang bersangkutan.
2. Harap disertakan pada skripsi sebelum maupun setelah lulus ujian dan revisi.

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JAKARTA

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : Charles Setiawan
NIM : 115210462
PROGRAM/JURUSAN : Manajemen Bisnis
KONSENTRASI : Sumber Daya Manusia
JUDUL SKRIPSI : Pengaruh *Work-life Balance* dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Mediasi.

Jakarta, 17 Juni 2025

Pembimbing,



(.....)
M. Tony Nawawi

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JAKARTA

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : Charles Setiawan
NIM : 115210462
PROGRAM/JURUSAN : Manajemen Bisnis
KONSENTRASI : Sumber Daya Manusia
JUDUL SKRIPSI : Pengaruh *Work-Life Balance* dan Kepuasan Kerja
terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen
Organisasi sebagai Variabel Mediasi

Telah diuji pada Ujian Skripsi dan Komprehensif tanggal 02 Juli 2025 dan dinyatakan
lulus, dengan tim penguji yang terdiri atas:

1. Ketua Penguji : - Halim Putera Siswanto, S.E., M.M.
2. Anggota Penguji : - Drs. M. Tony Nawawi, M.M.
- Louis Utama, S.E., M.M.

Jakarta, 02 Juli 2024

Pembimbing,


Drs. M. Tony Nawawi, M.M.

ABSTRACT

This study aims to examine the effect of work-life balance and job satisfaction on employee performance, with organizational commitment as a mediating variable. The research was conducted on 320 employees working in the information technology sector in DKI Jakarta. A quantitative approach was employed using a survey method, and data were analyzed using Structural Equation Modeling (SEM) with the SmartPLS software. The results indicate that both work-life balance and job satisfaction have a positive and significant effect on employee performance. In addition, both independent variables significantly influence organizational commitment. Organizational commitment was also found to have a positive effect on performance. However, the mediation analysis revealed that organizational commitment only mediates the relationship between job satisfaction and performance, and not the relationship between work-life balance and performance. These findings highlight the importance of enhancing both job satisfaction and work-life balance to improve performance, with particular emphasis on strengthening organizational commitment in relation to job satisfaction.

Keywords: *Work-life balance, job satisfaction, organizational commitment, employee performance, information technology sector.*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *work-life balance* dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, dengan komitmen organisasional sebagai variabel mediasi. Penelitian dilakukan pada 320 karyawan sektor teknologi informasi di DKI Jakarta. Pendekatan yang digunakan adalah kuantitatif dengan metode survei, dan data dianalisis menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM) berbasis *Partial Least Squares* (SmartPLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work-life balance* dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Keduanya juga berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional. Komitmen organisasional memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja, namun hanya memediasi hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Sementara itu, pengaruh *work-life balance* terhadap kinerja karyawan tidak dimediasi oleh komitmen organisasional. Implikasi dari hasil penelitian ini menunjukkan pentingnya perhatian organisasi terhadap *work-life balance* dan kepuasan kerja sebagai strategi peningkatan kinerja, dengan penguatan komitmen organisasional khususnya untuk aspek kepuasan kerja.

Kata Kunci: *Work-life balance*, kepuasan kerja, komitmen organisasional, kinerja karyawan, sektor TI.

HALAMAN MOTTO

"It always seems impossible until it's done."

-Nelson Mandela-

HALAMAN PERSEMBAHAN

Dengan segala puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa atas kasih, karunia, dan doa dari orang-orang terkasih, akhirnya skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik dan tepat waktu. Oleh karena itu, dengan penuh rasa syukur, bangga, dan bahagia, penulis mempersembahkan karya ini kepada:

1. Tuhan Yang Maha Esa, sumber kebijaksanaan dan ketenangan batin, yang senantiasa membimbing penulis dalam menyelesaikan setiap proses kehidupan, termasuk penyusunan skripsi ini.
2. Ayah dan Ibu tercinta, yang telah memberikan kasih sayang, dukungan moral dan materiil, serta doa dan harapan terbaik yang tiada henti selama perjalanan studi penulis.
3. Kakak dan adik yang penulis sayangi, atas semangat, perhatian, dan motivasi yang senantiasa hadir dalam masa-masa sulit.
4. Pasangan, yang selalu mendukung melalui doa, pengertian, dan semangat, serta menjadi sumber kekuatan emosional dalam proses penyusunan karya ini.
5. Sahabat-sahabat terdekat, memberi semangat dan menjaga keseharian penulis selama menjalani proses perkuliahan.
6. Rekan kerja, yang telah berbagi semangat, tawa, dan kebersamaan yang tak ternilai selama masa kuliah dan penyusunan skripsi.
7. Almamater tercinta, tempat penulis bertumbuh, belajar, dan berproses menjadi pribadi yang lebih matang dan bertanggung jawab.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur saya panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa karena atas berkat dan rahmat-Nya, penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul: “*Pengaruh Work-Life Balance dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Mediasi*” dengan baik.

Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan program Sarjana (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara. Penelitian ini dilakukan sebagai bentuk kontribusi dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam konteks organisasi di sektor teknologi informasi.

Penulis menyadari bahwa terselesaikannya skripsi ini tidak lepas dari bantuan, dukungan, serta doa dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati, penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Drs. M. Tony Nawawi, M.M., selaku Dosen Pembimbing penulis yang telah meluangkan waktu, memberikan arahan, dan bimbingan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
2. Bapak Dr. Sawidji Widodoatmodjo, S.E., M.M., MBA., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.
3. Bapak Frangky Slamet, S.E., M.M., selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen Bisnis Universitas Tarumanagara.
4. Seluruh dosen dan staf pengajar Universitas Tarumanagara, yang telah membimbing serta memberikan ilmu dan pengajarannya kepada penulis selama menempuh pendidikan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.
5. Para staf administrasi dan staf perpustakaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara, yang telah membantu penulis dalam proses pencarian referensi melalui buku-buku yang tersedia. Berkat pelayanan dan bantuan tersebut, penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
6. Cui Tian, Metty Chen, Vivian, dan Elvia, sebagai keluarga yang selalu memberikan doa, dukungan moral, serta kasih yang tak terhingga dalam setiap langkah yang penulis jalani.
7. Chennan Jessalonica, yang telah menjadi *support system* yang senantiasa memberikan semangat, pengertian, dan dukungan emosional selama masa perkuliahan dan proses penulisan skripsi ini.

8. Jonathan Putra, Justine Caestillo, Stanley Laurent, Matthew Dewangga, Matthew Marvel, Angel Vanessi, Fiona Agustian, Marcelly Willinna, Melly Jessica, Christine Taneshia, Jeni Wiwi, Liana Mandasari, dan Melinda Gloria yang telah memberikan semangat serta menemani penulis selama masa perkuliahan dan proses penyusunan skripsi ini.
9. Seluruh pihak dan orang-orang yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu, terima kasih atas segala bantuan, doa, dan dukungannya selama proses penyusunan skripsi ini.

Skripsi ini masih jauh dari sempurna dikarenakan keterbatasan penulis. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari semua pihak. Akhir kata, semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak yang membutuhkan.

Jakarta, 02 Juli 2025



Charles Setiawan

DAFTAR ISI

	halaman
COVER SKRIPSI	i
COVER DALAM SKRIPSI	ii
SURAT PERNYATAAN TIDAK MELAKUKAN PLAGIAT	iii
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI	iv
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	v
ABSTRACT	vi
ABSTRAK	vii
HALAMAN MOTTO	viii
HALAMAN PERSEMBAHAN	ix
KATA PENGANTAR	x
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xviii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Permasalahan	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Identifikasi Masalah	4
1.3 Batasan Masalah	5
1.4 Rumusan Masalah	5
B. Tujuan dan Manfaat Penelitian	6
1.5 Tujuan Penelitian	6
1.6 Manfaat Penelitian	6
1.6.1 Bagi Penulis	6
1.6.2 Bagi Lembaga	7
1.6.3 Bagi Penelitian Selanjutnya	7
BAB II LANDASAN TEORI	8
2.1 Gambaran Umum Teori	8
2.2 Definisi Konseptual Variabel	9
2.2.1 <i>Work-Life Balance</i>	9

2.2.2	Kepuasan Kerja	9
2.2.3	Komitmen Organisasional.....	10
2.2.4	Kinerja Karyawan	11
2.3	Kaitan Antara Variabel - Variabel	11
2.3.1	Work-Life Balance dan Kinerja Karyawan	11
2.3.2	Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan.....	12
2.3.3	Work-Life Balance dan Komitmen Organisasional	12
2.3.4	Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional	13
2.3.5	Komitmen Organisasional sebagai Variabel Mediasi	13
2.4	Kerangka Pemikiran dan Hipotesis Penelitian	14
2.4.1	Kerangka Pemikiran	14
2.4.2	Hipotesis Penelitian.....	15
BAB III METODE PENELITIAN		16
3.1	Desain Penelitian	16
3.2	Populasi, Teknik Pemilihan Sampel, dan Ukuran Sampel	17
3.2.1	Populasi (N)	17
3.2.2	Teknik Pemilihan Sampel (n)	17
3.2.3	Ukuran Sampel.....	17
3.3	Operasionalisasi Variabel dan Instrumen	17
3.4	Analisis Validitas dan Reliabilitas	18
3.4.1	Uji Validitas.....	19
3.4.2	Uji Reliabilitas	24
3.5	Teknik Analisis Data.....	25
3.5.1	Uji Model Pengukuran (Outer Model)	26
3.5.2	Uji Model Struktural (Inner Model)	26
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN		28
4.1	Deskripsi Subjek Penelitian	28
4.1.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	28
4.1.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	29
4.1.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	29
4.1.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	30
4.1.5	Karakteristik Responden Berdasarkan Domisili Bekerja	31
4.1.6	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendapatan per Bulan.....	31

4.1.7	Karakteristik Responden Berdasarkan Divisi / Bidang Pekerjaan	32
4.2	Deskripsi Objek Penelitian.....	33
4.2.1	<i>Work-life Balance</i>	33
4.2.2	Kepuasan Kerja	36
4.2.3	Komitmen Organisasional.....	38
4.2.4	Kinerja Karyawan	39
4.3	Hasil Analisis Data	41
4.3.1	Hasil Uji Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>).....	41
4.3.2	Hasil Uji Model Struktural (<i>Inner Model</i>).....	41
4.4	Pembahasan.....	49
BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....		61
5.1	Kesimpulan.....	61
5.2	Saran	61
DAFTAR PUSTAKA.....		65
LAMPIRAN.....		72
RIWAYAT HIDUP.....		102
HASIL PEMERIKSAAN TURNITIN		103

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Operasional Variabel	18
Tabel 3.2 Hasil Convergent Validity	20
Tabel 3.3 Hasil Average Variance Extracted (AVE)	21
Tabel 3.4 Hasil Uji Discriminant Validity (Cross Loading).....	23
Tabel 3.5 Hasil Uji Discriminant Validity (Fornell-Lacker Criteration)	24
Tabel 3.6 Hasil Cronbach's Alpha	25
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	28
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	29
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	30
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	30
Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Domisili Bekerja.....	31
Tabel 4.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendapatan per Bulan	32
Tabel 4.7 Karakteristik Responden Berdasarkan Divisi/Bidang Pekerjaan.....	32
Tabel 4.8 Tanggapan Responden terhadap Work-life Balance.....	33
Tabel 4.9 Tanggapan Responden terhadap Kepuasan Karyawan	36
Tabel 4.10 Tanggapan Responden terhadap Komitmen Organisasional	38
Tabel 4.11 Tanggapan Responden terhadap Kinerja Karyawan.....	39
Tabel 4.12 Nilai R-Square (R^2)	41
Tabel 4.13 Nilai Q-Square (Q^2).....	42
Tabel 4.14 Nilai Effect Size (F^2).....	43
Tabel 4.15 Nilai Path Coefficient.....	43
Tabel 4.16 Nilai Goodnes of Fit	44
Tabel 4.17 Nilai Uji Hipotesis	45
Tabel 4.18 Nilai Uji Mediasi.....	48

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Piramida Kebutuhan Maslow	8
Gambar 2 Model Penelitian	15
Gambar 3 Hasil Uji Validitas.....	22
Gambar 4 Model Struktural (Inner Model).....	47
Gambar 5 Model Struktural (Inner Model) Uji Mediasi	49

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian.....	72
Lampiran 2. Hasil Data Kuesioner.....	85
Lampiran 3. Hasil Uji SmartPLS	93
Lampiran 4. Hasil Uji Outer Loadings	96
Lampiran 5. Hasil Uji Cronbach's Alpha, Composite Reliability dan Average Variance Extracted (AVE).....	97
Lampiran 6. Cross Loadings.....	99
Lampiran 7. R-square	99
Lampiran 8. Effect Size	100
Lampiran 9. Path Coefficients	101

BAB I

PENDAHULUAN

A. Permasalahan

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam era globalisasi dan perkembangan teknologi informasi yang pesat, organisasi menghadapi tantangan dalam mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan. Salah satu faktor krusial yang memengaruhi kinerja adalah keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi, atau yang dikenal dengan istilah *work-life balance*. Studi menunjukkan bahwa ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat menyebabkan stres, kelelahan, dan menurunnya produktivitas karyawan (Preena, 2021).

Data global terbaru mengindikasikan bahwa 45% karyawan merasa pekerjaan mereka mengganggu kehidupan pribadi, dan 39% mempertimbangkan untuk meninggalkan pekerjaan demi mendapatkan keseimbangan yang lebih baik (Hubstaff, 2024). Hal ini menunjukkan urgensi organisasi untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung keseimbangan tersebut.

Selain *work-life balance*, Kepuasan kerja juga merupakan indikator penting dalam mencerminkan kesejahteraan psikologis karyawan dan berdampak langsung terhadap komitmen serta kinerja individu dalam organisasi. Beberapa studi empiris menunjukkan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti lingkungan kerja, stres kerja, dan motivasi, serta berdampak signifikan terhadap semangat kerja dan produktivitas karyawan (Vanessa & Nawawi, 2022). Temuan ini menegaskan bahwa meningkatkan kepuasan kerja bukan hanya tentang pemberian kompensasi, tetapi juga tentang menciptakan kondisi kerja yang sehat dan memotivasi, sehingga dapat berdampak pada kinerja dan loyalitas karyawan terhadap organisasi.

Komitmen organisasional, yaitu sejauh mana karyawan merasa terikat dan loyal terhadap organisasi, berperan sebagai mediator dalam hubungan antara *work-life balance* dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian oleh Arulsenthilkumar dan Punitha (2024) menunjukkan bahwa komitmen organisasional memediasi hubungan antara keterlibatan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Lebih lanjut, perkembangan era digital telah mendorong transformasi dalam model kerja, seperti penerapan sistem kerja remote dan hybrid yang menjadi tren dalam sektor teknologi informasi. Meskipun sistem ini menawarkan fleksibilitas yang tinggi, banyak

karyawan justru mengalami ambiguitas batas antara waktu kerja dan waktu pribadi. Fenomena ini dapat mengaburkan work-life boundary dan menimbulkan tekanan psikologis baru. Menurut penelitian oleh Molino et al. (2020), karyawan yang bekerja secara remote cenderung memiliki risiko lebih tinggi terhadap kelelahan emosional jika tidak dibarengi dengan kontrol waktu dan dukungan organisasi yang memadai. Dengan demikian, manajemen work-life balance tidak hanya sebatas kebijakan, tetapi juga memerlukan pendekatan holistik yang mempertimbangkan konteks kerja digital masa kini.

Di sisi lain, kepuasan kerja dalam lingkungan kerja modern juga dipengaruhi oleh faktor intrinsik seperti makna kerja (job meaningfulness) dan otonomi. Studi oleh Steger et al. (2022) menekankan bahwa karyawan yang merasa pekerjaannya bermakna dan memiliki kendali atas tugasnya cenderung lebih puas dan menunjukkan komitmen organisasional yang tinggi. Dalam sektor teknologi informasi, otonomi dalam menyelesaikan tugas dan inovasi kerap menjadi motivator penting, sehingga perusahaan perlu mengintegrasikan elemen tersebut dalam manajemen sumber daya manusia. Kurangnya perhatian terhadap aspek-aspek ini dapat membuat karyawan merasa teralienasi, meskipun mereka memperoleh kompensasi material yang memadai.

Sektor teknologi informasi (TI) merupakan salah satu sektor dengan dinamika kerja yang sangat tinggi. Karyawan di sektor ini sering dihadapkan pada tekanan untuk selalu responsif terhadap perkembangan teknologi, menyelesaikan proyek dalam waktu singkat, serta memenuhi target yang menuntut konsentrasi dan dedikasi penuh. Kondisi ini menjadikan keseimbangan kehidupan kerja sebagai tantangan tersendiri bagi para profesional TI. Menurut laporan Stack Overflow Developer Survey (2023), sekitar 61% pekerja TI mengalami burnout akibat tuntutan kerja yang terus-menerus. Jika tidak ditangani, situasi ini dapat menyebabkan penurunan kinerja, gangguan kesehatan mental, bahkan turnover yang tinggi, yang tentu saja akan merugikan organisasi.

Dalam konteks ini, perusahaan harus mampu menciptakan kebijakan yang memperhatikan keseimbangan hidup karyawan tanpa mengurangi produktivitas. Salah satu pendekatan yang dapat diterapkan adalah dengan membangun budaya kerja fleksibel, mendukung kesejahteraan psikologis, serta memberikan ruang bagi karyawan untuk beristirahat dan berkembang secara pribadi. Studi oleh Rathi dan Barath (2022) menunjukkan bahwa program keseimbangan kehidupan kerja yang terstruktur dapat meningkatkan kepuasan kerja hingga 23% dan kinerja karyawan hingga 18%. Fakta ini menunjukkan bahwa work-life balance bukan sekadar tren manajemen modern, tetapi

merupakan elemen strategis dalam membentuk sumber daya manusia yang berkualitas dan produktif.

Kepuasan kerja juga menjadi indikator penting yang berperan dalam menjaga loyalitas dan motivasi karyawan. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Gunawan dan Hamid (2021), ditemukan bahwa tingkat kepuasan kerja yang tinggi berbanding lurus dengan peningkatan komitmen organisasional dan penurunan niat untuk keluar dari pekerjaan. Hal ini menjadi sangat relevan dalam industri TI yang rawan kehilangan talenta karena tingginya permintaan terhadap tenaga kerja berketerampilan tinggi. Dengan meningkatnya persaingan antar perusahaan untuk merekrut karyawan berpotensi, maka menjaga kepuasan kerja menjadi investasi jangka panjang bagi organisasi.

Lebih jauh, komitmen organisasional merupakan variabel yang bersifat strategis karena mampu menjadi jembatan antara kondisi psikologis karyawan dan hasil kerja yang diharapkan organisasi. Karyawan yang memiliki tingkat komitmen tinggi tidak hanya akan bekerja lebih keras, tetapi juga menunjukkan kepedulian dan rasa memiliki terhadap perusahaan. Oleh karena itu, penting untuk menelusuri peran komitmen organisasional sebagai mediator dalam pengaruh work-life balance dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan pendekatan kuantitatif, penelitian ini diharapkan dapat memberikan bukti empiris yang kuat mengenai dinamika hubungan antar variabel tersebut, khususnya dalam sektor TI yang membutuhkan stabilitas dan produktivitas tinggi dari para pekerjanya.

Namun, terdapat kesenjangan penelitian terkait peran mediasi komitmen organisasional dalam konteks sektor teknologi informasi, khususnya di Indonesia. Sebagian besar penelitian sebelumnya berfokus pada sektor lain atau menggunakan pendekatan kualitatif. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengisi gap tersebut dengan menggunakan pendekatan kuantitatif untuk menganalisis pengaruh *work-life balance* dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, dengan komitmen organisasional sebagai variabel mediasi.

Oleh karena itu, penelitian ini tidak hanya menjadi relevan dari sisi teoritis, tetapi juga dari segi praktis untuk menjawab kebutuhan perusahaan dalam menciptakan strategi pengelolaan SDM yang adaptif terhadap tantangan kerja kontemporer.

Dengan menggabungkan variabel work-life balance, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional, penelitian ini bertujuan untuk mengembangkan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan

dalam lingkungan kerja digital, khususnya di sektor teknologi informasi. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi dasar pertimbangan bagi organisasi dalam merancang intervensi strategis berbasis data yang mendukung pengembangan karyawan secara berkelanjutan.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan dalam organisasi sangat dipengaruhi oleh work-life balance dan kepuasan kerja, yang keduanya memiliki keterkaitan erat dengan komitmen organisasional. Ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi serta rendahnya kepuasan kerja terbukti dapat menurunkan produktivitas dan meningkatkan turnover intention. Komitmen organisasional muncul sebagai faktor penting yang mampu menjembatani pengaruh kedua variabel tersebut terhadap kinerja karyawan. Namun demikian, masih terdapat keterbatasan studi khususnya dalam konteks sektor teknologi informasi di Indonesia yang menggunakan pendekatan kuantitatif untuk menguji hubungan ini secara empiris. Oleh karena itu, penelitian ini menjadi penting untuk memberikan kontribusi ilmiah dalam memahami dinamika ketiga variabel tersebut secara lebih mendalam dan kontekstual dengan judul "Pengaruh *Work-Life Balance* dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Mediasi"

1.2 Identifikasi Masalah

1. Banyak karyawan di sektor teknologi informasi mengalami ketidakseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi.
2. Ketidakseimbangan *work-life balance* menyebabkan stres, kelelahan, dan penurunan kinerja.
3. Kepuasan kerja belum menjadi perhatian utama dalam peningkatan kinerja karyawan.
4. Faktor psikologis dan motivasi sering lebih diutamakan daripada kepuasan kerja.
5. Komitmen organisasional berpotensi memediasi hubungan antara *work-life balance*, kepuasan kerja, dan kinerja.
6. Penelitian kuantitatif tentang peran mediasi komitmen organisasional masih jarang dilakukan.

1.3 Batasan Masalah

Penelitian ini memiliki sejumlah batasan yang perlu dijelaskan secara objektif agar interpretasi hasil dapat dilakukan secara proporsional. Batasan-batasan ini mencakup aspek metodologi, waktu, ruang lingkup, serta variabel yang diteliti, sebagai berikut:

1. Subjek penelitian dibatasi pada konsumen yang berdomisili di wilayah Jakarta. Pembatasan lokasi dan target responden ini dilakukan untuk mempermudah proses pengumpulan data sekaligus meningkatkan relevansi temuan dengan tujuan penelitian.
2. Adapun objek penelitian difokuskan pada analisis kinerja karyawan sebagai variabel dependen (Y), dengan 2 variabel independen (X) yang memengaruhinya, yaitu *work-life balance* dan kepuasan kerja. Serta dengan 1 variabel mediasi (Z) yang memediasi pengaruh variabel independen terhadap dependen yakni komitmen organisasional. Pembatasan variabel ini juga mempertimbangkan efektivitas dan efisiensi penelitian, mengingat luasnya faktor-faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan.
3. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survey. Selain itu, instrumen kuesioner terstruktur digunakan sebagai metode pengumpulan data. Pengumpulan data bersifat *cross-sectional* (satu waktu tertentu), sehingga tidak mencerminkan dinamika hubungan variabel dalam jangka panjang. Pengambilan sampel menggunakan *non-probability sampling* karena keterbatasan akses ke populasi, membatasi generalisasi hasil.

1.4 Rumusan Masalah

Permasalahan utama dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah *work-life balance* berpengaruh terhadap kinerja karyawan di sektor teknologi informasi?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di sektor teknologi informasi?
3. Apakah *work-life balance* berpengaruh terhadap komitmen organisasional karyawan di sektor teknologi informasi?
4. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasional karyawan di sektor teknologi informasi?
5. Apakah komitmen organisasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan di sektor teknologi informasi?

6. Apakah komitmen organisasional memediasi pengaruh *work-life balance* terhadap kinerja karyawan?
7. Apakah komitmen organisasional memediasi pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan?

B. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk:

1. Mengetahui pengaruh *work-life balance* terhadap kinerja karyawan di sektor teknologi informasi.
2. Mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di sektor teknologi informasi.
3. Mengetahui pengaruh *work-life balance* terhadap komitmen organisasional karyawan di sektor teknologi informasi.
4. Mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional karyawan di sektor teknologi informasi.
5. Mengetahui pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan di sektor teknologi informasi.
6. Mengetahui peran komitmen organisasional sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara *work-life balance* dan kinerja karyawan.
7. Mengetahui peran komitmen organisasional sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

1.6 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang bermakna baik secara teoritis maupun praktis dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait dengan peningkatan kinerja karyawan melalui pendekatan *work-life balance*, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional.

1.6.1 Bagi Penulis

1. Untuk mengembangkan pemahaman mendalam tentang *work-life balance*, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional dalam dunia kerja nyata.
2. Untuk melatih keterampilan dalam menerapkan metode penelitian kuantitatif dan menganalisis hubungan antar variabel.

3. Untuk memperluas wawasan akademis dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya pada sektor teknologi informasi.
4. Untuk menjadi landasan dalam pengembangan penelitian serupa yang lebih komprehensif di masa mendatang.
5. Untuk memperkaya pengalaman sebagai bekal dalam studi lanjutan atau karier profesional di bidang manajemen SDM.
6. Untuk memberikan kontribusi akademis dalam bentuk karya ilmiah yang relevan dan aplikatif.

1.6.2 Bagi Lembaga

1. Untuk memberikan wawasan praktis dalam pengelolaan sumber daya manusia di sektor teknologi informasi.
2. Untuk menjadi acuan dalam merancang kebijakan yang mendukung work-life balance karyawan.
3. Untuk membantu meningkatkan kepuasan kerja dan loyalitas karyawan secara berkelanjutan.
4. Untuk memperkuat komitmen organisasional sebagai strategi peningkatan kinerja.
5. Untuk menekan tingkat turnover karyawan dan menjaga stabilitas tim kerja.
6. Untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif, sehat, dan mendukung pertumbuhan bisnis.

1.6.3 Bagi Penelitian Selanjutnya

1. Untuk menjadi referensi awal bagi peneliti yang mengkaji topik serupa di sektor teknologi informasi maupun industri lain.
2. Untuk memperkaya literatur terkait manajemen SDM dan perilaku organisasi.
3. Untuk membuka peluang pengembangan model penelitian dengan variabel atau pendekatan metodologis yang berbeda.
4. Untuk menjadi dasar penelitian longitudinal guna melihat dinamika hubungan antar-variabel dalam jangka panjang.

DAFTAR PUSTAKA

- Al-Haddad, S., & Al-Hashemi, S. (2020). The impact of job satisfaction on organizational commitment: Evidence from the public sector. *International Journal of Public Administration*, 43(14), 1234-1245.
- Al-Khasawneh, A., Al-Zu'bi, Z., & Al-Hawari, S. (2020). The impact of job satisfaction on employee performance: The mediating role of organizational commitment. *International Journal of Organizational Analysis*, 28(4), 787-804.
- Alrefaei, F. (2020). Job Satisfaction: Analysis of the Institute of Public Administration. *International Journal of Managerial Studies and Research (IJMSR)*, 8(12), 80–83.
- Alshammari, F., Malik, M., & Khan, M. (2022). The impact of supportive work environment on job satisfaction and employee performance: Evidence from the service sector. *Sustainability*, 14(3), 1560.
- Arulsenthilkumar, S., & Punitha, N. (2024). Mediating Role of Employee Engagement: Job Involvement, Job Satisfaction and Organizational Commitment. *Vikalpa*, 49(1), 1–12. <https://doi.org/10.1177/0258042X231202632SAGE Journals>
- Chen, S., Wang, J., & Wu, Y. (2022). The impact of work-life balance policies on employee performance and organizational commitment: Evidence from the tech industry. *Journal of Business Research*, 139, 375-384.
- Chen, Y., Wang, J., & Zhou, X. (2021). The mediating role of organizational commitment in the relationship between work-life balance and job performance. *Journal of Business Research*, 124, 154-161.
- Creswell, J. W. (2020). Penelitian Kualitatif & Desain Riset: Memilih di Antara Lima Pendekatan. In *Mycolological Research*.
- Darmawan, D., Widodo, A., & Apriyani, A. (2015). Work-life balance: Upaya mengatasi konflik kerja dan keluarga. *Jurnal Psikologi Insight*, 1(1), 23–30. <https://doi.org/10.37275/psi.v1i1.123>

- Dewi, N. M. A., & Putra, I. M. A. (2020). *Pengaruh Work-Life Balance dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Mediasi*. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(2), 101–110. <https://journal.unesa.ac.id/index.php/jim/article/view/32694>
- Fisher, G. G., Bulger, C. A., & Smith, C. S. (2009). Beyond work and family: A measure of work/nonwork interference and enhancement. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14(4), 441–456. <https://doi.org/10.1037/a0016737>
- Ganiyu, R. A., & Olawale, O. A. (2020). Perception of workload balance and employee job satisfaction in work organizations. *Heliyon*, 6(9).
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Partial Least Squares: Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan SmartPLS 3.0 untuk Penelitian Empiris*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gómez, M. L., Llorens, S., & Salanova, M. (2020). Linking job satisfaction to productivity: The role of personal resources and work engagement. *Journal of Occupational Health Psychology*, 25(4), 279–290.
- Greenhaus, J. H., & Allen, T. D. (2011). Work-family balance: A review and extension of the literature. In J. C. Quick & L. E. Tetrick (Eds.), *Handbook of Occupational Health Psychology* (2nd ed., pp. 165–183). American Psychological Association.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (2000). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10(1), 76–88.
- Grzywacz, J. G., & Carlson, D. S. (2014). Conceptualizing work–family balance: Implications for practice and research. *Journal of Family and Economic Issues*, 35(1), 98–104. <https://doi.org/10.1007/s10834-013-9381-1>
- Gunawan, R., & Hamid, D. (2021). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Karyawan*. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 24(1), 15–25. <https://doi.org/10.31294/jeco.v24i1.10451>

- Hair, F. J., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., Sarstedt, M., Richter, N. F., & Hauff, S. (2022). A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling. *Long Range Planning*, 46(1–2). <https://doi.org/10.1016/j.lrp.2013.01.002>
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C., & Sarstedt, M. (2017). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)* (2nd ed.). Thousand Oaks: SAGE Publications.
- Herzberg, F. (2014). One more time: How do you motivate employees? Harvard Business Review Press. (Reprinted from Harvard Business Review, Jan 1968)
- Hubstaff. (2024). *The State of Remote Work in 2024*. Retrieved from <https://hubstaff.com/blog/state-of-remote-work-report/>
- Hubstaff. (2024). Work-Life Balance Statistics for 2024: A Global Perspective. <https://hubstaff.com/blog/work-life-balance-statistics/Hubstaff>
- Ibrahim, A. (2021). Metodologi Penelitian Ekonomi Dan Bisnis Islam. In *Ar-Raniry Press* (Issue Januari).
- Kamaruzzaman, M. (2020). Impact of working environment on job satisfaction. *European Journal of Business and Management Research*, 5(6), 1–6.
- Kanungo, R. N., & Kumar, P. (2002). Work-life balance: A psychological perspective. *Asian Journal of Psychology*, 5(3), 101–113.
- Kock, N. (2015). Common method bias in PLS-SEM: A full collinearity assessment approach. *International Journal of e-Collaboration*, 11(4), 1–10. <https://doi.org/10.4018/ijec.2015100101>
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2014). *Organizational behavior* (10th ed.). McGraw-Hill Education.
- Kumar, R., & Singh, M. (2020). Job satisfaction, organizational commitment and employee performance: A mediation analysis. *Management Research Review*, 43(9), 1049-1067.

- Laela, S. F. (2015). Pengaruh Work-Life Balance terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Mediasi. *Jurnal Psikologi Universitas Negeri Malang*, 12(2), 103–115. <https://ejournal.um.ac.id/index.php/psikologi/article/view/1972>
- Latan, H., & Noonan, R. (2017). *Partial Least Squares Path Modeling: Basic Concepts, Methodological Issues and Applications*. Springer.
- Lee, S., Kim, H., & Park, J. (2020). Work-life balance and organizational commitment: The mediating role of employee engagement. *International Journal of Human Resource Management*, 31(10), 1303-1323.
- Maan, A. T., Abid, G., Butt, T. H., Ashfaq, F., & Ahmed, S. (2020). Perceived organizational support and job satisfaction: A moderated mediation model of proactive personality and psychological empowerment. *Future Business Journal*, 6(1), 21.
- Malik, M. I., Abbas, M., & Asghar, M. J. (2020). Work-life balance and employee performance: Mediating role of motivation and burnout. *Management Science Letters*, 10(4), 821-832.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Meiryani. (2021). Memahami Validitas Diskriminan (Discriminant Validity) Dalam Penelitian Ilmiah. In *Binus University School of Accounting* (Issue 2016).
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (2016). *Commitment in the workplace: Theory, research, and application*. SAGE Publications.
- Molino, M., Ingusci, E., Signore, F., Manuti, A., Giancaspro, M. L., Russo, V., ... & Cortese, C. G. (2020). Wellbeing costs of technology use during COVID-19 remote working: An investigation using the Italian translation of the technostress creators scale. *Sustainability*, 12(15), 5911. <https://doi.org/10.3390/su12155911>
- Nguyen, T., Tran, Q., & Le, H. (2021). Work-life balance and employee well-being: The moderating role of organizational support. *Journal of Managerial Psychology*, 36(6), 503-515.

- Oliveira, P., Pereira, R., & Costa, A. (2022). Linking job satisfaction to organizational commitment: The role of employee retention. *Journal of Business Research*, 144, 1129-1137.
- Park, H., & Lee, S. (2022). Enhancing HRM effectiveness: The mediating role of organizational commitment. *International Journal of Human Resource Management*, 33(4), 727-747.
- Park, Y., & Kim, S. (2021). The impact of work-life balance on organizational commitment: Evidence from the Korean workforce. *Journal of Managerial Psychology*, 36(3), 241-254.
- Preena, G. (2021). *Work-life balance and employee performance: The mediating role of stress*. Journal of Human Resource and Sustainability Studies, 9(2), 85–95. <https://doi.org/10.4236/jhrss.2021.92007>
- Preena, R. (2021). Impact of Work-Life Balance on Employee Performance: An Empirical Study on a Shipping Company in Sri Lanka. *SSRN*. <https://doi.org/10.2139/ssrn.3856506> SSRN
- Purnamasari, M. I. (2023). Analisis Validitas Konstruk, Konvergen, dan Diskriminan dari Instrument Well-Being. *Jurnal Penelitian Pendidikan*, 15(1). <https://doi.org/10.21137/jpp.2023.15.1.6>
- Rathi, N., & Barath, M. (2022). *Work-Life Balance Programs and Organizational Outcomes: A Study of IT Professionals*. South Asian Journal of Human Resources Management, 9(1), 60–78. <https://doi.org/10.1177/23220937221085038>
- Rizwan, M., Khan, N. A., & Mehmood, M. (2022). The mediating role of organizational commitment between job satisfaction and employee performance. *Journal of Business and Social Review in Emerging Economies*, 8(1), 51–62.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior* (17th ed.). Pearson Education.
- Santos, A., & Carvalho, V. (2022). Work-life balance policies and their effect on employee commitment and well-being: A longitudinal study. *Journal of Vocational Behavior*, 136.

- Santoso, G., & Farina, M. (2020). Job satisfaction and employee engagement: A systematic literature review. *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*, 7(2), 153-171.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2019). Metode Penelitian Untuk Bisnis (edisi 6, Buku 2). In *Salemba Empat*.
- Sholihin, M., & Ratmono, D. (2021). *Analisis SEM-PLS dengan WarpPLS 7.0 untuk Hubungan Nonlinier dalam Penelitian Sosial dan Bisnis*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Singh, P., & Jain, A. (2021). Work-life balance and employee productivity: A study in the Indian IT sector. *International Journal of Human Resource Management*, 32(5), 1019-1039.
- Stack Overflow. (2023). *Developer Survey 2023*. Retrieved from <https://survey.stackoverflow.co/2023/>
- Steger, M. F., Dik, B. J., & Duffy, R. D. (2022). Measuring meaningful work: The Work and Meaning Inventory (WAMI) and its relation to individual differences, personality, and work outcomes. *Journal of Career Assessment*, 30(1), 45–59. <https://doi.org/10.1177/10690727211058095>
- Sugiyono. (2021). Metode Penelitian Pendidikan (Kuantitatif, Kulaitatif, dan R&D, dan Penelitian Pendidikan). In *Alfabeta*.
- Sunarya, F. R. (2022). Urgensi Teori Hirarki Kebutuhan dari Abraham Maslow Dalam Sebuah Organisasi. *SALAM: Jurnal Sosial Dan Budaya Syar-i*, 9(2).
- Sunarya, I. G. (2022). *Motivation and personality*. Pustaka Pelajar.
- Vanessa, D., & Nawawi, T. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 9(3), 201–213. <https://journal.untar.ac.id/index.php/jmb/article/view/17091>
- Zhang, X., Lu, X., & Wang, Y. (2021). Job satisfaction and job performance: A meta-analysis. *Journal of Organizational Behavior*, 42(5), 549-572.

Zulfan, M., Hidayat, R., & Agustin, Y. (2020). Work-life balance dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada industri teknologi. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 21(1), 45–56. <https://doi.org/10.31227/osf.io/xjbt3>