

**PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* DAN KOMITMEN
AFEKTIF TERHADAP KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA
DI PT. NUSANTARA BUILDING INDUSTRIES DEMAK**

Skripsi

Untuk memenuhi sebagian persyaratan

Mencapai Derajat Sarjana S1

Program Studi Manajemen



Disusun Oleh :

Siti Khotimah

NIM. 30402000003

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG
SEMARANG
2024**

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

**PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* DAN KOMITMEN AFEKTIF
TERHADAP KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA DI PT. NUSANTARA
BUILDING INDUSTRIES DEMAK**


Disusun Oleh:
Siti Khotimah
30402000003


Telah dipertahankan di depan penguji
Pada 21 Mei 2024


Susunan Dewan Penguji

Dosen pembimbing


Dosen Penguji


Prof. Dr. Widodo, SE, M.Si
NIDN: 0608026502


Dr. Sri Hartono, SE, M.Si
NIK: 210495037


Agus Shobari, SE, M.Si
NIK: 210401048

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh Gelar
Sarjana Manajemen Tanggal 23 Mei 2024


Dr. Lutfi Nurcholis, ST, SE., MM.
NIK: 210416055

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Nama : Siti Khotimah

NIM : 30402000003

Fakultas : Ekonomi

Progam Studi : Manajemen

Konsentrasi : MSDM

Dengan pernyataan ini saya menyatakan bahwa karya ilmiah berupa skripsi dengan judul:

**“PENGARUH WORK LIFE BALANCE DAN KOMITMEN AFEKTIF
TERHADAP KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA DI PT. NUSANTARA BUILDING
INDUSTRIES DEMAK”**

Merupakan karya yang didalamnya tidak terdapat tindakan – tindakan plagiasi yang dapat menyalahi kaidah penulisan karya tulis ilmiah penelitian.

Semarang, 13 Mei 2024

Yang Menyatakan,




Siti khotimah

NIM. 30402000003

PERNYATAAN PERSETUJUAN UNGGAHAN KARYA ILMIAH

Saya yang menyatakan serta bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Siti Khotimah

NIM : 30402000003

Fakultas : Ekonomi

Program Studi : S1 Manajemen

Dengan ini menyerahkan karya ilmiah berupa skripsi dengan judul:

“PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* DAN KOMITMEN AFEKTIF TERHADAP KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA DI PT. NUSANTARA BUILDING INDUSTRIES”

Dan menyetujui menjadi hak milik Universitas Islam Sultan Agung dan memberikan hak bebas royalti Non-eksklusif untuk disimpan, dialihmediakan, dikelola dalam pangkalan data dan dipublikasikannya di internet atau media lain. Untuk kepentingan akademis selama tetap mencantumkan nama penulis sebagai pemilik Hak Cipta.

Pernyataan ini saya buat dengan sungguh – sungguh. Apabila dikemudian hari terbukti ada pelanggaran Hak Cipta / Plagiarisme dalam karya ilmiah ini, maka segala bentuk tuntutan hukum yang timbul akan saya tanggung secara pribadi tanpa melibatkan pihak Universitas Islam Sultan Agung.

Semarang, 13 Mei 2024



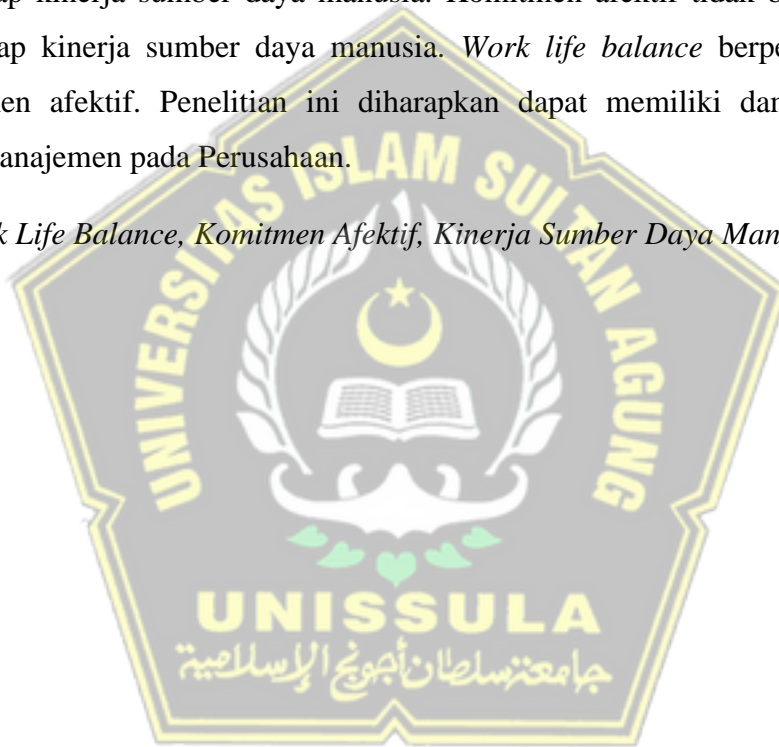
METRA
TEMPE
BSDALX177384620

Siti Khotimah

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk melihat pengaruh *work life balance* dan komitmen afektif terhadap kinerja sumber daya manusia di PT. Nusantara Building Industries Demak. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan *explanatory research* dengan pendekatan kuantitatif. Dalam penelitian ini mengambil sebanyak 50 responden yang merupakan karyawan yang bekerja di PT. Nusantara Building Industries Demak. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan pengujian dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi dengan paket program SPSS 25. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa *work life balance* berpengaruh signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia. Komitmen afektif tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia. *Work life balance* berpengaruh signifikan terhadap komitmen afektif. Penelitian ini diharapkan dapat memiliki dampak positif pada pengembangan manajemen pada Perusahaan.

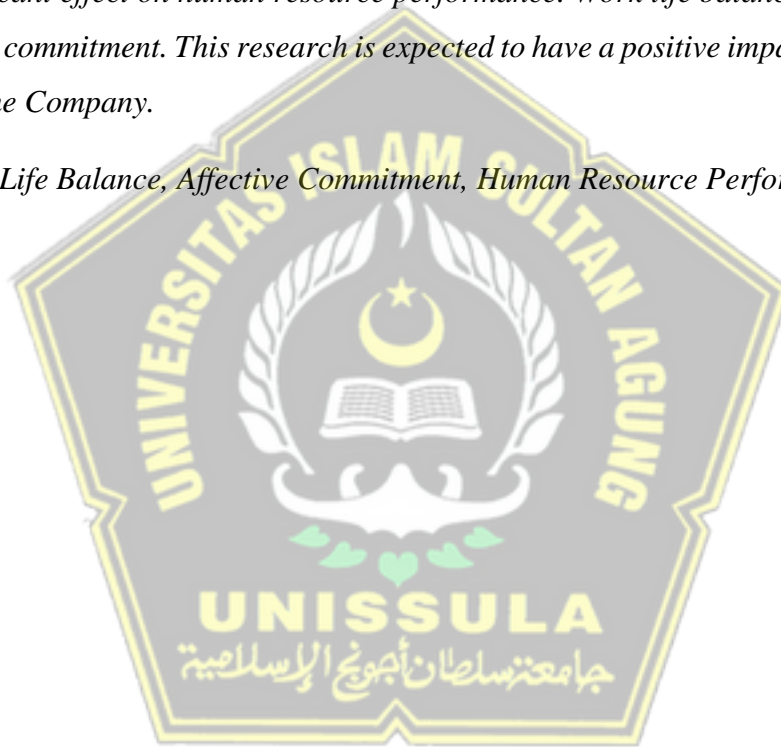
Kata Kunci: Work Life Balance, Komitmen Afektif, Kinerja Sumber Daya Manusia



ABSTRACT

The aim of this research is to see the influence of work life balance and affective commitment on human resource performance at PT. Nusantara Building Industries Demak. The analytical method used in this research is explanatory research with a quantitative approach. In this study, 50 respondents were taken who were employees who worked at PT. Nusantara Building Industries Demak. The data collection technique uses questionnaires and testing in this research uses regression analysis with the SPSS 25 program package. The results of this research state that work life balance has a significant effect on human resource performance. Affective commitment does not have a significant effect on human resource performance. Work life balance has a significant effect on affective commitment. This research is expected to have a positive impact on management development in the Company.

Keywords: Work Life Balance, Affective Commitment, Human Resource Performance



KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr. Wb.

Puji syukur kehadirat Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh *Work Life Balance* Dan Komitmen Afektif Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia Di PT. Nusantara Building Industries Demak” dengan sebaik-baiknya. Shalawat dan salam senantiasa tercurahkan kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW. Dalam penyusunan penelitian ini, penulis menyadari sepenuhnya bahwa penulis banyak mendapatkan bimbingan dan saran yang bermanfaat dari berbagai pihak. Untuk itu, pada kesempatan kali ini peneliti ingin menyampaikan terima kasih pada:

1. Allah SWT, yang telah mengabulkan doa-doa yang saya sampaikan disetiap harinya.
2. Ayah, Ibu, dan saudara yang senantiasa mendukung juga mendoakan agar diberi kelancaran dan kecerdasan dalam menyelesaikan penyusunan Pra Skripsi ini.
3. Prof. Dr.Widodo, SE., M.Si selaku Dosen Pembimbing yang telah bersedia memberikan waktu serta bimbingan dalam menyelesaikan penelitian skripsi ini.
4. Prof. Dr. Heru Sulistyono, S.E., M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung.
5. Dr. Lutfi Nurcholis, S.T., SE., M.M, selaku Ketua Prodi Manajemen Universitas Islam Sultan Agung.
6. Seluruh Dosen, Staff dan Karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang yang telah memberikan ilmu dan pengalaman yang bermanfaat bagi penulis.
7. Semua teman-teman yang saya cintai dan senantiasa mendukung dengan memberi semangat, doa, dan bantuan pada penyusunan Skripsi ini.

Penulisan usulan penelitian skripsi ini tentu masih terdapat banyak kekurangan serta jauh dari kata sempurna maka dari itu diharapkan para pembaca dapat memberikan kritik dan saran yang bersifat membangun.

Semarang, 13 Mei 2024



Siti Khotimah

DAFTAR ISI

| | |
|---------------------------------------|-----|
| HALAMAN PENGESAHAN | i |
| PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI..... | ii |
| PERNYATAAN UNGGAH KARYA ILMIAH..... | iii |
| ABSTRAK | iv |
| <i>ABSTRACT</i> | v |
| KATA PENGANTAR | vi |
| DAFTAR ISI..... | vii |
| DAFTAR TABEL..... | x |
| DAFTAR GAMBAR | xi |
| DAFTAR LAMPIRAN..... | xii |
| BAB I..... | 1 |
| PENDAHULUAN | 1 |
| 1.1 Latar Belakang Masalah..... | 1 |
| 1.2 Rumusan Masalah | 4 |
| 1.3 Tujuan Penelitian..... | 4 |
| 1.4 Manfaat..... | 4 |
| BAB II..... | 5 |
| KAJIAN PUSTAKA..... | 5 |
| 2.1 Kinerja Sumber Daya Manusia | 5 |
| 2.2 <i>Work-Life Balance</i> | 6 |
| 2.3 Komitmen Afektif | 9 |
| 2.4 Model Empirik | 11 |
| BAB III | 12 |
| MODEL PENELITIAN | 12 |
| 3.1 Jenis Penelitian..... | 12 |
| 3.2 Sumber Data | 12 |
| 3.3 Metode Pengumpulan Data | 13 |
| 3.4 Responden | 13 |
| 3.5 Variabel dan Indikator..... | 14 |

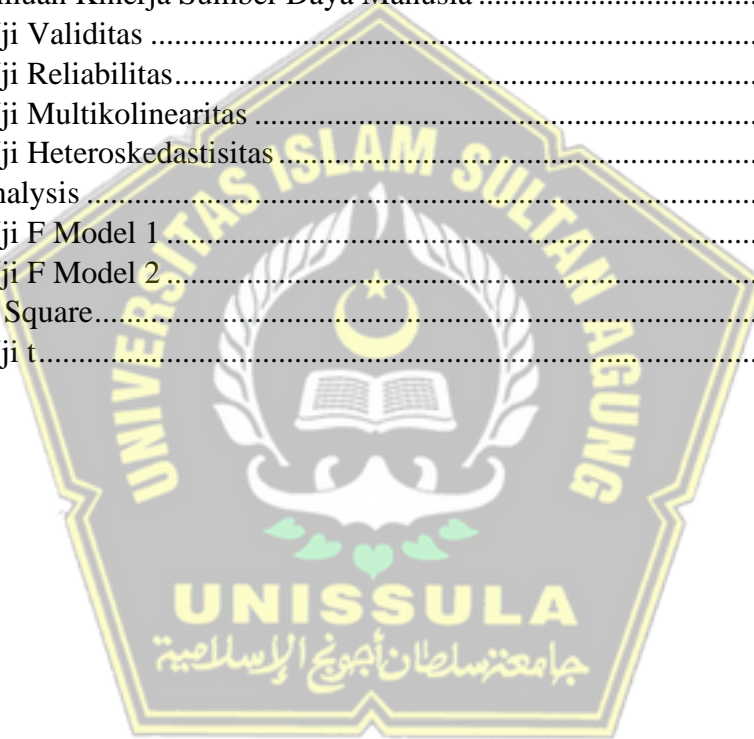
| | |
|---|----|
| 3.6 Teknis Analisis Data | 15 |
| 3.6.1 Uji Instrumen | 15 |
| 3.6.2 Uji Asumsi Klasik | 15 |
| 3.6.3 Pengujian Hipotesis | 16 |
| BAB IV | 19 |
| HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN..... | 19 |
| 4.1 Karakteristik Responden | 19 |
| 4.1.1 Usia Responden | 19 |
| 4.1.2 Jenis Kelamin Responden..... | 19 |
| 4.1.3 Lama Bekerja..... | 20 |
| 4.2 Deskripsi Variabel..... | 20 |
| 4.2.1 <i>Work Life Balance</i> | 21 |
| 4.2.2 Komitmen Afektif..... | 22 |
| 4.2.3 Kinerja Sumber Daya Manusia..... | 23 |
| 4.3 Uji Validitas Dan Reliabilitas | 23 |
| 4.3.1 Uji Validitas..... | 23 |
| 4.3.2 Uji Reliabilitas..... | 25 |
| 4.4 Uji Asumsi Klasik..... | 25 |
| 4.4.1 Uji Multikolinearitas..... | 25 |
| 4.4.2 Uji Heteroskedastisitas | 26 |
| 4.5 <i>Path Analysis</i> | 27 |
| 4.6 Analisis Regresi Linear Berganda..... | 27 |
| 4.7 Pengujian Hipotesis..... | 28 |
| 4.7.1 Uji Kelayakan Model (Uji F)..... | 28 |
| 4.7.2 Uji Koefisien Determinasi | 29 |
| 4.7.3 Uji t..... | 30 |

| | |
|--|----|
| BAB BAB IV | 34 |
| PENUTUP..... | 34 |
| 5.1 Kesimpulan..... | 34 |
| 5.2 Saran..... | 35 |
| 5.3 Keterbatasan Penelitian Dan Penelitian Mendatang | 35 |
| DAFTAR PUSTAKA | 37 |



DAFTAR TABEL

| | |
|--|----|
| Tabel 1. 1 Rata - Rata Jumlah Nilai KPI (Key Performance Indicator) PT. NBI..... | 4 |
| Tabel 3. 1 Variabel dan Indikator Penelitian | 14 |
| Tabel 4. 1 Usia Responden | 19 |
| Tabel 4. 2 Jenis Kelamin..... | 20 |
| Tabel 4. 3 Lama Bekerja..... | 20 |
| Tabel 4. 4 Statistik Deskriptif Work Life Balance | 21 |
| Tabel 4. 5 Hasil Temuan Work Life Balance | 21 |
| Tabel 4. 6 Statistik Deskriptif Komitmen Afektif | 22 |
| Tabel 4. 7 Hasil Temuan Komitmen Afekti..... | 22 |
| Tabel 4. 8 Statistik Deskriptif Kinerja Sumber Daya Manusia | 23 |
| Tabel 4. 9 Hasil Temuan Kinerja Sumber Daya Manusia | 23 |
| Tabel 4. 10 Hasil Uji Validitas | 24 |
| Tabel 4. 11 Hasil Uji Reliabilitas..... | 25 |
| Tabel 4. 12 Hasil Uji Multikolinearitas | 26 |
| Tabel 4. 13 Hasil Uji Heteroskedastisitas | 26 |
| Tabel 4. 14 Path Analysis | 27 |
| Tabel 4. 15 Hasil Uji F Model 1 | 28 |
| Tabel 4. 16 Hasil Uji F Model 2 | 29 |
| Tabel 4. 17 Nilai R Square..... | 29 |
| Tabel 4. 18 Hasil Uji t..... | 30 |



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Model Empirik 11



DAFTAR LAMPIRAN

| | |
|-------------------------------------|----|
| Lampiran 1: Daftar Pertanyaan | 41 |
| Lampiran 2: Tabulasi Data..... | 45 |



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Era globalisasi ini persaingan dalam dunia bisnis semakin ketat, individu memainkan peranan penting dalam perilaku manusia. Globalisasi juga berdampak pada banyaknya industri yang sama, sehingga perusahaan dituntut harus mampu berinovasi agar dapat mempertahankan usaha mereka. Dalam hal ini perusahaan berlomba - lomba mendapatkan keuntungan yang maksimal dengan sumber daya yang minimal. Perusahaan menuntut sumber daya manusia yang terlibat di dalamnya harus dapat bersaing, bertahan dan mampu memenangi persaingan (Lestari, 2019).

Perusahaan memiliki macam-macam jenis sumber daya tetapi diantara sumber daya yang paling berpengaruh adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang paling menentukan kelanjutan perusahaan, oleh karena itu para pimpinan perusahaan juga dituntut untuk memelihara sumber daya manusia dengan baik untuk mendapatkan kinerja terbaik perusahaan. Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Setiap orang membutuhkan keseimbangan hidup antara kehidupan pribadi dan kehidupan kerja (*work-life balance*). Perubahan alam di tempat kerja ditambah dengan perubahan tingkat sosial budaya telah menyebabkan ketidakseimbangan dalam pekerjaan dan kehidupan pribadi karyawan (Mohanty & Jena, 2016). Salah satu masalah yang bisa menimbulkan resiko besar bagi kesejahteraan dan kinerja karyawan maupun perusahaan adalah *work life balance* yang tidak seimbang (Siti Nurwahyuni, 2019). Meningkatnya permintaan, meningkatnya kesadaran di kalangan karyawan, dan meningkatnya stress, ketidakseimbangan kehidupan kerja memiliki beberapa dampak negatif pada sikap dan perilaku karyawan dan akibatnya mempengaruhi kinerja dan efektifitas organisasi (Fayyazi & Aslani, 2015).

Work-life balance yang baik dapat menumbuhkan keinginan para karyawan untuk tetap tinggal dan berkomitmen dengan perusahaan. Komitmen memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, sebuah perusahaan harus memperhatikan kehidupan karyawan itu sendiri. Keseimbangan antara kehidupan di dalam pekerjaan merupakan faktor penting yang perlu diperhatikan oleh perusahaan dalam membuat kebijakan agar kinerja karyawan tetap terjaga dan meningkat.

Menyeimbangkan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi sering kali menjadi suatu kendala yang sering dialami oleh karyawan yang bekerja (Nurwahyuni, 2019). Apabila perusahaan tidak mengelola *work life balance* dengan baik maka akan berpengaruh terhadap karyawan dan perusahaan. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Cahil et al. (2015) bahwa apabila tuntutan pekerjaan yang diberikan kepada karyawan lebih banyak waktu dihabiskan ditempat kerja dan sedikit waktu dihabiskan dirumah akan mempengaruhi *work life balance* karyawan. Salah satu hal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah bagaimana tingkat keseimbangan antara kehidupan di lingkungan kerja dan kehidupan pribadi dapat terlaksana dengan baik.

Tingkat kinerja karyawan cenderung meningkat jika karyawan yang mempunyai keseimbangan kehidupan pribadi dan kehidupan di lingkungan kerja. Ketika seseorang karyawan memutuskan untuk bekerja, secara langsung karyawan tersebut akan terikat dengan perusahaan, sehingga para karyawan yang telah memutuskan untuk bekerja akan memiliki sebuah tanggung jawab pada perusahaan yang tidak dapat ditinggalkan (Foanto et al., 2020). Keseimbangan hidup dan kerja tercapai ketika hak untuk hidup seutuhnya di dalam dan di luar pekerjaan diterima dan dijunjung tinggi sebagai norma yang saling menguntungkan bagi bisnis, individu dan masyarakat (Fitria, 2016).

Keseimbangan kerja-hidup sangat penting ketika organisasi harus mengelola profesional yang sangat teknis karena komitmen dan kesetiaan yang tinggi diperlukan untuk keberhasilan organisasi. Komitmen organisasi terdiri dari komitmen afektif, kontinuitas, dan normatif tiga dimensi. Komitmen afektif menentukan niat karyawan untuk pergi atau tinggal di dalam organisasi. Keberhasilan suatu organisasi sangat bergantung pada bagaimana ia menarik orang-orang yang direkrut, memotivasi, dan mempertahankan tenaga kerja berkinerja tinggi (Nirmalasari, 2018). Komitmen organisasi karyawan merupakan salah satu kunci yang turut

menentukan berhasil atau tidaknya sebuah perusahaan untuk mencapai tujuan. 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 (Muis et al., 2018).

Berdasarkan penelitian terdahulu diantaranya yaitu studi hasil penelitian Badrianto & Ekhsan (2021) meneliti bahwa *work-life balance* berpengaruh positif terhadap kinerja SDM, namun hasil studi Saifullah (2020) menunjukkan bahwa *work-life balance* tidak berpengaruh positif terhadap kinerja SDM. Penelitian lain yang dilakukan oleh Ariyani & Sugiyanto (2020) diketahui bahwa komitmen afektif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, semakin tinggi komitmen afektif yang dimiliki karyawan maka semakin tinggi pula kinerja karyawan yang akan dihasilkan. Berdasarkan pada hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Rene & Wahyuni (2018) diketahui bahwa *work-life balance* tidak berpengaruh positif secara signifikan terhadap komitmen organisasi. Hubungan ini belum jelas, maka perlu dikaji ulang antara hubungan *work-life balance* dan komitmen afektif terhadap kinerja sumber daya manusia.

Selanjutnya perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya salah satunya pada lokasi penelitian dengan bidang yang berbeda. Berdasarkan observasi yang peneliti lakukan di PT. Nusantara Building Industries Demak, *work-life balance* dan komitmen afektif merupakan beberapa masalah yang peneliti dapatkan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi perusahaan untuk lebih memperhatikan keseimbangan antara kehidupan pribadi dan kehidupan di lingkungan kerja sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Namun kondisi yang ada di PT. Nusantara Building Industries, menurut data KPI (*Key Performance Indicator*) pada bulan April sampai dengan bulan Mei tahun 2023 menunjukkan bahwa kinerja SDM mengalami kenaikan yang tinggi, kemudian pada bulan Juni mengalami penurunan yang cukup tinggi juga. Selanjutnya pada bulan Juli sampai dengan bulan September kembali mengalami kenaikan yang cukup signifikan dalam setiap bulannya. Banyak faktor yang memengaruhi tingkat kinerja SDM, salah satu faktor penyebab turunnya kinerja SDM adalah tingkat komitmen afektif yang dimiliki karyawan serta keseimbangan hidup antara kehidupan pribadi dan kehidupan di dunia kerja seorang karyawan.

Tabel 1. 1 Rata - Rata Jumlah Nilai KPI (Key Performance Indicator) PT. NBI

| Bulan | April | Mei | Juni | Juli | Agustus | September |
|----------------------|--------------|------------|-------------|-------------|----------------|------------------|
| Rata-rata KPI | 72,69 | 77,56 | 74,49 | 75,89 | 76,28 | 77,57 |

Sumber: Rekap Nilai KPI (*Key Performance Indicators*) PT. NBI Periode April s/d September 2023

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka rumusan masalah studi pada penelitian ini “*Bagaimana pengaruh Work-Life Balance Dan Komitmen Afektif Terhadap peningkatan kinerja SDM di PT. Nusantara Building Industries*”. Kemudian pertanyaan penelitian (*question research*) yang muncul adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana keterkaitan *work-life balance* dan komitmen afektif terhadap kinerja sumber daya manusia.
2. Bagaimana pengaruh *work-life balance* terhadap komitmen afektif dan kinerja sumber daya manusia di PT. Nusantara Building Industries.

1.3 Tujuan Penelitian

1. Mendeskripsikan dan menganalisis keterkaitan *work-life balance* dan komitmen afektif terhadap kinerja karyawan.
2. Mendeskripsikan pengaruh *work-life balance* terhadap komitmen afektif dan kinerja sumber daya manusia di PT. Nusantara Building Industries.

1.4 Manfaat

1. Manfaat teoritis memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu Manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia tentang kinerja sumber daya manusia.
2. Manfaat praktis menjadi sumber informasi dan referensi bagi perusahaan dalam menerapkan *work-life balance* dan komitmen afektif yang benar dan tepat untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawan.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

Kajian pustaka ini menguraikan variabel-variabel penelitian yang mencakup *work-life balance*, komitmen afektif dan kinerja sumber daya manusia. Masing - masing variabel menguraikan tentang definisi, indikator, penelitian terdahulu serta hipotesis. Kemudian keterkaitan hipotesis yang diajukan dalam penelitian akan membentuk model empirik penelitian.

2.1 Kinerja Sumber Daya Manusia

Kinerja karyawan secara umum merupakan hasil yang dicapai oleh karyawan dalam bekerja yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu (Saifullah, 2020). Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya (Maulidiyah et al., 2021). Kinerja merupakan bentuk realisasi dari pencapaian visi dan misi perusahaan dan bisa menjadi alat ukur untuk setiap individu, kelompok, maupun unit kerja agar bisa mencapai atau bahkan melebihi target produksi yang sudah ditetapkan sebelumnya (Munawir, 2018).

Badrianto & Ekhsan (2021) menyatakan kinerja merupakan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan yang diselesaikan seseorang karyawan sesuai tanggung jawab yang telah diberikan dan sesuai standar perusahaan. Kinerja merupakan kemampuan seseorang dalam memanfaatkan sumber daya yang dimiliki untuk mencapai hasil pekerjaan baik secara kualitas dan kuantitas, sesuai dengan tanggung yang diberikan. Kinerja yang baik adalah kinerja yang mengikuti tata cara atau prosedur sesuai standar yang telah ditetapkan (Budiasa, 2021). Kinerja karyawan akan mendapatkan hasil yang maksimal dengan pada prosesnya individu melakukan sesuai dengan kemampuannya, termotivasi untuk mengerjakan, dan kesempatan yang didapat (Dina, 2018).

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam organisasi (Pusparani, 2021). Kinerja disamakan dengan hasil kerja seorang karyawan, untuk mencapai kinerja yang baik, unsur yang baik adalah sumber daya manusia walaupun perencanaan telah tersusun dengan baik dan rapi

apabila orang atau personil yang melakukannya tidak berkualitas dan tidak memiliki semangat kerja yang tinggi maka perencanaan yang tersusun akan sia-sia (Sadat et al.s, 2020).

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa pengertian dari kinerja SDM adalah hasil realisasi baik kualitas maupun kuantitas dari kemampuan karyawan yang telah dicapai dalam melakukan pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan untuk mencapai tujuan bersama.

Indikator kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2011) adalah kuantitas dari hasil, kualitas dari hasil, ketepatan waktu, dan kehadiran. Menurut Utomo & Nugroho (2014) indikator yang digunakan adalah kualitas, kuantitas, ketetapan waktu, komunikasi, pengetahuan dan ketrampilan. Untuk mengukur kinerja karyawan indikator yang dapat digunakan adalah kualitas (mutu), kuantitas (jumlah), ketepatan waktu, efektivitas, pengawasan, dan hubungan antar karyawan (Busro, 2018).

Sehingga dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa kinerja sumber daya manusia dapat diukur melalui empat indikator yaitu 1) kualitas kerja, 2) kuantitas kerja, 3) kontribusi, dan 4) kualitas komunikasi.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Ronal & Hotlin (2019) bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap lingkungan kerja pada PT. Super Setia Sagita Medan. Penelitian dilakukan oleh Dwiyanti & Jati (2019) bahwa *quality of work life* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dapat diartikan bahwa semakin tinggi tingkat terpenuhinya *quality of work life* maka semakin tinggi kinerja karyawan yang dihasilkan. penelitian lain juga dilakukan oleh Marno Nugroho & Renjana Paradifa (2020) bahwa Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja SDM.

2.2 Work-Life Balance

Work-life balance adalah keseimbangan yang terjadi dalam kehidupan seseorang, tidak akan melupakan tugas dan kewajibannya di tempat kerja, juga tidak akan mengabaikan segala aspek kehidupan pribadinya (Arifin & Muharto, 2022). Keseimbangan kehidupan kerja adalah kemampuan mengelola individu untuk memenuhi kebutuhan keluarga dan pekerjaan sehingga

individu dapat menunjukkan partisipasi yang seimbang pada kedua aspek kehidupan tersebut (Kapahang et al., 2022).

Work life balance adalah sejauh mana individu terlibat dan sama-sama merasa puas dalam hal waktu dan ketertibatan psikologis dengan peran mereka didalam kehidupan kerja dan kehidupan pribadi (misalnya dengan pasangan, orang tua, keluarga, teman dan anggota masyarakat) serta tidak adanya konflik diantara kedua peran tersebut (Ula et al., 2019). *Work-life balance* adalah tentang menciptakan dan memelihara atmosfer kerja yang mendukung dan sehat, yang akan memungkinkan karyawan untuk memiliki keseimbangan antara pekerjaan dan tanggung jawab pribadi dan dengan demikian memperkuat loyalitas karyawan (Larastrini & Adnyani, 2019).

Work life balance merupakan pandangan individu terhadap kegiatan pekerjaan dan bukan pekerjaan yang seimbang serta mendukung perkembangan apa yang diprioritaskan individu, seperti kepuasan kerja, kinerja, komitmen organisasi, bahkan kepuasan hidup pribadi termasuk kepentingan keluarga (Gragnano et al., 2020). *Work life balance* adalah terciptanya keseimbangan dan keterlibatan karyawan terkait waktu, dan peran antara kehidupan kerja dan non kerja (Raja & Ganesan Kanagaraj, 2020). *Work-life balance* dapat dipahami sebagai kepuasan dan kebahagiaan dalam bekerja dan kehidupan rumah tanpa adanya konflik diantara keduanya (Ariawaty & Cahyani, 2019).

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa pengertian dari *work-life balance* adalah keadaan dimana terjadi keseimbangan antara kehidupan kerja dan tanggung jawab kehidupan pribadi seorang karyawan yang dapat berjalan dengan baik dan beriringan.

Fisher menjelaskan, *work-life balance* adalah konstruksi multidimensi yang terdiri atas pemanfaatan energi, pencapaian tujuan, waktu, serta ketegangan di tempat kerja dan dalam kehidupan pribadi (Gunawan et al., 2019). Menurut Ganapathi (2016) indikator yang digunakan dalam penelitiannya adalah :

- 1) Keseimbangan waktu, merefleksikan jumlah yang sama atau adil dari waktu yang dihabiskan untuk bekerja dan peran keluarga.
- 2) Keseimbangan keterlibatan, tingkat keterlibatan psikologis yang sama dalam pekerjaan dan peran keluarga.
- 3) Keseimbangan kepuasan, tingkat kepuasan yang sama dalam peran pekerjaan dan keluarga.

Sedangkan menurut Fisher et. al dalam Dodi et al. (2021) *work-life balance* memiliki empat dimensi pembentuk

- 1) WIPL (*Work Interference With Personal Life*). Dimensi ini berkaitan dengan sejauh mana pekerjaan dapat mengganggu kehidupan pribadi individu.
- 2) PLIW (*Personal life Interference With Work*). Dimensi ini berkaitan dengan sejauh mana kehidupan pribadi individu mengganggu kehidupan pekerjaannya.
- 3) PLEW (*Personal Life Enhancement Of Work*). Dimensi ini berkaitan dengan sejauh mana kehidupan pribadi individu dapat meningkatkan performa dalam dunia kerja.
- 4) WEPL (*Work Enhancement Of Personal Life*). Dimensi ini berkaitan dengan sejauh mana pekerjaan dapat meningkatkan kualitas kehidupan pribadi individu.

Sehingga dalam penelitian ini menggunakan empat indikator *work-life balance* yaitu 1) *work interference with personal life*, 2) *personal life interference with work*, 3) *personal life enhancement of work*, dan 4) *work enhancement of personal life*.

Pengalaman kesejahteraan psikologis dan keharmonisan dalam hidup membantu karyawan berkonsentrasi pada pekerjaannya, sehingga menghasilkan kinerja tugas yang lebih baik (Krishnan & Loon, 2018). Hasil penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Badrianto & Ekhsan (2021) menunjukkan adanya hubungan yang positif, hubungan *work-life balance* berbanding lurus dengan kinerja karyawan. Dengan kata lain, semakin baik *work-life balance*, maka akan tercipta kinerja yang semakin baik pula.

Penelitian lain yang dilakukan oleh Siti Nurwahyuni (2019) menghasilkan koefisien tersebut bertanda positif yang berarti apabila semakin tinggi *work life balance* yang dirasakan karyawan, maka akan semakin meningkat pula kinerja yang dihasilkan karyawan, dan sebaliknya. Hasil tersebut menunjukkan terdapat pengaruh positif signifikan variabel *work life balance* dan kinerja karyawan. Oleh karena itu hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

H1: Semakin tinggi work-life balance, maka semakin tinggi kinerja sumber daya manusia.

2.3 Komitmen Afektif

Komitmen seseorang dalam perusahaan seringkali menjadi suatu hal yang penting. Banyak perusahaan yang menjadikan unsur sebagai salah satu syarat untuk berada di suatu jabatan/posisi yang ditawarkan dalam lowongan pekerjaan. Seorang karyawan harus mempunyai pemahaman tentang arti dari komitmen agar tercipta kondisi kerja yang kondusif sehingga perusahaan dapat berjalan efektif dan efisien. Ketika karyawan merasa memiliki ikatan emosional dan memiliki tujuan yang sama dengan organisasi, maka karyawan tersebut akan memberikan usaha terbaiknya untuk mencapai tujuan bersama tersebut.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Badrianto & Ekhsan (2021) komitmen organisasi terbukti berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Ariyani & Sugiyanto (2020) diketahui bahwa komitmen afektif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, semakin tinggi komitmen afektif yang dimiliki karyawan maka semakin tinggi pula kinerja karyawan yang akan dihasilkan. Menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh Emiyanti et al. (2020) bahwa Komitmen afektif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, maka dapat diartikan bahwa peningkatan komitmen afektif mampu mendorong kinerja secara nyata pegawai. Oleh karena itu hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

H2: semakin tinggi komitmen afektif, maka semakin tinggi kinerja sumber daya manusia

Ketika keseimbangan antara kehidupan pekerjaan dan pribadi karyawan terjadi, akan ada kecenderungan bagi karyawan untuk lebih fokus terhadap pekerjaannya, menimbulkan perasaan senang dan positif dalam menjalankan pekerjaannya (Riffay, 2019). Hal ini dapat memberikan persepsi positif bagi karyawan bahwa organisasi menyediakan kesempatan untuk memenuhi kebutuhan pribadinya selain hanya menuntut kewajiban karyawan atas pekerjaannya. Persepsi positif inilah yang membentuk ikatan emosional karyawan bahwa organisasi peduli atas keseimbangan kehidupan dan pekerjaan karyawan. Maka dari itu semakin seimbang kehidupan pribadi dan pekerjaan karyawan maka dapat meningkatkan komitmen afektif karyawan.

Komitmen organisasi menggambarkan pada seberapa loyal seorang karyawan pada organisasinya. Sikap setia yang ditunjukkan karyawan pada organisasi ditunjukkan dengan adanya keinginan untuk bekerja maksimal, memiliki keyakinan terhadap kemajuan organisasi dan

penerimaan terhadap apa yang menjadi tujuan dari organisasi (R. P. Sari, 2017). Seberapa jauh komitmen pegawai terhadap organisasi sangatlah menentukan organisasi itu sendiri dalam mencapai tujuannya (Agustina et al., 2021).

Komitmen afektif yang dimiliki seseorang akan memberikan ikatan emosional dan keyakinan terhadap perusahaannya sehingga karyawan dapat terlibat secara langsung terhadap yang ada pada perusahaan tersebut. Adanya keterlibatan tersebut akan membawa dampak pada kinerja yang dihasilkan. Karyawan yang memiliki ikatan emosional dengan baik dan terlibat dalam organisasi, tentunya akan memberikan kinerja yang semakin baik (Ariyani & Sugiyanto, 2020). Komitmen afektif adalah rasa keterlibatan pada organisasi (P. O. Sari, 2018).

Komitmen afektif adalah keinginan yang kuat dari pegawai untuk terus melakukan yang terbaik karena memiliki niat untuk tetap berada di organisasi (Meyer et al., 2019). Komitmen afektif yang dimiliki seseorang akan memberikan ikatan emosional dan keyakinan terhadap perusahaannya sehingga karyawan dapat terlibat secara langsung terhadap yang ada pada perusahaan tersebut. Adanya keterlibatan tersebut akan membawa dampak pada kinerja yang dihasilkan. Karyawan yang memiliki ikatan emosional dengan baik dan terlibat dalam organisasi, tentunya akan memberikan kinerja yang semakin baik (Ariyani & Sugiyanto, 2020).

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa pengertian dari komitmen afektif adalah sikap setia yang dimiliki karyawan yang ditunjukkan dengan ikut dalam pencapaian tujuan organisasi, disiplin kerja, dan melakukan yang terbaik karena memiliki niat untuk tetap berada di organisasi.

Menurut Qazi et al. (2019) indikator komitmen afektif antara lain, yaitu menjadi bagian organisasi, peduli, setia dan merasa terikat dengan organisasi. Menurut Meyer et al. dalam Karanita & Kurniawan (2022) menyebutkan bahwa indikator dari komitmen afektif yaitu loyalitas, rasa bangga, peran serta, menganggap organisasinya adalah yang terbaik, dan terikat secara emosional pada organisasi tempat bekerja. Sedangkan menurut Allen dan Mayer dalam Ariyani & Sugiyanto (2020) indikator komitmen afektif adalah keinginan untuk menjadi anggota organisasi, merasa memiliki keterlibatan dalam mencapai tujuan perusahaan, keterkaitan secara emosional, dan membanggakan perusahaan kepada orang lain.

Sehingga indikator yang digunakan dalam penelitian ini melalui tiga indikator yaitu 1) rasa memiliki, 2) rasa bangga, dan 3) merasa terikat secara emosional.

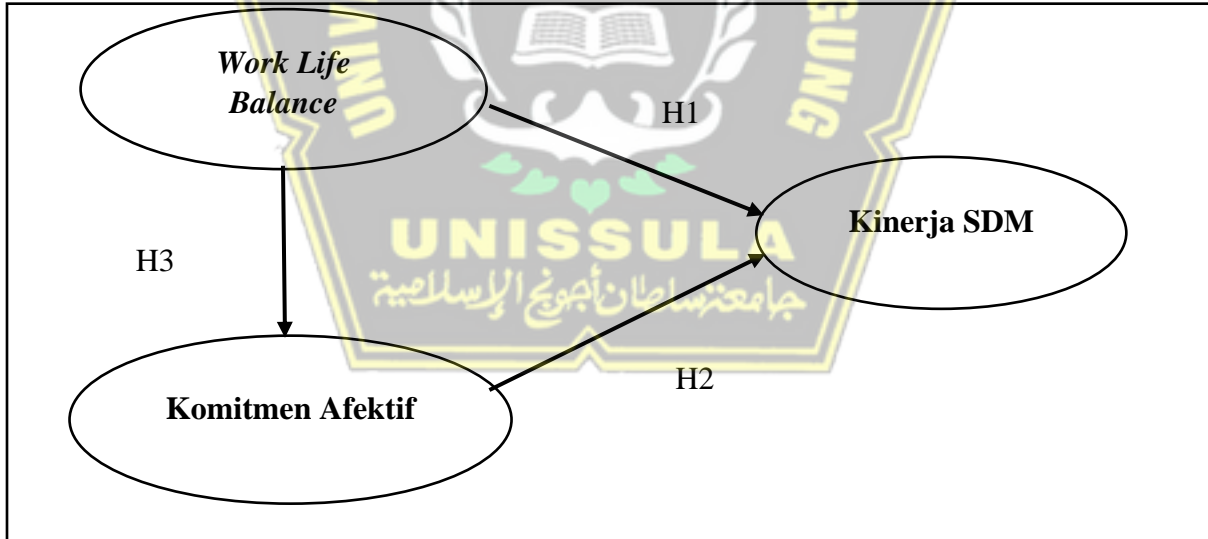
Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Foanto et al. (2020) menyatakan bahwa *work life balance* berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen afektif. Penelitian lain juga dilakukan oleh Riffay (2019) adalah keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh langsung positif terhadap komitmen organisasi.

H3: Semakin tinggi work-life balance, maka semakin tinggi komitmen afektif.

2.4 Model Empirik

Berdasarkan uraian kajian pustaka tersebut, kinerja sumber daya manusia dapat dipengaruhi oleh *work-life balance* dan komitmen afektif. Sedangkan komitmen afektif dapat dipengaruhi oleh *work-life balance*. Maka dapat digambarkan pada gambar 2.1 di bawah ini :

Gambar 2.1 Model Empirik



BAB III

MODEL PENELITIAN

Pada bab ini diuraikan tentang arah dan cara melaksanakan penelitian yang mencakup jenis penelitian, sumber data, metode pengumpulan data, populasi dan sampel, variabel dan indikator serta teknis analisis data.

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini dilakukan untuk menguji hipotesis dengan maksud membenarkan atau memperkuat hipotesis dengan harapan, yang pada akhirnya dapat memperkuat teori yang dijadikan sebagai pijakan. Berkaitan dengan hal tersebut, maka jenis penelitian yang digunakan adalah *explanatory research*. *Explanatory research* menurut Thyer bertujuan untuk mengembangkan dan menguji teori dalam bidang studi tertentu. Studi penjelasan biasanya bersifat eksperimental, di mana hipotesis dapat diuji dan kelompok pembanding digunakan (Strydom, 2013).

. Penelitian ini menggunakan data yang sama, untuk menjelaskan hubungan antara variabel *Work-life Balance*, Komitmen Afektif, dan Kinerja Sumber Daya Manusia melalui pengujian hipotesis.

3.2 Sumber Data

a. Data Primer

Data primer adalah data yang bersumber internal yang didapatkan secara langsung melalui pelaksanaan observasi, yaitu pengamatan secara langsung, dan lain-lain (Siregar et al., 2022). Adapun sumber data primer di dapat dari opini responden yang diteliti, berupa jawaban tertulis dari beberapa kuesioner, hasil observasi terhadap obyek yang diteliti dan hasil pengujian. Data primer yang akan digali adalah persepsi responden mengenai variabel-variabel penelitian *work-life balance*, komitmen afektif, dan kinerja sumber daya manusia.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang bukan diusahakan sendiri pengumpulannya oleh peneliti (Indrasari, 2020). Data sekunder diperoleh dari jurnal-jurnal penelitian, artikel-artikel, majalah, buku-buku ilmiah yang ada hubungannya dengan penelitian ini.

3.3 Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data yang dilakukan adalah:

- a. Penyebaran kuesioner, merupakan pengumpulan data secara langsung yang dilakukan dengan mengajukan daftar pertanyaan pada responden. Kuesioner diserahkan secara langsung pada pimpinan tersebut dalam amplop dan dikembalikan dalam amplop tertutup untuk menjaga kerahasiaannya.

3.4 Responden

Populasi adalah keseluruhan objek atau subjek penelitian yang memiliki karakteristik tertentu untuk diteliti dan diambil kesimpulan. Populasi tidak harus manusia tetapi bisa juga hewan, tumbuhan, fenomena, gejala, atau peristiwa lainnya yang memiliki karakteristik dan syarat syarat tertentu yang berkaitan dengan masalah penelitian dan dapat dijadikan sebagai sumber pengambilan sampel (Suriani et al., 2023). Populasi yang ditetapkan dalam penelitian ini adalah karyawan pada jabatan Kepala Bagian, Supervisor, Foreman, dan Admin yang mempunyai KPI (*Key Performance Indicator*) PT. Nusantara Building Industries Demak yang berjumlah 50 karyawan.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Sampel yaitu sejumlah individu yang dipilih dari populasi dan merupakan bagian yang mewakili keseluruhan anggota populasi (Suriani et al., 2023). Mengingat terbatasnya jumlah populasi, maka peneliti menggunakan metode “*sensus*”, artinya jumlah populasi sama dengan sampel. Sampel dalam penelitian ini adalah sebagian dari karyawan pabrik bagian produksi di PT. Nusantara Building Industries. Untuk mempelajari pengaruh *work-life balance* dan komitmen afektif terhadap kinerja sumber daya manusia di PT. Nusantara Building Industries, penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Data akan dikumpulkan melalui survei yang diberikan kepada respond yang terdiri dari karyawan PT. Nusantara Building Industries.

3.5 Variabel dan Indikator

Variabel dalam penelitian ini adalah Kinerja Sumber Daya Manusia, *Work-life Balance* dan Komitmen Afektif dengan definisi masing-masing variabel dijelaskan pada Tabel 3.1.

Tabel 3. 1 Variabel dan Indikator Penelitian

| No. | Variabel | Indikator | Sumber |
|-----|--|--|--|
| 1. | Kinerja SDM Kinerja SDM adalah hasil realisasi baik kualitas maupun kuantitas dari kemampuan karyawan yang telah dicapai dalam melakukan pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan untuk mencapai tujuan bersama. | <ul style="list-style-type: none"> • Kualitas kerja • Kuantitas kerja • Kontribusi • Kualitas komunikasi | <ul style="list-style-type: none"> • Busro (2018) • Utomo & Nugroho (2014) • Mangkunegara (2011) |
| 2. | Work-Life Balance <i>Work-life balance</i> adalah keadaan dimana terjadi keseimbangan antara kehidupan kerja dan tanggung jawab kehidupan pribadi seorang karyawan yang dapat berjalan dengan baik dan beriringan. | <ul style="list-style-type: none"> • <i>Work Interference With Personal Life</i> • <i>Personal life Interference With Work</i> • <i>Personal Life Enchancement Of Work</i> • <i>Work Enchancement Of Personal Life</i> | <ul style="list-style-type: none"> • Fisher et. al dalam Dodi et al. (2021) |
| 3. | Komitmen Afektif Komitmen afektif adalah sikap setia yang dimiliki karyawan yang ditunjukkan dengan ikut dalam pencapaian tujuan organisasi, disiplin kerja, dan melakukan yang terbaik karena memiliki niat untuk tetap berada di organisasi. | <ul style="list-style-type: none"> • Rasa memiliki • Rasa bangga • Merasa terikat secara emosional. | <ul style="list-style-type: none"> • Qazi et al. (2019) • Meyer et al. dalam Karanita & Kurniawan (2022) • Allen dan Meyer dalam Ariyani & Sugiyanto (2020) |

Pengambilan data yang diperoleh melalui kuesioner dilakukan dengan menggunakan pengukuran *interval* dengan ketentuan skornya adalah sebagai berikut :

| | | | | | | |
|----------------------------|---|---|---|---|---|----------------------|
| <i>Sangat tidak setuju</i> | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | <i>Sangat Setuju</i> |
|----------------------------|---|---|---|---|---|----------------------|

3.6 Teknis Analisis Data

3.6.1. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran untuk menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrument. Suatu instrument yang valid mempunyai validitas tinggi. Sebaliknya, instrument yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah. Instrumen dikatakan valid berarti menunjukkan alat ukur yang dipergunakan untuk mendapatkan data itu valid atau dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya di ukur.

b. Uji Reliabilitas

Reabilitas adalah sejauh mana suatu hasil pengukuran dapat dipercaya. Instrument yang sudah dapat dipercaya, yang reliabel akan menghasilkan data yang dapat dipercaya juga (Sodiq et al., 2020). Untuk menghitung reliabilitas variabel dilakukan dengan bantuan program SPSS 28.0 for Windows.

3.6.2. Uji Asumsi Klasik

Penggunaan model regresi linear berganda mempergunakan asumsi bebas dari kolinearitas, Heteroskedastisitas dan otokorelasi, dimana:

1. Multikolinearitas, menurut Sriningsih et al. (2018) adalah suatu kondisi dimana terjadi korelasi antara variabel bebas atau antar variabel bebas tidak bersifat saling bebas. Besaran (quality) yang dapat digunakan untuk mendeteksi adanya multikolinearitas adalah faktor inflasi ragam (Variance Inflation Factor / VIF). VIF digunakan sebagai kriteria untuk mendeteksi multikolinearitas pada regresi linier yang melibatkan lebih dari dua variabel bebas. Wisudaningsi et al. (2019) menambahkan jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel

ortogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol. Berdasarkan aturan Variance Inflation Factor (VIF) dan tolerance dengan kriteria sebagai berikut :

- a) Apabila VIF melebihi angka 10 atau tolerance kurang dari 0,10 maka dinyatakan terjadi gejala multikolinearitas.
 - b) Apabila nilai VIF kurang dari 10 atau tolerance lebih dari 0,10 maka dinyatakan tidak terjadi gejala multikolinearitas.
2. Uji heteroskedastisitas, dipergunakan dengan bertujuan memahami ada tidaknya ketimpangan varians antar observasi dalam model regresi. Homoskedastisitas muncul karena varians residu dari pemeriksaan yang satu ke pemeriksaan lainnya adalah konstan, namun apabila berubah disebut heteroskedastisitas. Dalam hal ini model regresi yang bagus yaitu terbebas dari heteroskedastisitas. Pada uji ini dipergunakan uji Glejser untuk menguji apakah terjadi heteroskedastisitas. Dengan kriteria nilai signifikansi $> 0,05$ maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2018).

3.6.3. Pengujian Hipotesis

Metode analisis yang digunakan uji hipotesis dalam penelitian ini analisis jalur (path analysis) yang digunakan untuk mengecek model hubungan yang telah ditentukan bukan untuk menemukan penyebabnya. Analisis Jalur dapat dilakukan estimasi besarnya hubungan kausal antara sejumlah variabel dan hierarki kedudukan masing-masing variabel dalam rangkaian jalur-jalur kausal, baik secara langsung maupun tidak langsung. Pengaruh langsung artinya arah hubungan tanpa melewati variabel lain, sementara tidak langsung harus melewati variabel lain. Untuk melihat besarnya pengaruh langsung antar variabel dengan menggunakan koefisien beta atau koefisien regresi yang terstandarisasi. Adapun bentuk persamaan adalah sebagai berikut;

1. $Y1 = b_1 X + e$
2. $Y2 = b_1 X + b_2 Y1 + e$

Keterangan:

- a. $X = \textit{Work-life Balance}$
- b. $Y1 = \textit{Komitmen Afektif}$

c. $Y_2 =$ Kinerja Sumber Daya Manusia

a. Uji t

Pengujian ini dilakukan melalui uji t dengan membandingkan t hitung (observasi) dengan t tabel pada $\alpha = 0,05$. Apabila hasil pengujian menunjukkan

1. $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak

Artinya: (1) variabel endogenus dapat menerangkan variabel exogenus dan (2) ada pengaruh diantara dua variabel yang diuji.

2. $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima

Artinya: (1) variabel endogenus tidak dapat menerangkan variabel endogenus, dan (2) tidak ada pengaruh diantara dua variabel yang diuji.

b. Uji Model

Pengujian ini dilakukan melalui uji F dengan membandingkan F hitung (observasi) dengan F tabel pada $\alpha = 0,05$. Apabila hasil pengujian menunjukkan

1. $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak

Artinya: (1) variasi dari model regresi berhasil menerangkan variabel bebas secara keseluruhan, sejauhmana pengaruhnya terhadap variabel terikat

2. $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima

Artinya: (1) variasi dari model regresi tidak berhasil menerangkan variabel bebas secara keseluruhan, sejauhmana pengaruhnya terhadap variabel terikat.

c. Koefisien Determinasi

Selanjutnya, untuk melihat kemampuan variabel bebas dalam menerangkan variabel tidak bebas dapat diketahui dari besarnya koefisien determinasi berganda (R^2). Dengan kata lain, nilai koefisien determinasi berganda digunakan untuk mengukur besarnya sumbangan dari variabel bebas yang diteliti terhadap variasi variabel terikat. Jika R^2 yang diperoleh dari hasil perhitungan semakin besar (mendekati satu), maka dapat dikatakan bahwa sumbangan dari variabel bebas

terhadap variabel terikat semakin besar. Hal ini berarti model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan variasi variabel terikat. Sebaliknya jika R^2 semakin kecil (mendekati nol), maka dapat dikatakan bahwa sumbangan dari variabel bebas terhadap variasi variabel terikat semakin kecil. Hal ini berarti model yang digunakan semakin lemah untuk menerangkan variasi variabel terikat. Secara umum dapat dikatakan bahwa koefisien determinasi berganda R^2 berada antara 0 dan 1 atau $0 \leq R^2 \leq 1$.



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Karakteristik Responden

Penelitian ini telah dilakukan dengan menggunakan sampel yang berjumlah 50 responden yang merupakan karyawan PT. Nusantara Building Industries Demak. Sampel penelitian diperoleh menggunakan metode *Sensus Sampling* artinya jumlah populasi sama dengan jumlah sampel. Jadi, sampel pada penelitian ini terdapat sebanyak 50 karyawan PT. Nusantara Building Industries Demak.

4.1.1 Usia Responden

Data responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel 4.1 berikut:

Tabel 4. 1 Usia Responden

| No. | Usia | Orang | Persentase |
|---------------|---------------|-----------|-------------|
| 1. | 18 – 25 Tahun | 16 | 32% |
| 2. | 26 – 30 Tahun | 18 | 36% |
| 3. | 31 – 35 Tahun | 5 | 10% |
| 4. | 36 – 40 Tahun | 8 | 16% |
| 5. | >40 Tahun | 3 | 6% |
| Jumlah | | 50 | 100% |

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 4.1 di atas, dapat diketahui bahwa responden yang berusia 18 – 25 tahun sebanyak 16 orang atau 32%, berusia 26 – 30 tahun sebanyak 18 orang atau 36%, 31 – 35 tahun sebanyak 5 orang atau 10%, 36 – 40 tahun sebanyak 8 orang atau 16%, dan berusia > 40 tahun sebanyak 3 orang atau 6%.

4.1.2 Jenis Kelamin Responden

Data karakteristik responden berdasarkan Jenis Kelamin dapat dilihat pada Tabel 4.2:

Tabel 4. 2 Jenis Kelamin

| No. | Jenis Kelamin | Frekuensi | Presentase |
|---------------|---------------|-----------|-------------|
| 1. | Laki – Laki | 31 | 62% |
| 2. | Perempuan | 19 | 38% |
| Jumlah | | 50 | 100% |

Sumber: Data Primer yang diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 4.2 di atas, dapat diketahui bahwa responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 31 orang atau 62%, dan yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 19 orang atau 38%.

4.1.3 Lama Bekerja

Data karakteristik responden berdasarkan Lama Bekerja dapat dilihat pada Tabel 4.3 berikut:

Tabel 4. 3 Lama Bekerja

| No. | Lama Bekerja | Frekuensi | Persentase |
|---------------|--------------|-----------|-------------|
| 1. | < 1 Tahun | 7 | 14% |
| 2. | 1 – 2 Tahun | 9 | 18% |
| 3. | 2 – 3 Tahun | 8 | 16% |
| 4. | >3 Tahun | 26 | 52% |
| Jumlah | | | 100% |

Sumber: Data Primer yang diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 4.3 di atas, dapat diketahui bahwa responden yang lama bekerja < 1 tahun sebanyak 7 orang atau 14%, lama bekerja 1 – 2 tahun sebanyak 9 orang atau 18%, lama bekerja 2 – 3 tahun sebanyak 8 orang atau 16%, dan lama bekerja > 3 tahun sebanyak 26 orang atau 52%.

4.2 Deskripsi Variabel

Deskripsi variabel penelitian merupakan pengukuran hasil indeks pada setiap indikator melalui pengolahan data SPSS. Tujuan analisis deskriptif untuk menjelaskan hasil persepsi responden dalam penilaian masing – masing variabel studi yang diteliti. Pada penelitian ini, variabel yang digunakan adalah *Work Life Balance*, *Komitmen Afektif*, dan *Kinerja Sumber Daya Manusia*. Penilaian responden ini didasarkan pada kriteria sebagai berikut:

- 1,00 sampai 2,33 = Kriteria rendah
 2,34 sampai 3,66 = Kriteria sedang
 3,67 sampai 5,00 = Kriteria tinggi

Menurut hasil yang didapatkan pada PT. Nusantara Building Industries, statistic deskripsi pervariabel dijabarkan sebagai berikut:

4.2.1. Work Life Balance

Variabel *Work Life Balance* pada penelitian ini indikatornya mencakup *Work interference with personal life*, *personal life interference with work*, *personal life enchancement of work*, dan *work enchancement of personal life*. Dari hasil penggalian di lapangan indikator variabel *Work Life Balance* dapat dilihat dalam Tabel 4.4.

**Tabel 4. 4 Statistik Deskriptif Work Life Balance
 PT. Nusantara Building Industries, tahun 2024**

| No. | Indikator | Rata – Rata Jawaban |
|--------------------------|---|---------------------|
| 1. | <i>Work interference with personal life</i> | 4,46 |
| 2. | <i>Personal life interference with work</i> | 4,28 |
| 3. | <i>Personal life enchancement of work</i> | 4,24 |
| 4. | <i>Work enchancement of personal life</i> | 4,52 |
| Total Rata – Rata | | 4,375 |

Sumber: data primer yang diolah, 2024

Hal ini menunjukkan bahwa persepsi dari responden terhadap *Work Life Balance* seperti *work interference with personal life*, *personal life interference with work*, *personal life enchancement of work*, dan *work enchancement of personal life* memiliki kriteria tinggi. Kondisi ini didasarkan pada hasil actual yang diuraikan pada Tabel 4.5.

**Tabel 4. 5 Hasil Temuan Work Life Balance
 PT. Nusantara Building Industries, tahun 2024**

| No. | Kriteria | Indikator | Temuan |
|-----|----------|---|--------------------------------------|
| 1. | Tinggi | <i>work interference with personal life</i> | - Tidak mengganggu kehidupan pribadi |

| | | | |
|----|--------|---|--|
| 2. | Tinggi | <i>personal life interference with work</i> | - Keluarga mendukung proses kinerja |
| 3. | Tinggi | <i>personal life enchancement of work</i> | - Mencapai KPI dan sesuai prosedur kerja |
| 4. | Tinggi | <i>work enchancement of personal life</i> | - Penghasilan yang didapat meningkatkan kualitas hidup |

Sumber: data primer yang diolah, 2024

4.2.2. Komitmen Afektif

Variabel Komitmen Afektif pada penelitian ini indikatornya mencakup rasa memiliki, rasa bangga, dan merasa terikat secara emosional. Dari hasil penggalan di lapangan indikator variabel Komitmen Afektif dapat dilihat dalam Tabel 4.6.

**Tabel 4. 6 Statistik Deskriptif Komitmen Afektif
PT. Nusantara Building Industries, tahun 2024**

| No. | Indikator | Rata- Rata Jawaban |
|--------------------------|---------------------------------|--------------------|
| 1. | Rasa memiliki | 3,84 |
| 2. | Rasa Bangga | 3,86 |
| 3. | Merasa terikat secara emosional | 4,08 |
| Total Rata – Rata | | 3,926 |

Sumber: data primer yang diolah, 2024

Hal ini menunjukkan bahwa persepsi dari responden terhadap Komitmen Afektif seperti rasa memiliki, rasa bangga, dan merasa terikat secara emosional memiliki kriteria tinggi. Kondisi ini didasarkan pada hasil aktual yang diuraikan pada Tabel 4.7.

Tabel 4. 7 Hasil Temuan Komitmen Afekti

PT. Nusantara Building Industries, Tahun 2024

| No. | Kriteria | Indikator | Temuan |
|-----|----------|---------------------------------|--|
| 1. | Tinggi | Rasa memiliki | - Loyalitas, peduli, dan ingin mengembangkan Perusahaan |
| 2. | Tinggi | Rasa Bangga | - Bangga berguna bagi Perusahaan - Perusahaan mampu meningkatkan value karyawan |
| 3. | Tinggi | Merasa terikat secara emosional | - Merasa menjadi bagian dari Perusahaan |

Sumber: data primer yang diolah, 2024

4.2.3. Kinerja Sumber Daya Manusia

Variabel Kinerja Sumber Daya Manusia pada penelitian ini indikatornya mencakup kualitas kerja, kuantitas kerja, kontribusi, dan kualitas komunikasi. Dari hasil penggalan di lapangan indikator variabel Kinerja Sumber Daya Manusia dapat dilihat dalam Tabel 4.8.

Tabel 4. 8 Statistik Deskriptif Kinerja Sumber Daya Manusia

PT. Nusantara Building Industries, Tahun 2024

| No. | Indikator | Rata – Rata Jawaban |
|--------------------------|---------------------|---------------------|
| 1. | Kualitas kerja | 4,46 |
| 2. | Kuantitas kerja | 4,26 |
| 3. | Kontribusi | 4,28 |
| 4. | Kualitas komunikasi | 4,52 |
| Total Rata – Rata | | 4,38 |

Sumber: data primer yang diolah, 2024

Hal ini menunjukkan bahwa persepsi dari responden terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia seperti kualitas kerja, kuantitas kerja, kontribusi, dan kualitas komunikasi memiliki kriteria tinggi. Kondisi ini didasarkan pada hasil aktual yang diuraikan pada Tabel 4.9.

Tabel 4. 9 Hasil Temuan Kinerja Sumber Daya Manusia

PT. Nusantara Building Industries, Tahun 2024

| No. | Kriteria | Indikator | Temuan |
|-----|----------|---------------------|---|
| 1. | Tinggi | Kualitas kerja | - Bekerja sesuai KPI dan <i>Job desc</i> |
| 2. | Tinggi | Kuantitas kerja | - Bekerja sesuai rencana dan target yang telah ditetapkan |
| 3. | Tinggi | Kontribusi | - Memberikan ide dan gagasan baru |
| 4. | Tinggi | Kualitas Komunikasi | - Informasi dapat disampaikan dan diterima dengan baikd |

Sumber: data primer yang diolah, 2024

4.3 Uji Validitas Dan Reliabilitas

4.3.1. Uji Validitas

Teknik yang digunakan yaitu *Bivariate Pearson*. Penelitian ini mempunyai nilai r tabel sebesar 0,2787 diperoleh dari $df = n - 2$, $50 - 2 = 48$ dengan nilai signifikansi

0,05. Kriterianya yaitu apabila r hitung $>$ r tabel, maka dapat dikatakan bahwa seluruh item pada penelitian ini adalah valid.

Tabel 4. 10 Hasil Uji Validitas

| Variabel | Indikator | R hitung | R table | Keterangan |
|--------------------------------------|--|----------|---------|------------|
| Kinerja Sumber Daya Manusia | 1. Kualitas Kerja | 0,784 | 0,2787 | Valid |
| | 2. Kuantitas Kerja | 0,752 | 0,2787 | Valid |
| | 3. Kontribusi | 0,692 | 0,2787 | Valid |
| | 4. Kualitas Komunikasi | 0,740 | 0,2787 | Valid |
| <i>Work Life Balance</i> | 1. <i>Work Interference With Personal Life</i> | 0,774 | 0,2787 | Valid |
| | 2. <i>Personal life Interference With Work</i> | 0,757 | 0,2787 | Valid |
| | 3. <i>Personal Life Enchancement Of Work</i> | 0,708 | 0,2787 | Valid |
| | 4. <i>Work Enchancement Of Personal Life</i> | 0,730 | 0,2787 | Valid |
| Komitmen Afektif | 1. Rasa memiliki | 0,882 | 0,2787 | Valid |
| | 2. Rasa bangga | 0,909 | 0,2787 | Valid |
| | 3. Merasa terikat secara emosional. | 0,885 | 0,2787 | Valid |

Sumber: Data Primer yang diolah, 2024

Berdasarkan pada Tabel 4.10 di atas menunjukkan bahwa pada variabel kinerja sumber daya manusia indikator kualitas kerja memiliki r hitung sebesar 0,784, indikator kuantitas kerja memiliki r hitung sebesar 0,752, indikator kontribusi memiliki r hitung sebesar 0,692, indikator kualitas komunikasi memiliki r hitung sebesar 0,740. Maka dapat dikatakan semua indikator variabel kinerja sumber daya manusia adalah valid. Pada variabel *work life balance* indikator *work interference with personal life* memiliki nilai r hitung sebesar 0,744, indikator *personal life interference with work* memiliki nilai r hitung sebesar 0,757, indikator *personal life enchancement of work* memiliki

nilai r hitung sebesar 0,708, indikator *work enchancement of personal life* memiliki nilai r hitung sebesar 0,730. Maka dapat dikatakan semua indikator variabel *work life balance* adalah valid. Pada variabel komitmen afektif indikator rasa memiliki mempunyai nilai r hitung sebesar 0,882, indikator rasa bangga memiliki nilai r hitung sebesar 0,909, indikator merasa terikat secara emosional memiliki nilai r hitung sebesar 0,885. Maka dapat dikatakan bahwa semua indikator variabel komitmen afektif adalah valid.

4.3.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dapat dilihat pada nilai *Cronbach Alpha* dalam perhitungan menggunakan SPSS.

Tabel 4. 11 Hasil Uji Reliabilitas

| No. | Variabel | <i>Cronbach Alpha</i> | Kondisi | Keterangan |
|-----|-----------------------------|-----------------------|---------|-----------------|
| 1. | Kinerja Sumber Daya Manusia | 0,722 | >0,60 | Reliabel |
| 2. | <i>Work Life Balance</i> | 0,724 | >0,60 | Reliabel |
| 3. | Komitmen Afektif | 0,871 | >0,60 | Reliabel |

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan pada Tabel 4.11 diatas menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* variabel kinerja sumber daya manusia sebesar 0,722, nilai *Cronbach's Alpha* variabel *work life balance* sebesar 0,724, nilai *Cronbach's Alpha* variabel komitmen afektif sebesar 0,871. Semua variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60 sehingga dapat dikatakan bahwa semua variabel penelitian real atau asli.

4.4 Uji Asumsi Klasik

4.4.1. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas pada penelitian ini dilakukan 2 kali yaitu uji multikolinearitas model 1 dan uji multikolinearitas model 2. Kriteria dalam pengujian ini adalah jika nilai tolerance > 0,10 dan nilai VIF <10,00 maka tidak terjadi gejala multikolinearitas.

Tabel 4. 12 Hasil Uji Multikolinearitas

| Model | Variabel Independen | Variabel Dependen | Tolerance | VIF |
|-------------|-----------------------------|-----------------------------|-----------|-------|
| Pers. Reg 1 | 1. <i>Work Life Balance</i> | Komitmen Afektif | 1,000 | 1,000 |
| Pers. Reg 2 | 1. <i>Work Life Balance</i> | Kinerja Sumber Daya Manusia | 0,358 | 2,790 |
| | 2. <i>Komitmen Afektif</i> | | 0,358 | 0,358 |

Sumber: data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 4.12 diatas menunjukkan bahwa nilai tolerance dan VIF. semua nilai tolerance $> 0,10$ dan semua nilai VIF $< 10,00$ sehingga dapat diartikan bahwa model regresi 1 dan 2 pada penelitian ini tidak terjadi gejala multikolinearitas.

4.4.2. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas pada penelitian ini dilakukan 2 kali yaitu uji Heteroskedastisitas model 1 dan uji Heteroskedastisitas model 2. Pengujian Heteroskedastisitas ini menggunakan uji glejser. Kriteria dalam pengujian ini adalah jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka dapat diartkan bahwa tidak terjadi Heteroskedastisitas pada model regresi.

Tabel 4. 13 Hasil Uji Heteroskedastisitas

| Model | Variabel Independen | Variabel Dependen | Sig. | Keterangan |
|-------------|-----------------------------|-------------------|-------|-----------------------------------|
| Pers. Reg 1 | 1. <i>Work Life Balance</i> | RES 1 | 0,412 | Tidak terjadi Heteroskedastisitas |
| Pers. Reg 2 | 1. <i>Work Life Balance</i> | RES 2 | 0,071 | Tidak terjadi Heteroskedastisitas |
| | 2. <i>Komitmen Afektif</i> | | 0,058 | |

Sumber: data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan hasil uji Heteroskedastisitas pada Tabel 4.13 diatas menunjukkan bahwa hasil nilai signifikansi semua variabel lebih dari 0,05. Dengan begitu, nilai standard error dapat dipercaya dan uji t dapat digunakan untuk mengevaluasi model regresi penelitian.

4.5 Path Analysis

Tabel 4. 14 Path Analysis

| Model | Variabel Independen | Variabel Dependen | Beta | t hitung | Sig. | Hipotesis |
|-------------|--------------------------|-----------------------------|-------|----------|-------|-------------|
| Pers. Reg 1 | <i>Work Life Balance</i> | Komitmen Afektif | 0,801 | 9,268 | 0,000 | Ha diterima |
| Pers. Reg 2 | <i>Work Life Balance</i> | Kinerja Sumber Daya Manusia | 0,967 | 35,775 | 0,000 | Ha diterima |
| | Komitmen Afektif | | 0,037 | 1,248 | 0,218 | Ha ditolak |

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

4.6 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen. Dimana model tersebut dalam fungsi atau persamaan.

Adapun untuk persamaan regresi 1 pada penelitian ini berdasarkan tabel 4.14 yaitu:

$$Y1 = b_1 X + e$$

$$KA = 0,801 WLB$$

Berdasarkan pada persamaan regresi 2 diatas dapat diartikan bahwa:

1. Variabel *work life balance* terhadap komitmen afektif memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,801 dan memiliki nilai yang positif. Hal ini dapat dikatakan bahwa apabila *work life balance* disekitar lingkungan bisnis sangat mendukung maka akan dapat meningkatkan komitmen afektif.

Berdasarkan pada Tabel 4.10 rumus persamaan regresi 2 yaitu sebagai berikut:

$$Y2 = b_1 X + b_2 Y + e$$

$$KSDM = 0,967 WLB + 0,037 KA$$

Berdasarkan pada persamaan regresi 1 diatas maka dapat diartikan bahwa:

1. Variabel *work life balance* terhadap kinerja sumber daya manusia memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,967 dan memiliki nilai yang positif. Hal ini dapat

diartikan bahwa semakin baik tingkat *work life balance* disekitar lingkungan bisnis maka dapat meningkatkan kinerja sumber daya manusianya.

2. Variabel komitmen afektif terhadap kinerja sumber daya manusia memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,037 dan memiliki arah yang positif. Hal ini dapat diartikan bahwa apabila semakin tinggi komitmen afektif disekitar lingkungan bisnis maka akan semakin tinggi pula kinerja sumber daya manusianya.

4.7 Pengujian Hipotesis

4.7.1. Uji Kelayakan Model (Uji F)

Pengujian ini dilakukan melalui uji F dengan membandingkan F hitung dengan F table pada $\alpha = 0,05$.

Tabel 4. 15 Hasil Uji F Model 1

| ANOVA ^a | | | | | | |
|--------------------|------------|----------------|----|-------------|----------|-------------------|
| Model | | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 229.621 | 2 | 114.810 | 1887.135 | .000 ^b |
| | Residual | 2.859 | 47 | .061 | | |
| | Total | 232.480 | 49 | | | |

a. Dependent Variable: Total Kinerja Sumber Daya Manusia

b. Predictors: (Constant), Total Komitmen Afektif, Total Work Life Balance

Sumber: data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 4.15 diatas, pada penelitian ini diperoleh hasil uji hipotesis secara simultan (uji F) bahwa variabel *work life balance* dan komitmen afektif menghasilkan nilai F hitung sebesar 1887,135 yang artinya F hitung \geq F table dengan nilai $1887,135 \geq 5,09$ serta nilai signifikansi $0,000 \leq 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel *work life balance* dan komitmen afektif secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia.

Tabel 4. 16 Hasil Uji F Model 2

ANOVA^a

| Model | | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 126.113 | 1 | 126.113 | 85.904 | .000 ^b |
| | Residual | 70.467 | 48 | 1.468 | | |
| | Total | 196.580 | 49 | | | |

a. Dependent Variable: Total Komitmen Afektif

b. Predictors: (Constant), Total Work Life Balance

Sumber: data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 4.16 diatas, pada penelitian ini diperoleh hasil uji hipotesis secara simultan (uji F) bahwa *work life balance* menghasilkan nilai F hitung sebesar 85,904 yang artinya $F_{hitung} \geq F_{table}$ dengan nilai $85,904 \geq 7,19$ serta nilai signifikansi $0,000 \leq 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel *work life balance* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap komitmen afektif.

4.7.2. Uji Koefisien Determinasi (R Square)

Uji determinasi apabila nilai R^2 mendekati angka 1 maka dapat diartikan bahwa variabel independent memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel independent dalam penelitian ini. Pada penelitian ini terdapat 2 kali uji determinasi yaitu uji determinasi model 1 dan uji determinasi model 2.

Tabel 4. 17 Nilai R Square

| Model | Variabel Independen | Variabel Dependen | R | R Square | Adjusted R Square |
|-------------|---|-----------------------------|-------|----------|-------------------|
| Pers. Reg 1 | 1. Work Life Balance | Komitmen Afektif | 0,801 | 0,642 | 0,634 |
| Pers. Reg 2 | 1. Work Life Balance 2. Komitmen Afektif | Kinerja Sumber Daya Manusia | 0,994 | 0,988 | 0,987 |

Sumber: data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan hasil perhitungan pada table 4.17 diatas, menunjukkan bahwa menunjukkan bahwa persamaan regresi 1 memiliki nilai koefisien determinasi sebesar 0,642 atau 64,2% komitmen afektif dapat dipengaruhi oleh *work life balance*. Sedangkan sisanya 35,8% komitmen afektif dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pada persamaan regresi 2 memiliki nilai koefisien determinasi sebesar 0,988 atau 98,8% kinerja sumber daya manusia dapat dipengaruhi oleh *work life balance* dan komitmen afektif. Sedangkan sisanya 1,2% kinerja sumber daya manusia dipengaruhi oleh factor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.7.3. Uji t

Uji t digunakan untuk menguji tingkat signifikansi dalam menerangkan variabel bebas dan variabel terikat. Pada uji t ini memiliki kriteria pengujian yaitu apabila nilai t hitung > t tabel maka H1 diterima artinya variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Derajat kebebasan $df = n - k - 1 = 50 - 3 - 1 = 46$, maka diperoleh nilai t tabel sebesar 1,679

Tabel 4. 18 Hasil Uji t

| Pengaruh antar variabel | t hitung | t tabel | Sig. t | Keterangan |
|---|----------|---------|--------|-------------|
| Work Life Balance berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia | 35,775 | 1,679 | 0,000 | H1 diterima |
| Komitmen Afektif berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia | 1,248 | 1,679 | 0,218 | H2 ditolak |
| Work Life Balance berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Afektif | 9,268 | 1,679 | 0,000 | H3 diterima |

Sumber: data primer yang diolah, 2024

1. Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia

Dari Tabel 4.17 pengaruh *work life balance* terhadap kinerja sumber daya manusia ditunjukkan dengan nilai koefisien sebesar 0,967, dengan nilai t sebesar $35,775 > 1,679$

dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian diperoleh hipotesis pertama yang menyatakan bahwa *work life balance* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia PT. Nusantara Building Industries Demak pada hasil penelitian ini menunjukkan H_1 diterima.

Berdasarkan hasil penelitian membuktikan bahwa terdapat pengaruh antara *work life balance* terhadap kinerja sumber daya manusia, dengan hasil tersebut H_1 diterima dan terbukti sehingga *work life balance* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia. Dengan pengaruh tersebut maka dapat diartikan semakin tinggi *work life balance* yang dimiliki sebuah perusahaan atau bisnis maka akan dapat meningkatkan kinerja sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Ketika perusahaan mampu mengelola *work life balance* yang ada di dalamnya dengan baik, tekanan antara kehidupan pribadi dan kehidupan di lingkungan kerja yang dirasakan karyawan akan menurun sehingga kinerja karyawan semakin baik yang akan berdampak juga pada eksistensi suatu perusahaan dalam menjalankan bisnisnya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan Dina (2018), Mardiani & Widiyanto, (2021), Minarika et al., (2020), menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan antara variabel *work life balance* terhadap variabel kinerja sumber daya manusia. Jadi dapat disimpulkan bahwa semakin baik kondisi *work life balance* yang dirasakan karyawan maka kinerja sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan akan semakin meningkat.

2. Pengaruh Komitmen Afektif Terhadap Sumber Daya Manusia

Dari Tabel 4.11 pengaruh komitmen afektif terhadap kinerja sumber daya manusia ditunjukkan dengan nilai koefisiensi sebesar 0,034, dengan nilai t sebesar $1,248 < 1,679$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,218 > 0,05$. Dengan demikian diperoleh hipotesis kedua yang menyatakan bahwa komitmen afektif tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia PT. Nusantara Building Industries Demak pada hasil penelitian ini menunjukkan H_2 ditolak.

Dengan hasil tersebut maka H_2 ditolak dan terbukti sehingga komitmen afektif tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia. Dapat diartikan

tingkat komitmen afektif yang tinggi tidak mempengaruhi tingkat kinerja sumber daya manusia di PT. Nusantara Building Industries Demak. Karyawan masih dapat memberikan kinerja terbaiknya tanpa mempunyai rasa komitmen afektif yang kuat terhadap perusahaan. Hal ini bisa terjadi karena adanya beberapa faktor seperti karyawan hanya menjalankan kewajibannya dalam mengerjakan tugas yang diberikan sesuai tanggung jawab, dan karyawan melakukan tugasnya hanya sebatas karena ingin mendapatkan penghasilan atau gaji yang sesuai. Untuk meningkatkan komitmen karyawan, perusahaan dapat melakukan beberapa hal seperti membangun budaya kerja sama yang kuat, peduli dan mendukung perkembangan karyawan, serta memberi apresiasi terhadap prestasi yang telah di dapatkan seorang karyawan serta menciptakan rasa kebersamaan.

Hasil ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Soni (2021) dan Khan et al. (2019) yang menyatakan bahwa komitmen afektif tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Namun hasil ini bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh Ariyani & Sugiyanto (2020), (Emiyanti et al., 2020) yang menemukan bahwa hubungan komitmen afektif berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia. Hal ini bisa terjadi karena beberapa pengaruh faktor seperti adanya variabel lain yang lebih berpengaruh terhadap kinerja sumber daya manusia, hubungan antar variabel yang tidak cukup kuat dan konsisten. Selain itu perbedaan sampel atau objek penelitian juga bisa menjadi faktor perbedaan hasil penelitian ini dengan penelitian terdahulu. Perusahaan dapat mempertimbangkan membangun komitmen afektif melalui pelatihan kerja dan sosialisasi agar karyawan dapat terikat dengan perusahaan karena merasa dikembangkan dan diperhatikan kebutuhannya untuk menyesuaikan diri dengan tuntutan pekerjaan.

3. Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Komitmen Afektif

Dari Tabel 4.18 pengaruh *work life balance* terhadap komitmen afektif ditunjukkan dengan nilai koefisiensu sebesar 0,801 dengan nilai t sebesar $9,268 > 1,679$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian diperoleh hipotesis yang menyatakan bahwa *work life balance* mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap komitmen afektif pada hasil penelitian ini menunjukkan H_3 diterima.

Berdasarkan hasil penelitian membuktikan bahwa *work life balance* berpengaruh terhadap komitmen, dengan hasil tersebut maka H₃ diterima dan terbukti sehingga *work life balance* berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen afektif. Dapat diartikan semakin tinggi tingkat *work life balance* yang dimiliki sebuah perusahaan maka komitmen afektif seorang karyawan akan semakin meningkat. Keadaan seimbang antara kehidupan pribadi yang dimiliki seorang karyawan dengan kehidupan di lingkungan kerjanya dapat meningkatkan rasa memiliki dan rasa bangga terhadap pekerjaannya. Rasa memiliki dan rasa bangga inilah yang akan berpengaruh pada komitmen afektif yang ada pada diri seorang karyawan. Karyawan yang berkomitmen baik terhadap perusahaan, akan memberikan dampak seperti meningkatnya keberhasilan kinerja seorang karyawan dan meningkatkan prestasi kerja karyawan yang berdampak pada proses pencapaian tujuan perusahaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Foanto et al., (2020), Riffay (2019), Rini & Indrawati (2019) menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan antara variabel *work life balance* terhadap variabel komitmen afektif. Dapat disimpulkan bahwa semakin baik kondisi *work life balance* yang dirasakan karyawan maka komitmen afektif yang dimiliki karyawan akan semakin meningkat. Karyawan yang memiliki *work life balance* dengan baik maka komitmen afektif yang dimiliki karyawan terhadap perusahaan akan tinggi pula.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Pada penelitian ini meneliti tentang pengaruh *Work Life Balance* dan Komitmen Afektif terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia di PT. Nusantara Building Industries Demak. Berdasarkan hasil analisis data yang diolah sebanyak 50 responden menggunakan SPSS yang telah dibahas dan diulas, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. *Work Life Balance* berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat *Work Life Balance* yang dirasakan karyawan maka tingkat Kinerja Sumber Daya Manusia akan semakin tinggi. Perusahaan yang dapat memberikan keseimbangan kehidupan di lingkungan pekerjaan dan lingkungan pribadi seorang karyawan, kinerja dari sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan itu sendiri akan semakin baik.
2. Komitmen Afektif tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia. Hasil tersebut menunjukkan bahwa tingkat Komitmen Afektif yang dimiliki seorang karyawan tidak berpengaruh terhadap tingkat Kinerja Sumber Daya Manusia di PT. Nusantara Building Industries. Hal tersebut bisa terjadi karena adanya beberapa faktor seperti faktor personal dari diri karyawan, pengalaman kerja, bekerja hanya untuk mendapatkan gaji, dan beban kerja yang ditanggung oleh karyawan serta perbedaan sampel atau objek penelitian.
3. *Work Life Balance* berpengaruh secara signifikan terhadap Komitmen Afektif. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat *Work Life Balance* yang dirasakan karyawan maka Komitmen Afektif yang dimiliki karyawan terhadap perusahaannya akan semakin kuat atau semakin baik. Jika perusahaan mampu memberikan keseimbangan hidup antara lingkungan pekerjaan dan lingkungan pribadi karyawan dengan baik, komitmen afektif yang dimiliki seorang karyawan akan semakin meningkat.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang terdapat dalam penelitian ini, maka peneliti dengan beberapa pertimbangan mengajukan saran – saran sebagai berikut:

1. Variabel *Work life balance*, pada indikator *personal life enchancement of work* mempunyai nilai jawaban *mean* paling sedikit jika dibandingkan dengan lainnya. Maka dari itu, Perusahaan diharapkan lebih memperhatikan kondisi karyawannya dengan lebih mengatur jadwal lembur karyawan sesuai prosedu dan aktif dalam melaksanakan kegiatan kekeluargaan dengan karyawan seperti *family gathering* guna untuk memunculkan dukungan kerja dari keluarga karyawan.
2. Variabel komitmen afektif, pada indikator rasa bangga mempunyai nilai jawaban rata – rata terendah jika dibandingkan dengan lainnya. Maka dari itu, perusahaan perlu melakukan upaya-upaya seperti memberikan kesempatan kepada karyawan dalam mengembangkan dirinya dan mendukung perkembangan karyawan seperti memberikan apresiasi terhadap prestasi yang telah dicapai oleh karyawan, dengan harapan mampu menumbuhkan rasa bangga terhadap perusahaan.
3. Variabel kinerja sumber daya manusia, pada indikator kuantitas kerja mempunyai nilai *mean* paling sedikit jika dibandingkan dengan lainnya. Maka dari itu, perusahaan diharapkan dapat melakukan training atau program pelatihan kerja untuk karyawan sehingga menghasilkan kuantitas pekerjaan yang maksimal dan rutin melakukan evaluasi kerja untuk mengetahui perkembangan kinerja yang telah dilakukan.

5.3 Keterbatasan Penelitian Dan Penelitian Mendatang

1. Berdasarkan hasil penelitian ini keterbatasan masalah yang didapat yaitu hubungan antara variabel *work life balance* dan komitmen afektif yang lemah dan tidak konsisten sehingga hipotesis ke dua dalam penelitian ini ditolak. Sebagian karyawan merasa bahwa pekerjaannya mengganggu kehidupan pribadi karena ketika dirumah harus tetap memikirkan pekerjaan.
2. Pada penelitian selanjutnya sebaiknya untuk pengumpulan data melengkapi dengan menggunakan metode wawancara guna memastikan keakuratan data dan faktualitas hasil data.



DAFTAR PUSTAKA

- Agustina, I., Pradesa, H. A., & Putranto, R. A. (2021). Peran Dimensi Motivasi Pelayanan Publik Dalam Meningkatkan Komitmen Afektif Pegawai. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Akuntansi Dan Perpajakan (Jemap)*, 4(2), 218. <https://doi.org/10.24167/jemap.v4i2.3237>
- Ariawaty, R. R. N., & Cahyani, M. D. (2019). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Work-Life Balance Karyawan. *Bisma*, 13(2), 97. <https://doi.org/10.19184/bisma.v13i2.9864>
- Arifin, M., & Muharto, A. (2022). Pengaruh Worklife Balance Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Livia Mandiri Sejati Pasuruan). *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 15(1), 37. <https://doi.org/10.26623/jreb.v15i1.3507>
- Ariyani, R. P. N., & Sugiyanto, E. K. (2020a). KINERJA KARYAWAN (Studi Perusahaan BUMN X di Semarang). *Jurnal Ilmiah Manajemen Ubhara PENGARUH*, 2, 113–122.
- Ariyani, R. P. N., & Sugiyanto, E. K. (2020b). Pengaruh Komitemn Afektif, Komitmen Berkelanjutan, Dan Komitmen Normatif Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Perusahaan BUMN X Di Semarang). *Jurnal Ilmiah Manajemen Ubhara*, 2(2), 113. <https://doi.org/10.31599/jmu.v2i2.772>
- Badrianto, Y., & Ekhsan, M. (2021). Pengaruh Work-life Balance terhadap Kinerja Karyawan yang di Mediasi Komitmen Organisasi. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 4(2), 951–962. <https://doi.org/10.36778/jesya.v4i2.460>
- Budiasa, I. K. (2021). *Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia* (Issue July).
- Busro, M. (2018). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenadamedia Group.
- Dina, D. (2018). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Di Kud Minatani Brondong Lamongan. *Jurnal Indonesia Membangun*, 17(2), 184–199.
- Dodi, W., Khusnul, R., & Kenny, R. (2021). Work from Home : Measuring Satisfaction between Work – Life Balance and Work Stress during the COVID-19 Pandemic in Indonesia. *Economies*, 9(3), 96.
- Emiyanti, L., Rochaida, E., & Tricahyadinata, I. (2020). Pengaruh Karakteristik Individu Dan Motivasi Intrinsik Terhadap Komitmen Afektif Dan Kinerja Pegawai. *The Manager Review*, 15–24.
- Fayyazi, M., & Aslani, F. (2015). The Impact of Work-Life Balance on Employees' Job Satisfaction and Turnover Intention; the Moderating Role of Continuance Commitment. *International Letters of Social and Humanistic Sciences*, 51(im), 33–41. <https://doi.org/10.18052/www.scipress.com/ilshs.51.33>
- Fitria, Y. (2016). *Identifikasi Peran Perceived Organizational Support Terhadap Keseimbangan Hidup-Kerja*. 1–23.
- Foanto, E. F., Tunarso, E. B., & Kartika, E. W. (2020). Peran Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Afektif Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Hotel

- Berbintang Tiga Di Makassar, Sulawesi Selatan. *Jurnal Manajemen Perhotelan*, 6(1), 37–45. <https://doi.org/10.9744/jmp.6.1.37-45>
- Ganapathi, I. M. D. (2016). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada PT. Bio Farma Persero). *Jurnal Psikologi Perseptual*, 8(1), 80–98. <https://doi.org/10.24176/perseptual.v8i1.9925>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25* (9th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gragnano, A., Simbula, S., & Miglioretti, M. (2020). Work–life balance: weighing the importance of work–family and work–health balance. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(3), 9–11. <https://doi.org/10.3390/ijerph17030907>
- Gunawan, G., Nugraha, Y., Sulastiana, M., & Harding, D. (2019). Reliabilitas Dan Validitas Konstruk Work Life Balance Di Indonesia. *JPPP - Jurnal Penelitian Dan Pengukuran Psikologi*, 8(2), 88–94. <https://doi.org/10.21009/jppp.082.05>
- Indrasari, Y. (2020). Efisiensi Saluran Distribusi Pemasaran Kopi Rakyat Di Desa Gending Waluh Kecamatan Sempol (Ijen) Bondowoso. *Jurnal Manajemen Pemasaran*, 14(1), 44–49. <https://doi.org/10.9744/pemasaran.14.1.44>
- Kapahang, G. L., Lovihan, M. A. K., & Hartati, M. E. (2022). Keseimbangan Hidup Dan Kerja: Dampak Bekerja Dari Rumah Pada Karyawan Di Sulawesi Utara. *Sebatik*, 26(1), 164–172. <https://doi.org/10.46984/sebatik.v26i1.1868>
- Karanita, W., & Kurniawan, I. S. (2022). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, dan Motivasi Intrinsik terhadap Komitmen Afektif dengan Kepuasan Kerja sebagai Pemediasi. *Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 4(4), 1013–1031. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v4i4.769>
- Khan, A. N., Ali, A., Khan, N. A., & Jehan, N. (2019). A study of relationship between transformational leadership and task performance: The role of social media and affective organisational commitment. *International Journal of Business Information Systems*, 31(4), 499–516. <https://doi.org/10.1504/IJBIS.2019.101583>
- Krishnan, R., & Loon, K. W. (2018). The Effects of Job Satisfaction and Work-Life Balance on Employee Task Performance. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 8(3), 652–662. <https://doi.org/10.6007/ijarbss/v8-i3/3956>
- Larastrini, P. M., & Adnyani, I. G. A. D. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Lingkungan Kerja Dan Work – Life Balance Terhadap Loyalitas Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(6), 3674. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i06.p14>
- Lestari, E. R. (2019). *Manajemen Inovasi: Upaya Meraih Keunggulan Kompetitif*. UB Press.
- Mangkunegara, A. . A. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Mardiani, I. N., & Widiyanto, A. (2021). Pengaruh work-life balance, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja karyawan PT Gunanusa Eramandiri. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 4(2), 985–993. <https://doi.org/10.36778/jesya.v4i2.456>

- Marno Nugroho, & Renjana Paradifa. (2020). Pengaruh Pelatihan, Motivasi, Kompetensi Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia. *JRMSI - Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 11(1), 149–168.
- Maulidiyah, N. N., Rofish, T. N., & Nuruddin Armanto. (2021). Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Sebagai Alternatif Peningkatan Kinerja Karyawan. *Al-Idarah : Jurnal Manajemen Dan Bisnis Islam*, 2(1), 41–48. <https://doi.org/10.35316/idarrah.2021.v2i1.41-48>
- Meyer, J. P., Morin, A. J. S., Stanley, L. J., & Maltin, E. R. (2019). Teachers' dual commitment to the organization and occupation: A person-centered investigation. *Teaching and Teacher Education*, 77, 100–111. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2018.09.009>
- Minarika, A., Purwanti, R. S., & Muhidin, A. (2020). Pengaruh Work Family Conflict dan Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan. *Business Management and Entrepreneurship Journal*, 2(1), 2.
- Mohanty, A., & Jena, L. K. (2016). Work-Life Balance Challenges for Indian Employees: Socio-Cultural Implications and Strategies. *Journal of Human Resource and Sustainability Studies*, 04(01), 15–21. <https://doi.org/10.4236/jhrss.2016.41002>
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9–25. <https://doi.org/10.36778/jesya.v1i1.7>
- Munawir, M. A. (2018). Pengaruh Work Life Balance, Iklim Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 3(1), 10–27.
- Nirmalasari, I. (2018). Analisis Pengaruh Work Life Balance terhadap Komitmen Organisasi melalui Kepuasan Kerja Perawat Sebagai Mediator. *Jurnal Publikasi Ilmiah*, 1–15.
- Nurwahyuni, S. (2019). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan melalui Work-Life Balance (Studi Kasus Pt. Telkom Indonesia Regional V). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(1), 1–9.
- Prameswari, P. yayang M., & Ardana, I. K. (2019). Peran Mediasi Komitmen Organisasional Pada Hubungan Quality Of Work Life Dengan Kinerja Karyawan Koperasi. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 27(2), 58–66.
- Pusparani, M. (2021). Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(4), 534–543. <https://doi.org/10.31933/jimt.v2i4.466>
- Qazi, S., Naseer, S., & Syed, F. (2019). Can emotional bonding be a liability? Status striving as an intervening mechanism in affective commitment and negative work behaviors relationship. *Revue Europeenne de Psychologie Appliquee*, 69(4), 100473. <https://doi.org/10.1016/j.erap.2019.100473>
- Raja, S., & Ganesan Kanagaraj, M. (2020). A conceptual study of work life balance and stress management among women employees of it companies in Chennai. *International Journal of Management*, 11(2), 23–26. <https://doi.org/10.34218/IJM.11.2.2020.003>
- Rene, R., & Wahyuni, S. (2018). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Komitmen Organisasi,

- Kepuasan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Individu Pada Karyawan Perusahaan Asuransi Di Jakarta. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Sriwijaya*, 16(1), 53–63. <https://doi.org/10.29259/jmbs.v16i1.6247>
- Riffay, A. (2019). Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja (Work Life Balance) dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Guru SD Negeri di Kecamatan Kota Masohi. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 5(3), 39–47. <https://doi.org/10.5281/zenodo.3360415>
- Rini, K. G. G. P., & Indrawati, K. R. (2019). Hubungan antara work-life balance dengan komitmen organisasi perempuan bali yang bekerja pada sektor formal. *Jurnal Psikologi Udayana*, 6(1), 923–934. <https://ojs.unud.ac.id/index.php/psikologi/article/view/47159>
- Ronal, S. D., & Hotlin, S. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Super Setia Sagita Medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273–281.
- Sadat, P. A., Handayani, S., & Kurniawan, M. (2020). Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Inovator*, 9(1), 23. <https://doi.org/10.32832/inovator.v9i1.3014>
- Saifullah, F. (2020). Pengaruh Work-Life Balance dan Flexible Work Arrangement Terhadap Kinerja Karyawati Muslimah Konveksi. *BISNIS : Jurnal Bisnis Dan Manajemen Islam*, 8(1), 29. <https://doi.org/10.21043/bisnis.v8i1.6762>
- Sari, P. O. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Komitmen Afektif, Komitmen Kontinuans Dan Komitmen Normatif Terhadap Kesiapan Berubah (Studi pada Bank BRI Kantor Wilayah Yogyakarta). *EXERO : Journal of Research in Business and Economics*, 1(1), 68–89. <https://doi.org/10.24071/exero.v1i1.1662>
- Sari, R. P. (2017). Pengaruh Iklim Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi (Studi Pada Perawat RSIA Eria Bunda Pekanbaru). *Jom Fisip*, 4(2), 1–10.
- Siregar, Y. S., Darwis, M., Baroroh, R., & Andriyani, W. (2022). Peningkatan Minat Belajar Peserta Didik dengan Menggunakan Media Pembelajaran yang Menarik pada Masa Pandemi Covid 19 di SD Swasta HKBP 1 Padang Sidempuan. *Jurnal Ilmiah Kampus Mengajar*, 2, 69–75. <https://doi.org/10.56972/jikm.v2i1.33>
- Siti Nurwahyuni. (2019). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Work Life Balance (Studi Kasus Pt. Telkom Indonesia Regional V). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(1), 1–9.
- Sodiq, F., Maharani, W., Nisa, I. M., Satria, E. R. P. B., & Faizah, R. (2020). Uji Validitas dan Reliabilitas University Stress Scale. *Prosiding University Research Colloquium*, 136–140.
- Soni, I. S. K. (2021). Peran Motivasi Intrinsik Dalam Pengaruh Komitmen Afektif Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Disabilitas. *Sains Manajemen*, 6(2), 149–160. <https://doi.org/10.30656/sm.v6i2.2898>
- Sriningsih, M., Hatidja, D., & Prang, J. D. (2018). Penanganan Multikolinearitas Dengan Menggunakan Analisis Regresi Komponen Utama Pada Kasus Impor Beras Di Provinsi Sulut. *Jurnal Ilmiah Sains*, 18(1), 18. <https://doi.org/10.35799/jis.18.1.2018.19396>
- Strydom, H. (2013). An evaluation of the purposes of research in social work. *Social Work (South Africa)*, 49(2), 149–164. <https://doi.org/10.15270/49-2-58>

- Suriani, N., Risnita, & Jailani, M. S. (2023). Konsep Populasi dan Sampling Serta Pemilihan Partisipan Ditinjau Dari Penelitian Ilmiah Pendidikan. *Jurnal IHSAN : Jurnal Pendidikan Islam*, 1(2), 24–36. <https://doi.org/10.61104/ihsan.v1i2.55>
- Ula, I. I., Susilawati, I. R., & Widyasari, S. D. (2019). Hubungan antara Career Capital dan Work-Life Balance pada Karyawan di PT. Petrokimia Gresik. *Psikoislamika : Jurnal Psikologi Dan Psikologi Islam*, 12(1), 13. <https://doi.org/10.18860/psi.v12i1.6391>
- Utomo, H. S., & Nugroho, M. (2014). Model Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Kualitas Kehidupan Kerja. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 15(1), 31. <https://doi.org/10.30659/ekobis.15.1.31-50>
- Wisudaningsi, B. A., Arofah, I., & Belang, K. A. (2019). Pengaruh Kualitas Pelayanan Dan Kualitas Produk Terhadap Kepuasan Konsumen Dengan Menggunakan Metode Analisis Regresi Linear Berganda. *Statmat : Jurnal Statistika Dan Matematika*, 1(1), 103–117. <https://doi.org/10.32493/sm.v1i1.2377>

