

**PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE* DAN BUDAYA
ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI
MELALUI KOMITMEN ORGANISASI
(STUDI KASUS PADA PNS DI PENGADILAN
TINGKAT PERTAMA DAN TINGKAT BANDING
KABUPATEN MAMUJU)**

**Skripsi
Untuk memenuhi sebagian persyaratan
Mencapai derajat Sarjana S1**

Program Studi Manajemen



Disusun Oleh:

**Lintringkinesten Eksellenadewi
NIM : 30401700342**

**UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG
FAKULTAS EKONOMI PROGRAM STUDI MANAJEMEN
SEMARANG
2024**

SKRIPSI

**PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE* DAN BUDAYA
ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI
MELALUI KOMITMEN ORGANISASI
(STUDI KASUS PADA PNS DI PENGADILAN TINGKAT
PERTAMA DAN TINGKAT BANDING KABUPATEN
MAMUJU)**

Disusun Oleh :

Lintringkinesten Eksellenadewi


NIM : 30401700342

Telah disetujui oleh pembimbing dan selanjutnya dapat diajukan dihadapan
sidang panitia ujian proposal skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi

Universitas Islam Sultan Agung Semarang

Semarang, 21 Mei 2024

Pembimbing,



Dr. E. Drs. Marno Nugroho, MM.

NIDN: 0608036601

**PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE* DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI
MELALUI KOMITMEN ORGANISASI
(STUDI KASUS PADA PNS DI PENGADILAN TINGKAT PERTAMA
DAN TINGKAT BANDING KABUPATEN MAMUJU)**

Disusun Oleh:

Lintringkinesten Eksellenadewi

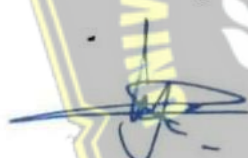
30401700342

Telah dipertahankan di depan penguji

Pada tanggal 21 Mei 2024

Susunan Dewan Penguji

Pembimbing



Dr. E. Drs. H. Marno Nugroho, MM
NIDN: 0608036601

Penguji



Digitally signed by Dr. Lutfi
Nurcholis
DN: cn=Dr. Lutfi Nurcholis,
o=Unissula, ou=Economic Faculty,
email=lutfinurcholis@gmail.com,
c=ID
Date: 2024.08.07 19:42:03 +07'00'

Dr. H. Lutfi Nurcholis, S.T., S.E., M.M
NIDN: 0623036901

Wahyu Setiawan, SE, M.Ec.Pol

NIDN: 0623078402

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan Untuk memperoleh Gelar
Sarjana Manajemen Tanggal 21 Mei 2024

Ketua Program Studi Manajemen



Digitally signed by Dr. Lutfi Nurcholis
DN: cn=Dr. Lutfi Nurcholis, o=Unissula,
ou=Economic Faculty,
email=lutfinurcholis@gmail.com, c=ID
Date: 2024.08.07 19:42:19 +07'00'

Dr. H. Lutfi Nurcholis, ST, SE, MM
NIK. 0623036901

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Nama : Lintringkinesten Eksellenadewi

NIM : 30401700342

Program studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi

Universitas : Universitas Islam Sultan Agung

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul
**“PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE* DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI KOMITMEN
ORGANISASI (STUDI KASUS PADA PNS DI PENGADILAN TINGKAT
PERTAMA DAN TINGKAT BANDING KABUPATEN MAMUJU)”**

merupakan karya peneliti sendiri dan tidak ada unsur plagiarism dengan cara yang tidak sesuai etika atau tradisi keilmuan. Peneliti siap menerima sanksi apabila di kemudian hari ditemukan pelanggaran etika akademik dalam skripsi ini.

Semarang, 21 Mei 2024

Yang menyatakan,



Lintringkinesten Eksellenadewi
NIM. 30401700342

PERNYATAAN PERSETUJUAN UGGAH KARYA ILMIAH

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Linthringkinesten Eksellenadewi

NIM : 30401700342

Program Studi : S1 Manajemen

Fakultas : Ekonomi

Dengan ini menyerahkan hasil karya ilmiah berupa Tugas Akhir Skripsi dengan judul : **“PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE* DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI KOMITMEN ORGANISASI (STUDI KASUS PADA PNS DI PENGADILAN TINGKAT PERTAMA DAN TINGKAT BANDING KABUPATEN MAMUJU)”**

Dan menyetujuinya menjadi hak milik Universitas Islam Sultan Agung serta memberikan Hak Bebas Royalti Non-eksekutif untuk disimpan, dialihmediakan, dikelola dalam pangkalan data, dan dipublikasikannya do 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 tulis ilmiah ini, maka segala bentuk tuntutan hukum yang timbul akan saya tanggung secara pribadi tanpa melibatkan Pihak Universitas Islam Sultan Agung.

Semarang, 21 Mei 2024

Yang Memberi Pernyataan



LINTHRINGKINESTEN EKSELLENADewi

NIM. 30401700342

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hasil pengaruh dari work life balance dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 115 responden, yang diambil dari pegawai PNS di Pengadilan Tingkat Pertama dan Tingkat Banding Kabupaten Mamuju. Penelitian ini menggunakan kuesioner yang diukur menggunakan software SmartPLS (Partial Least Square) 3.0. Hasil penelitian ini yaitu work life balance berpengaruh positif pada komitmen organisasi, namun budaya organisasi tidak berpengaruh pada komitmen organisasi. Work life balance, budaya organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh positif pada kinerja pegawai. Selain itu komitmen organisasi mampu memediasi hubungan work life balance dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Kinerja Pegawai, Komitmen Organisasi, *Work Life Balance*.

ABSTRACT

The purpose of this research is to determine the results of the influence of work life balance and organizational culture on employee performance through organizational commitment. This research was conducted using a quantitative approach. The number of samples used in this research was 115 respondents, taken from civil servant employees at the Court of First Level and Appeal Level of Mamuju Regency. This research uses a questionnaire which is measured using SmartPLS (Partial Least Square) 3.0 software. The results of this research are that work life balance has a positive effect on organizational commitment, but organizational culture has no effect on organizational commitment. Work life balance, organizational culture and organizational commitment have a positive effect on employee performance. Apart from that, organizational commitment is able to mediate the relationship between work life balance and organizational culture on employee performance.

Keywords: Organizational Culture, Employee Performance, Organizational Commitment, Work Life Balance.

KATA PENGANTAR

Skripsi merupakan tugas akhir yang wajib ditempuh mahasiswa untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E) pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang. Untuk dapat mengambil mata kuliah skripsi mahasiswa diwajibkan telah menempuh minimal 120 SKS dengan prasyarat lulus semua mata kuliah dengan nilai minimal C. Proses penyelesaian skripsi tersebut memerlukan manajemen kerja yang baik yang meliputi komitmen, kedisiplinan, kejujuran dan tanggungjawab mahasiswa mulai dan menyusun proposal penelitian, pengambilan data lapangan, penyusunan laporan yang ditanggungjawabkan pada sidang skripsi. Sehingga Skripsi yang berjudul **“PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE* DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI KOMITMEN ORGANISASI (STUDI KASUS PADA PNS DI PENGADILAN TINGKAT PERTAMA DAN TINGKAT BANDING KABUPATEN MAMUJU)”** dapat terselesaikan dengan baik. Terelesaikannya Skripsi ini tidak terlepas dari peran berbagai pihak, itulah sebabnya, dalam melakukan kesempatan ini penulis ucapkan terimakasih kepada:

1. Prof. Dr. H. Gunarto, SH., M.Hum selaku Rektor Universitas Islam Sultan Agung Semarang yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk menempuh studi pada Progam Studi Manajemen.
2. Prof. Dr. Heru Sulistyono, S.E., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk menempuh studi pada Progam Studi Manajemen.
3. Dr. H. Lutfi Nurcholli, S.T., S.E., M.M., selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Islam Sultan Agung Semarang yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk menempuh studi pada Progam Studi Manajemen.
4. Dr. E. Drs. H. Marno Nugroho, MM Selaku Pembimbing yang selama proses penyusunan Skripsi ini telah memberikan komentar, saran, kritik dan koreksi

dengan penuh perhatian sejak awal penyusunan proposal hingga selesainya Skripsi ini.

5. Wahyu Setiawan, S.E., M.Ec.Pol Selaku penguji yang selama proses penyusunan Skripsi ini telah memberikan komentar, saran, kritik dan koreksi dengan penuh perhatian sejak awal penyusunan proposal hingga selesainya Skripsi ini.
6. Orang tua tercinta, suami tercinta, teman-teman di Pengadilan Agama Mamuju tercinta, beserta keluarga karena telah memberikan dukungan dan motivasi agar segera menyelesaikan skripsi.

Semarang, 21 Mei 2024




Linthringkinesten Eksellenadewi

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	iv
PERNYATAAN PERSETUJUAN UGGAH KARYA ILMIAH	v
ABSTRAK	vi
ABSTRACT.....	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Perumusan Masalah.....	7
1.3 Pertanyaan Penelitian	8
1.4 Tujuan Penelitian.....	8
1.5 Manfaat Penelitian.....	9
1.5.1 Manfaat Praktis	9
1.5.2 Manfaat Teoritis.....	9
BAB II Kajian Pustaka.....	10
2.1 <i>Work-Life Balance</i>	10
2.1.1 Definisi <i>Work-Life Balance</i>	10
2.1.2 Indikator <i>Work-Life Balance</i>	11
2.2 Budaya Organisasi.....	12
2.2.1 Definisi Budaya Organisasi	12
2.2.2 Indikator Budaya Organisasi.....	14
2.3 Komitmen Organisasi.....	15
2.3.1 Definisi Komitmen Organisasi	15
2.3.2 Indikator Komitmen Organisasi.....	16

2.4	Kinerja Pegawai	18
2.4.1	Definisi Kinerja Pegawai	18
2.4.2	Indikator Kinerja Pegawai	19
2.5	Hubungan Antar Variabel	20
2.5.1	<i>Work-life balance</i> berpengaruh positif pada komitmen organisasi .	20
2.5.2	Budaya organisasi berpengaruh positif pada komitmen organisasi.	21
2.5.3	<i>Work-life balance</i> berpengaruh positif pada kinerja pegawai	23
2.5.4	Budaya organisasi berpengaruh positif pada kinerja pegawai	24
2.5.5	Komitmen organisai berpengaruh positif pada kinerja pegawai	25
2.5.6	<i>Work-life balance</i> berpengaruh positif pada kinerja pegawai melalui komitmen organisasi	26
2.5.7	Budaya organisasi berpengaruh positif pada kinerja pegawai melalui komitmen organisasi	27
2.6	Kerangka Berpikir dan Hipotesis	28
BAB III METODE PENELITIAN		30
3.1	Desain Penelitian	30
3.2	Populasi dan Sampel	30
3.3	Teknik Pengambilan Sampel	30
3.4	Variabel Penelitian	31
3.4.1	Variabel Terikat atau <i>Dependent Variable</i> (Y ₂)	31
3.4.2	Variabel Intervening (Y ₁)	31
3.4.3	Variabel Bebas Atau Independent Variabel (X)	32
3.5	Definisi Operasional	33
3.6	Metode Pengumpulan Data	34
3.6.1	Sumber data	34
3.6.2	Kuesioner	35
3.7	Metode Analisis Data	36
1.	Uji Instrumen	36
2.	Teknik Pengolahan Dan Analisis Data	38
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		41
4.1	Gambaran Umum Lokasi Penelitian	41
4.2	Gambaran Umum Responden	56
4.2.1	Karakteristik Responden	56

4.3	Analisis Data	58
4.3.1	Uji Instrumen	58
4.3.2	Analisis Data PLS	62
4.4	Pembahasan	68
4.4.1	<i>Work-life Balance</i> berpengaruh positif pada komitmen organisasi .	68
4.4.2	Budaya organisasi berpengaruh positif pada komitmen organisasi.	69
4.4.3	<i>Work-life Balance</i> berpengaruh positif pada kinerja pegawai	71
4.4.4	Budaya organisasi berpengaruh positif pada kinerja pegawai	72
4.4.5	Komitmen organisai berpengaruh positif pada kinerja pegawai	74
4.4.6	<i>Work-life Balance</i> berpengaruh positif pada kinerja pegawai melalui komitmen organisasi	76
4.4.7	Budaya organisasi berpengaruh positif pada kinerja pegawai melalui komitmen organisasi	77
BAB V PENUTUP.....		79
5.1	Simpulan.....	79
5.2	Implikasi.....	80
5.3	Keterbatasan Penelitian.....	81
5.4	Agenda Penelitian Mendatang.....	82
DAFTAR PUSTAKA		83
LAMPIRAN.....		88



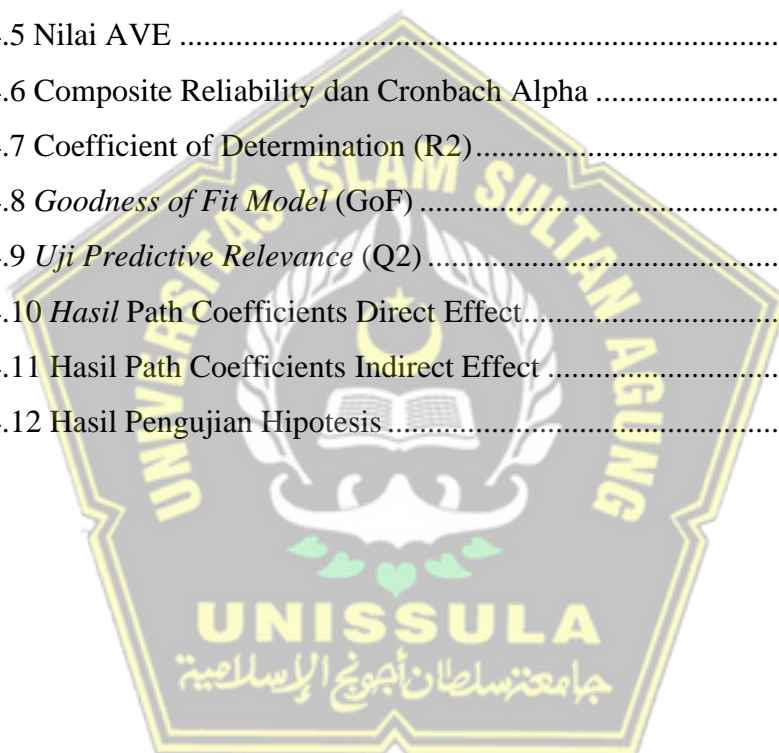
DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir	28
Gambar 4.1 Hasil Model Penelitian	59
Gambar 4.2 Hasil Bootstrapping.....	64



DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Definisi Operasional	33
Tabel 3.2 Skala Likert	36
Tabel 4.1 Deskripsi Berdasarkan Jenis Kelamin Responden.....	57
Tabel 4.2 Deskripsi Berdasarkan Usia Responden	58
Tabel 4.3 Deskripsi Berdasarkan Pendidikan	58
Tabel 4.4 Outer Loading	60
Tabel 4.5 Nilai AVE	61
Tabel 4.6 Composite Reliability dan Cronbach Alpha	61
Tabel 4.7 Coefficient of Determination (R ²).....	62
Tabel 4.8 <i>Goodness of Fit Model</i> (GoF)	63
Tabel 4.9 <i>Uji Predictive Relevance</i> (Q ²)	64
Tabel 4.10 Hasil Path Coefficients Direct Effect.....	64
Tabel 4.11 Hasil Path Coefficients Indirect Effect	66
Tabel 4.12 Hasil Pengujian Hipotesis	67



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian.....	88
Lampiran 2. Tabulasi Data.....	93
Lampiran 3. Foto Penelitian.....	104



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Upaya mencapai tujuan organisasi pemerintah ini tidak lepas dari sumber daya manusia. Sumber daya manusia dan tenaga kerja mempunyai peranan yang besar dalam menjalankan kegiatan organisasi, sehingga keberadaan sumber daya manusia dalam suatu organisasi sangatlah penting. Sumber daya manusia merupakan motor penggerak keberhasilan suatu organisasi, sehingga sumber daya yang berkualitas harus mempunyai kemauan dan kemampuan untuk berubah dan berkembang sebagai respon terhadap kebutuhan zaman dan perubahan yang harus dikelola. Sumber daya manusia khususnya sumber daya manusia dan karyawan mempunyai peranan yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja dan kemajuan suatu organisasi. Untuk mencapai hasil yang optimal melalui kinerja yang dihasilkan, maka potensi seluruh sumber daya manusia dalam suatu organisasi harus dimanfaatkan sebaik-baiknya.

Manajemen sumber daya manusia sebagai sebuah aktivitas manajemen tidak akan pernah bisa diabaikan dari pengelolaan sebuah instansi pemerintahan. Pada hakikatnya sumber daya manusia merupakan salah satu modal dan memegang peranan penting dalam suatu perusahaan atau instansi. Manusia merupakan penggerak dan penentu berjalannya suatu organisasi atau instansi. Karena begitu pentingnya unsur manusia dalam melaksanakan suatu pekerjaan, maka perlu mendapat perhatian. Karyawan merupakan faktor penting dalam setiap organisasi. Suatu organisasi tidak mengharapkan pegawai yang cakap, namun

yang terpenting adalah mereka mau bekerja keras dan mencapai hasil kinerja yang maksimal (Ramdani et al., 2019).

Menurut Setiani (2013), karyawan merupakan aset yang berharga bagi suatu perusahaan untuk mencapai tujuannya. Agar produktivitas perusahaan dapat berjalan dengan lancar maka diperlukan tenaga kerja atau karyawan yang mematuhi prinsip “the right man in the right place”. Hal ini sejalan dengan Hafiz dan Ma'mur (2018) yang menyatakan bahwa karyawan yang terbaik dan berkualitas merupakan aset perusahaan yang akan terus berkembang. Kinerja karyawan cukup berpengaruh terhadap keuntungan yang diperoleh perusahaan itu sendiri.

Sinambela (2017) mengemukakan bahwa kinerja sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai amat diperlukan karena dengan kinerja tersebut dapat diketahui seberapa jauh kemampuan mereka dalam melakukan tugas yang dibebankan kepadanya. Oleh karena itu, perlu adanya penentuan kriteria yang jelas serta terukur dan ditetapkan secara bersama guna dijadikan sebagai acuan.

Salah satu hal yang perlu diperhatikan guna meningkatkan kinerja karyawan dibutuhkan komitmen organisasi, di mana menurut Lubis dan Jaya (2019) bahwa komitmen organisasi juga sebagai sikap, yaitu keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi, keyakinan tertentu, dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Komitmen organisasi merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas pegawai pada organisasi dan proses berkelanjutan di mana anggota organisasi

mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan. Semakin tinggi komitmen pegawai terhadap organisasi dapat meningkatkan kinerja pegawai tersebut. Penelitian mengenai komitmen organisasi seperti yang dilakukan oleh Yuan Badrianto dan Muhamad Ekhsan (2021) bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi komitmen organisasi maka semakin tinggi pula kinerja karyawan, dengan komitmen organisasi yang tinggi, akan memberikan kinerja dan usaha yang maksimal dan terbaik untuk mencapai tujuan organisasi, bersedia mementingkan perusahaan atau organisasi dan memiliki keinginan yang kuat untuk tetap tinggal di perusahaan dan organisasi tersebut serta selalu setia pada tanggung jawab yang telah diikrarkan bersama di dalam perusahaan atau organisasi tersebut sehingga setiap rangkaian harapan dan tujuan perusahaan dapat terwujud dan dapat menjalankan bersama dengan baik (Amri *et.al*, 2021).

Banyak faktor yang perlu diperhatikan dalam meningkatkan kinerja dan komitmen organisasi di mana dalam penelitian ini ditentukan pada faktor budaya organisasi dan work life balance. Work life balance yang baik dapat meningkatkan kinerja pegawai seperti yang dikemukakan oleh Mendis & Weerakkody (2017) bahwa Work-life balance adalah interaksi antara pekerjaan dan kegiatan lain yang mencakup keluarga, komunitas, waktu luang, dan pengembangan pribadi. Work-life balance bukan hanya mengenai keluarga namun ini mengenai bekerja secara “smart” di mana pegawai harus memberikan apa yang

dibutuhkan dalam hal pekerjaan dan juga keluarga tanpa membahayakan atau mengorbankan satu sama lain. Hal ini dapat mengurangi stres dan ketidakhadiran dalam suatu organisasi sehingga pegawai dapat bekerja dengan kinerja kerja yang tinggi. Penelitian Inna Nisawati Mardiani dan Alfin Widiyanto (2021) yang menemukan bahwa work-life balance berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang berarti bahwa semakin meningkat work-life balance seseorang maka semakin meningkat pula kinerja pegawai.

Setiap orang membutuhkan keseimbangan antara kehidupan pribadi dan kehidupan kerja (work-life balance). Kami bekerja hanya untuk mencari nafkah. Bonusnya adalah karir, pengetahuan tak terbatas dan pengalaman berharga. Mohanty (2016) menyatakan perubahan alam di tempat kerja ditambah dengan perubahan tingkat sosial budaya telah menyebabkan ketidakseimbangan dalam pekerjaan dan kehidupan pribadi karyawan. Meningkatnya permintaan, meningkatnya kesadaran di kalangan wanita, meningkatkan tingkat stres, meningkatkan tingkat keluarga telah menyulitkan orang untuk mengatasi pekerjaan dan kehidupan keluarga mereka. Fayyazi (2015) menegaskan ketidakseimbangan kehidupan kerja memiliki beberapa dampak negative pada sikap dan perilaku karyawan dan akibatnya mempengaruhi kinerja dan efektifitas organisasi. Oleh karena itu, organisasi saat ini diharuskan untuk menciptakan lingkungan yang fleksibel yang akan membantu karyawan untuk mengelola pekerjaan dan keluarga mereka bersama-sama.

Setiap perusahaan pasti memiliki target yang ingin direalisasikan. Untuk itu, perusahaan harus memperhatikan beberapa aspek agar terjadi keseimbangan

pada kehidupan pribadi dan dunia kerjanya. Kombinasi keseimbangan kehidupan pribadi dan profesional dikenal sebagai work-life balance atau disebut dengan keseimbangan kehidupan kerja. Work-life balance didefinisikan sebagai suatu komitmen pekerja dalam menyeimbangkan kehidupan pribadinya dengan dunia pekerjaan (Larasati et al. 2019).

Elemen lain yang terus menerus diciptakan dalam lingkungan perusahaan adalah budaya organisasi. Budaya organisasi adalah kebiasaan yang berlaku pada suatu organisasi. Setiap organisasi memiliki pola dan kebiasaan yang berbeda. Budaya organisasi merupakan seperangkat asumsi dan keyakinan yang dipegang oleh karyawan organisasi, kemudian dikembangkan dan diwariskan untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan masalah integrasi internal (Limaj & Bernroider, 2019; Miller, 2006). Oleh karena itu, ketidakpuasan karyawan terhadap organisasi atau perusahaan secara keseluruhan akan berdampak pada ketidakpuasan mereka dalam menghadapi pekerjaan mereka dan akan tidak diragukan lagi akan mempengaruhi kinerja mereka (Paais & Pattiruhu, 2020).

Pengaruh budaya perusahaan dan kinerja pemimpin dapat mempengaruhi keterlibatan kerja, kepercayaan, dan kepuasan kerja para profesional hubungan masyarakat. Budaya organisasi pada hakikatnya mempunyai nilai yang baik bagi kemajuan suatu organisasi. Budaya organisasi mencakup aspek-aspek yang lebih luas dan mendalam, sehingga menjadi dasar untuk menciptakan iklim organisasi yang ideal. Akhir-akhir ini, masalah budaya perusahaan telah menjadi perhatian yang nyata, terutama menarik dalam kondisi kerja yang tidak menentu (Meng & Berger, 2019; Stone, Stone-Romero, & Lukaszewski, 2007). Budaya adalah total

pikiran, karya, dan hasil dari tindakan manusia, yang tidak berakar pada naluri mereka, dan oleh karena itu hanya dapat dipicu oleh manusia setelah melalui proses belajar. Budaya adalah esensi dari apa yang penting dalam organisasi. Kegiatan aktivitas perintah dan larangan anggota menggambarkan sesuatu yang dilakukan dan tidak dilakukan yang mengatur perilaku anggota. Jadi, budaya berisi tentang apa yang boleh atau tidak boleh dilakukan sehingga dapat dinyatakan sebagai pedoman yang digunakan untuk menjalankan aktivitas organisasi (Paais, 2020). Budaya organisasi adalah suatu kekuatan sosial yang tidak tampak yang dapat menggerakkan orang-orang di dalam suatu organisasi untuk melakukan aktivitas kerja. Budaya organisasi yang kuat akan mendukung tujuan-tujuan organisasi. Sebaliknya budaya organisasi yang lemah akan menghambat atau bertentangan dengan tujuan-tujuan organisasi (Sutrisno et al., 2010).

Selain itu terdapat fenomena permasalahan yang ada pada tempat penelitian, yaitu 1) Budaya organisasi kurang begitu maksimal seperti kurangnya orientasi hasil pada pekerjaan, sehingga mempengaruhi kinerja karyawan. 2) Banyak pegawai yang tidak bisa menyeimbangkan pekerjaan dengan masalah pribadi, dimana banyak pegawai yang harus lembur karena menyelesaikan beberapa pekerjaan orang lain yang tertunda. Selain kerja lembur mereka bahkan menyelesaikan pekerjaan di hari libur sehingga mempengaruhi waktu bersama keluarga. 3) Selain itu, terdapat beberapa budaya organisasi yang kurang baik, seperti saat jam istirahat pukul 12.00 – 13.00, namun banyak yang kembali ke

kantor pada pukul 15.00. sehingga banyak pekerjaan yang menumpuk dan harus di handle orang lain.

Berdasarkan pemaparan di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh *Work-Life Balance* Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi (Studi Kasus Pada PNS di Pengadilan Tingkat Pertama dan Tingkat Banding Kabupaten Mamuju)”**.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan fenomena gap dan research gap yang di kemukakan di atas di temukan masalah sebagai berikut: 1) budaya organisasi kurang begitu maksimal seperti kurangnya orientasi hasil pada pekerjaan, sehingga mempengaruhi kinerja pegawai; 2) banyak pegawai yang tidak bisa menyeimbangkan pekerjaan dengan masalah pribadi, dimana banyak pegawai yang harus lembur karena menyelesaikan beberapa pekerjaan orang lain yang tertunda. Selain kerja lembur mereka bahkan menyelesaikan pekerjaan di hari libur sehingga mempengaruhi waktu bersama keluarga; 3) selain itu, terdapat beberapa budaya organisasi yang kurang baik, seperti saat jam istirahat pukul 12.00 – 13.00, namun banyak yang kembali ke kantor pada pukul 15.00, sehingga banyak pekerjaan yang menumpuk dan harus di handle orang lain. Oleh karena itu, masalah penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut: **“Bagaimana mengatasi kesenjangan penelitian mengenai peran *work-life balance* dan budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai melalui komitmen organisasi pada PNS di Pengadilan Tingkat Pertama dan Tingkat Banding Kabupaten Mamuju”**. Seiring berkembangnya

waktu, budaya tersebut semakin memburuk, dikarenakan atasan membiarkan dan tidak melakukan pendisiplinan pada pegawai, sehingga para pegawai menganggap hal yang wajar pada budaya organisasi.

1.3 Pertanyaan Penelitian

Studi ini mencoba menempatkan variabel komitmen organisasi sebagai variabel intervening yang diharapkan dapat menjembatani hubungan *work-life balance* dan budaya organisasi dengan kinerja pegawai. Oleh karena itu, pertanyaan penelitian diajukan sebagai berikut :

1. *Work-life balance* berpengaruh positif pada komitmen organisai.
2. Budaya organisasi berpengaruh positif pada komitmen organisai
3. *Work-life balance* berpengaruh positif pada kinerja pegawai.
4. Budaya organisasi berpengaruh positif pada kinerja pegawai.
5. Komitmen organisai berpengaruh positif pada kinerja pegawai.
6. *Work-life balance* berpengaruh positif pada kinerja pegawai melalui komitmen organisasi.
7. Budaya organisasi berpengaruh positif pada kinerja pegawai melalui komitmen organisasi.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka dapat di jabarkan tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh *Work-life balance* pada komitmen organisai
2. Untuk mengetahui pengaruh Budaya organisasi pada komitmen organisai
3. Untuk mengetahui pengaruh *work-life balance* pada kinerja pegawai..

4. Untuk mengetahui pengaruh budaya pada kinerja pegawai..
5. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisai berpengaruh positif pada kinerja pegawai.
6. Untuk mengetahui pengaruh *work-life balance* pada kinerja pegawai melalui komitmen organisasi.
7. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi pada kinerja pegawai melalui komitmen organisasi.

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan masukan bagi pengembangan ilmu pengetahuan Manajemen Sumber Daya Manusia, terutama yang berkaitan dengan *work-life balance*, budaya organisasi, komitmen organisasi, kinerja pegawai.

1.5.2 Manfaat Teoritis

1. Bagi Instansi, sebagai bahan masukan dan pertimbangan dalam mengembangkan dan menyempurnakan kebijakan instansi yang berkaitan dengan *work-life balance*, budaya organisasi, komitmen organisasi, kinerja pegawai..
2. Bagi penulis, untuk mengetahui penerapan teori yang diperoleh dibangku kuliah dengan realita yang terjadi di lapangan, mengenai masalah-masalah yang ada dalam sumber daya manusia khususnya *work-life balance*, budaya organisasi, komitmen organisasi, kinerja pegawai.
3. Bagi peneliti lain, sebagai bahan acuan untuk penelitian lebih lanjut.

BAB II

Kajian Pustaka

2.1 *Work-Life Balance*

2.1.1 *Definisi Work-Life Balance*

Kossek, Lirio dan Valcour (2013:301) mendefinisikan keseimbangan kehidupan kerja sebagai "kepuasan dan persepsi keberhasilan dalam memenuhi tuntutan peran kerja dan non-kerja, rendahnya tingkat konflik antar peran dan kesempatan untuk pengayaan antar peran." Konsep dalam konteks ini tidak terbatas pada memprioritaskan peran pekerjaan dan kehidupan pribadi karyawan, tetapi juga mencakup bagaimana hal tersebut mempengaruhi kesejahteraan psikologis, ekonomi, dan mental karyawan.

Work life balance merupakan suatu persepsi individu terhadap kesesuaian pekerjaan dan kehidupan diluar pekerjaan menurut prioritas hidup saat itu (Kalliath dan Brough, 2008). Work life balance yang dimiliki karyawan dapat meningkatkan kinerja pegawai (Mardiani, 2021). Kombinasi keseimbangan kehidupan pribadi dan profesional dikenal sebagai work-life balance atau disebut dengan keseimbangan kehidupan kerja. Work-life balance didefinisikan sebagai suatu komitmen pekerja dalam menyeimbangkan kehidupan pribadinya dengan dunia pekerjaan (Larasati et al. 2019).

Menurut Larastrini & Adnyani (2019), work-life balance dapat didefinisikan sebagai upaya dalam membentuk lingkungan kerja sehat serta mendukung, dan memungkinkan pekerja dapat memiliki ruang untuk

menyeimbangkan pekerjaan dan aktivitas pribadi sehingga dapat meningkatkan loyalitas dan output karyawan dalam bekerja. Menurut Arifin & Muharto (2022), *work-life balance* merupakan keadaan seimbang atas pengelolaan aktivitas dalam kehidupan tanpa mengabaikan tanggung jawabnya di tempat kerja dan semua aspek kehidupan pribadinya. Peran utama *work-life balance* adalah menciptakan keseimbangan dalam pekerjaan, yang diharapkan dapat memastikan bahwa karyawan tidak hanya menghabiskan waktunya untuk bekerja, tetapi juga menikmati kehidupan pribadinya.

Keseimbangan kehidupan kerja adalah sejauh mana seseorang dapat terlibat dan puas secara setara dengan peran dalam kehidupan kerja atau di luar pekerjaan. Selain dalam menjalankan tugasnya, karyawan juga meluangkan waktu di bidang lain di luar pekerjaan, seperti kehidupan berkeluarga dan bermasyarakat, sehingga tercipta keseimbangan yang membuat karyawan merasa puas dan bahagia dalam menjalankan tugasnya (Pertiwi et al., 2019).

Jadi dapat disimpulkan bahwa *Work-Life Balance* adalah keseimbangan hidup seorang pekerja dalam membentuk lingkungan kerja yang sehat dan memungkinkan pekerja dapat memiliki ruang untuk menyeimbangkan pekerjaan dan aktivitas pribadi.

2.1.2 Indikator *Work-Life Balance*

Indikator *work-life balance* menurut Ardiansyah & Surjanti, (2020) ada empat, yaitu:

1. Keseimbangan waktu antara pekerjaan dengan kehidupan prbad;
2. Bertanggung jawab terhadap perusahaan dan keluarga;
3. Memiliki kehidupan sosial di luar perusahaan;

4. Memiliki waktu untuk melakukan hobi.

Indikator dari variabel Work–life Balance adalah indikator Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D, 2003 dalam Nugraha (2019) sebagai berikut:

1. Time balance atau keseimbangan waktu merujuk pada ketersediaan waktu individu baik bagi pekerjaannya maupun keluarga.
2. Involvement balance atau keseimbangan keterlibatan merujuk pada keterlibatan individu secara psikologis dan komitmen dalam pekerjaannya maupun keluarga.
3. Satisfaction balance atau keseimbangan kepuasan merujuk pada kepuasan individu dalam menjalani kegiatan pekerjaannya maupun kegiatan keluarga.

Penelitian ini menggunakan indikator dari Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D, 2003 dalam Nugraha (2019), yaitu : time balance, Involvement balance, dan Satisfaction balance.

2.2 Budaya Organisasi

2.2.1 Definisi Budaya Organisasi

Budaya adalah total pikiran, karya, dan hasil dari tindakan manusia, yang tidak berakar pada naluri mereka, dan oleh karena itu hanya dapat dipicu oleh manusia setelah melalui proses belajar. Budaya adalah esensi dari apa yang penting dalam organisasi. Kegiatan aktivitas perintah dan larangan anggota menggambarkan sesuatu yang dilakukan dan tidak dilakukan yang mengatur perilaku anggota. Jadi, budaya berisi tentang apa yang boleh atau tidak boleh tidak boleh dilakukan sehingga dapat dinyatakan sebagai pedoman yang digunakan

untuk menjalankan aktivitas organisasi (Paais, 2020). Budaya organisasi adalah kebiasaan yang berlaku pada suatu organisasi. Setiap organisasi memiliki pola dan kebiasaan yang berbeda. Budaya organisasi merupakan seperangkat asumsi dan keyakinan yang dipegang oleh karyawan organisasi, kemudian dikembangkan dan diwariskan untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan masalah integrasi internal (Limaj & Bernroider, 2019; Miller, 2006).

Budaya organisasi berkaitan dengan bagaimana karyawan memahami budaya karakteristik organisasi mereka, bukan apakah mereka menyukainya atau tidak, dengan kata lain, budaya adalah istilah deskriptif. Budaya organisasi budaya organisasi adalah persepsi yang dimiliki oleh semua anggota organisasi. Budaya organisasi adalah seperangkat penting seperti norma, nilai, sikap dan keyakinan (Stoner, 1995), termasuk prinsip-prinsip tradisi, dan cara-cara bekerja yang dimiliki bersama dan mempengaruhi perilaku dan tindakan anggota (Robbins et al., 2010). Budaya organisasi adalah sebuah kerangka kerja psikologis yang tertanam secara mendalam dan dimiliki bersama oleh para anggota organisasi (Asang, 2019). Budaya organisasi adalah kepribadian organisasi yang mempengaruhi cara individu bertindak di dalam suatu organisasi seperti yang dikemukakan oleh Gibson, Ivanichevich & Donnelly dalam Soetopo (2010).

Jadi dapat disimpulkan, bahwa budaya organisasi adalah suatu kebiasaan yang terjadi di sebuah organisasi, yang mana kebiasaan tersebut dilakukan secara terus menerus.

2.2.2 Indikator Budaya Organisasi

Menurut Robbins (2002), terdapat tujuh indikator untuk mengukur budaya organisasi, yaitu:

1. Inovasi dan keberanian mengambil risiko, yaitu sejauh mana pegawai didorong untuk inovatif dan berani mengambil risiko.
2. Perhatian terhadap detil/rincian, yaitu sejauh mana pegawai diharapkan melakukan kecermatan/presisi, analisa dan perhatian terhadap detil.
3. Orientasi hasil, yaitu sejauh mana manajemen lebih fokus pada hasil dibandingkan fokus pada teknik atau proses yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut.
4. Orientasi orang, yaitu sejauh mana keputusan manajemen mempertimbangkan dampak hasil tersebut terhadap orang-orang dalam organisasi.
5. Orientasi tim, yaitu sejauh mana aktivitas kerja organisasi dalam tim daripada individu.
6. Agresivitas/agresivitas. yaitu sejauh mana orang bersikap agresif dan kompetitif dibandingkan bersikap santai.
7. Stabilitas, yaitu sejauh mana aktivitas organisasi menekankan pada pemeliharaan status quo dibandingkan pertumbuhan

Penelitian ini hanya menggunakan empat indikator dari Robbins (2002) yaitu, inovasi dan keberanian mengambil risiko, orientasi hasil, orientasi tim dan agresifitas.

2.3 Komitmen Organisasi

2.3.1 Definisi Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah sejauh mana seseorang mengidentifikasi dirinya sebagai bagian dari organisasi dan ingin terus berpartisipasi aktif di dalamnya. Komitmen organisasi juga dapat dilihat sebagai suatu keadaan dimana seorang karyawan atau individu memiliki integritas terhadap organisasi dan berniat untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut. Dengan demikian, komitmen organisasi yang tinggi menunjukkan tingkat keberpihakan karyawan terhadap organisasi yang mempekerjakannya (Waldan, 2020).

Komitmen organisasi merupakan suatu sikap yang menggambarkan partisipasi dan kesetiaan pegawai terhadap perusahaan dalam kesetiaan, menunjukkan kepedulian terhadap perusahaan dan kesediaan untuk mencapai visi dan misi serta nilai-nilai organisasi, serta keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi. atau sebuah perusahaan (Nurkholifa & Budiono, 2022). Komitmen organisasional adalah tingkat di mana seorang karyawan mengidentifikasi diri dengan organisasi, tujuannya, dan berharap untuk tetap bersama organisasi, ditandai dengan keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi (Kartono et al., 2020). Seseorang yang memiliki komitmen organisasi tinggi akan dengan sukarela memberi seluruh usaha serta mengerahkan dan mengembangkan potensi yang dimiliki guna membantu organisasi menggapai tujuannya (Musriha & Rosyafah, 2022). Komitmen organisasi dipercaya bisa

menjadi pendorong dalam menggapai suatu kesuksesan organisasi maupun perusahaan (Susita et al., 2020).

Komitmen organisasi terdiri dari tiga faktor, yaitu keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi, kemauan yang besar untuk berusaha keras bagi organisasi, dan kepercayaan yang kuat dan penerimaan yang kuat terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi. Ketiga karakteristik ini menyatakan bahwa komitmen organisasi melibatkan lebih dari sekedar loyalitas pasif terhadap organisasi. Hal ini melibatkan hubungan aktif dengan organisasi, di mana karyawan dapat memberikan kontribusi pribadi untuk membantu organisasi mencapai kesuksesan (Waldan, 2020).

Jadi dapat disimpulkan, bahwa komitmen organisasi adalah sebuah sikap seorang pegawai yang selalu melibatkan dirinya dan loyalitas terhadap organisasi dengan harapan tujuan organisasi dapat tercapai.

2.3.2 Indikator Komitmen Organisasi

Dalam tinjauannya terhadap literatur mengenai komitmen organisasi, Michell dkk. (2009) menjelaskan tiga bentuk komitmen organisasi, yaitu:

1. Komitmen afektif (*affective commitment*) didefinisikan sebagai sejauh mana seorang individu terikat secara psikologis dengan organisasi yang mempekerjakan melalui perasaan-perasaan seperti kesetiaan, terikat dan setuju dengan tujuan organisasi. Dengan demikian, komitmen organisasi yang efektif dari seorang individu terkait dengan ikatan emosional atau identifikasi individu dengan organisasi;
2. Komitmen kontinuans mengacu pada kesadaran akan biaya yang terkait dengan meninggalkan organisasi. Komitmen berkelanjutan adalah situasi

dimana karyawan merasa perlu untuk tetap tinggal, dimana mereka berpikir bahwa meninggalkan perusahaan akan sangat merugikan mereka. Dengan kata lain, individu dengan komitmen organisasi yang tinggi akan bertahan dalam organisasi karena mereka membutuhkannya;

3. Komitmen normatif adalah perasaan seorang karyawan tentang kewajiban untuk tetap tinggal dalam organisasi. Dalam hal ini, menurut Brahmana, Brahmana, & Theresa (2018) komitmen organisasional normatif ditandai dengan adanya keyakinan dari karyawan bahwa ia berkewajiban untuk hidup atau bertahan dalam organisasi tertentu karena adanya loyalitas pribadi. Dengan kata lain, karyawan dengan normative organizational commitment yang tinggi akan bertahan dalam organisasi karena memang sudah seharusnya.

Indikator komitmen organisasi menurut Suryosukmono & Widodo (2020) diantaranya:

1. Komitmen afektif, memiliki keterkaitan terhadap identifikasi, emosional, serta keterlibatan pegawai dalam organisasi;
2. Komitmen normatif, memiliki keterkaitan terhadap perasaan moral pegawai guna tetap melanjutkan organisasi serta tanggungjawab dalam melaksanakan pekerjaan;
3. Komitmen berkelanjutan, memiliki keterkaitan terhadap yang diperoleh pegawai apabila meninggalkan organisasi.

Penelitian ini menggunakan indikator dari Suryosukmono & Widodo (2020) antara lain: komitmen afektif, komitmen normatif, dan komitmen berkelanjutan.

2.4 Kinerja Pegawai

2.4.1 Definisi Kinerja Pegawai

Kinerja berasal dari kata "kerja". Kerja berarti kegiatan yang dilakukan oleh seseorang atau organisasi dalam melaksanakan tugasnya yang merupakan pekerjaannya. Sedangkan istilah kinerja sendiri berasal dari kata "work performance" atau actual performance, ialah prestasi kerja ataupun prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Krysik & Finn, 2010). Kinerja memiliki arti sebagai tindakan, pencapaian, atau penampilan umum dari keterampilan yang dimiliki (Arifin, Firmansyah, & Fontana, 2015). Hal ini berarti kinerja dapat dikatakan sebagai suatu tindakan dan prestasi serta keterampilan yang ditunjukkan oleh seseorang dalam melakukan tindakan atau pekerjaannya. Robbins (2016) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan dibandingkan dengan kriteria yang telah ditentukan sebelumnya. Kinerja merupakan istilah yang sering didengar dan dikaitkan dengan aktivitas seseorang atau organisasi dalam melaksanakan kegiatan untuk mencapai tujuannya. Yantika et al., (2018) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi.

Jadi dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah sebuah tindakan yang dilakukan seorang pegawai yang menghasilkan sebuah prestasi sesuai dengan perannya dalam organisasi.

2.4.2 Indikator Kinerja Pegawai

Bernardin & Russell (2013:383), ada enam metrik utama yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja.

1. Kualitas adalah sejauh mana suatu proses atau hasil dari pelaksanaan suatu mendekati sempurna atau tujuan yang diharapkan.
2. Kuantitas adalah jumlah yang harus dihasilkan. Jumlah Rupiah, Jumlah Unit dan Jumlah Siklus Kegiatan yang Diselesaikan.
3. Ketepatan waktu adalah sejauh mana suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang diinginkan, dengan mempertimbangkan waktu yang tersedia untuk mengkoordinasikan hasil dan kegiatan lainnya.
4. Efisiensi biaya berarti memaksimalkan penggunaan sumber daya organisasi (manusia, keuangan, teknis, dan fisik) untuk mencapai hasil terbaik atau untuk mengurangi kerugian dari setiap unit penggunaan sumber daya. tingkat yang harus dilakukan.
5. Kebutuhan akan pengawasan adalah sejauh mana seorang pekerja dapat melakukan pekerjaan fungsi-fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan dari seorang supervisor untuk mencegah perilaku yang tidak diinginkan.
6. Pengaruh interpersonal adalah tingkat sejauh mana seorang karyawan mempertahankan harga diri, prestise, dan kerja sama dengan rekan kerja dan bawahannya.

Menurut Robbins (2006) kriteria yang digunakan untuk menilai kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

1. Kualitas, yaitu hasil kegiatan yang dilakukan mendekati sempurna, dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal pelaksanaan kegiatan dalam memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu kegiatan;
2. Kuantitas, yaitu jumlah atau target yang dihasilkan yang dinyatakan dalam bentuk satuan jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan;
3. Pengetahuan dan keterampilan, yaitu pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki oleh karyawan suatu organisasi;
4. Komunikasi, yaitu hubungan atau interaksi dengan rekan kerja dalam organisasi. Dari penjelasan tersebut, dapat disimpulkan bahwa tolak ukur untuk mengukur kinerja karyawan adalah kualitas, kuantitas, pengetahuan dan keterampilan pengetahuan dan keterampilan, serta komunikasi.

Penelitian ini menggunakan indikator dari Robbins (2006), yaitu kualitas, kuantitas, pengetahuan dan keterampilan, beserta komunikasi.

2.5 Hubungan Antar Variabel

2.5.1 *Work-life balance* berpengaruh positif pada komitmen organisasi

Work life balance memberi pengaruh yang positif pada komitmen organisasi. Karyawan bisa disebut memiliki *work life balance* yang baik jika mereka bisa menyeimbangkan peran, waktu, serta kepuasan antara pekerjaan dan keluarga. Meskipun pekerjaan mereka banyak, namun banyak hal yang membuat mereka merasa memiliki *work life balance* yang bagus. Terdapatnya fasilitas yang diberi oleh perusahaan serta lingkungan kerja yang nyaman bisa mendorong

produktivitas kerja yang baik, oleh karena itu akan menumbuhkan kesejahteraan psikologi pegawai, dengan terdapatnya kesejahteraan psikologis karyawan maka bisa meningkatkan work life balance seseorang. *Work life balance* menjadi salah satu faktor yang memberi pengaruh komitmen organisasi. Saat para karyawan bisa menggapai keseimbangan dalam kerja serta keluarga (*work life balance*), maka akan memberi keuntungan pihak organisasi, yaitu memperlihatkan terdapatnya komitmen serta produktivitas kerja. Karyawan yang mempunyai komitmen organisasi yang tinggi terhadap organisasi cenderung lebih stabil serta produktif maka dari itu lebih menguntungkan organisasi (Helmy & Pratama, 2021).

Saat keseimbangan antara kehidupan pekerjaan serta pribadi pegawai terjadi, akan terdapat kecenderungan untuk pegawai supaya lebih fokus pada pekerjaan, memunculkan perasaan senang serta positif dalam melaksanakan pekerjaannya (Riffay, 2019). Hal tersebut bisa memberi persepsi positif dari pegawai bahwa organisasi menyediakan kesempatan untuk pegawai guna memenuhi keperluan pribadinya selain hanya menuntut kewajiban pegawai atas pekerjaannya. Persepsi positif itulah yang membentuk ikatan emosional pegawai bahwa organisasi peduli atas keseimbangan kehidupan serta pekerjaan karyawan. Oleh karena itu semakin seimbang kehidupan pribadi serta pekerjaan pegawai maka bisa meningkatkan komitmen afektif pegawai (Badrianto & Ekhsan, 2021).

2.5.2 Budaya organisasi berpengaruh positif pada komitmen organisasi

Budaya menunjukkan nilai, norma, atau keyakinan dasar yang dianut oleh seluruh anggota organisasi, yang dibangun dan digunakan sebagai sarana untuk mencapai tujuan organisasi. Hasilnya menunjukkan bahwa budaya

organisasi yang baik akan menciptakan komitmen di antara anggota organisasi, dan membantu mengarahkan tujuan individu menuju tujuan organisasi dan memfasilitasi ruang bersama di antara para pekerja (Polychroniou & Trivelas, 2018). Artinya budaya organisasi yang kondusif dapat membangun komitmen bersama anggota organisasi untuk memperjuangkan tercapainya tujuan organisasi. Hasil penelitian Yusuf (2020) juga menunjukkan adanya pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi. Artinya budaya organisasi mempunyai pengaruh langsung pada komitmen organisasi.

Semakin baik penerapan budaya organisasi maka akan memberi keterikatan kerja untuk setiap karyawan semakin tinggi. Jika budaya organisasi kuat maka karyawan akan lebih memiliki komitmen pada pekerjaan. Teori yang dikemukakan oleh Robbins & Judge (2017) bahwa salah satu kajian budaya organisasi yaitu jika para karyawan di organisasi yang budayanya kuat akan lebih berkomitmen terhadap organisasi mereka daripada karyawan pada organisasi yang memiliki budaya lemah. Organisasi yang memiliki budaya kuat juga akan memakai usaha-usaha perekrutan serta paktek sosialisasi mereka guna melakukan pembinaan komitmen pegawai. Menurut Ramezan, (2016) struktur manajemen organisasi sangat dipengaruhi oleh budaya organisasinya, yang terdiri dari nilai-nilai dan konsep-konsep yang dianut oleh seluruh anggota perusahaan. Budaya dominan suatu organisasi erat kaitannya dengan tingkat komitmen yang ditunjukkan oleh karyawannya terhadap perusahaan. Seperangkat pedoman ide atau asumsi yang dianut oleh karyawan ketika melaksanakan tanggung jawabnya terhadap perusahaan inilah yang disebut dengan budaya organisasi.

2.5.3 *Work-life balance* berpengaruh positif pada kinerja pegawai

Menurut Orogbu, Onyeiugbe dan Chukwuemeka (2015), individu merupakan bagian integral dari keluarga pada khususnya dan masyarakat pada umumnya, oleh karena itu, keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi merupakan fenomena yang penting dan menjadi perhatian utama bagi organisasi sektor swasta dan publik. Kemampuan seorang karyawan untuk memiliki kecocokan yang memuaskan antara pekerjaan dan peran lainnya merupakan faktor yang sangat penting dalam menentukan kinerjanya di tempat kerja. Kebijakan keseimbangan kehidupan kerja merupakan faktor kunci bagi keberhasilan sebuah organisasi yang bergantung pada karyawannya untuk mencapai tujuan organisasi.

Konsep keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi telah dianggap penting bagi organisasi dan karyawan, dan tidak diragukan lagi telah terbukti secara signifikan berdampak pada peningkatan hasil kerja karyawan yang sangat berpengaruh terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan (Guthrie, 2012). Kebijakan keseimbangan kehidupan kerja yang efektif yang saat ini dianut oleh organisasi memungkinkan karyawan untuk berinteraksi dan bersosialisasi dengan komunitas lainnya sambil menjamin bahwa biaya dan tingkat perekrutan dan pemecatan tetap terkendali yang mengarah pada peningkatan produktivitas (Helmleet et al., 2014).

Menurut Arifin & Muharto (2022), *work-life balance* merupakan suatu metode yang biasa dipakai dalam mengurangi konflik yang disebabkan oleh faktor psikologis seperti ketidakseimbangan dalam peran ganda serta berkontribusi terhadap kinerja. Hal tersebut sejalan dengan hasil penelitian Savović & Babić

(2021), yang menunjukkan bahwa work-life balance memiliki pengaruh pada kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan peningkatan work-life balance berimplikasi pada meningkatnya kinerja pada karyawan.

2.5.4 Budaya organisasi berpengaruh positif pada kinerja pegawai

Elemen lain yang terus menerus diciptakan dalam lingkungan perusahaan ialah budaya organisasi. Budaya organisasi adalah kebiasaan yang berlaku terhadap suatu Perusahaan maupun organisasi. Setiap perusahaan mempunyai pola serta kebiasaan yang berbeda-beda. Budaya organisasi merupakan seperangkat asumsi serta keyakinan yang dipegang oleh pegawai organisasi, lalu dilakukan pengembangan dan diwariskan guna mengatasi masalah adaptasi eksternal dan masalah integrasi internal (Limaj & Bernroider, 2019; Miller, 2006). Maka dari itu, ketidakpuasan pegawai pada organisasi maupun perusahaan secara keseluruhan akan berimbas terhadap ketidakpuasan mereka dalam menghadapi pekerjaan mereka dan akan tidak diragukan lagi akan mempengaruhi kinerja mereka (Paais, 2020).

Pengaruh budaya perusahaan dan kinerja pemimpin dapat mempengaruhi keterlibatan kerja, kepercayaan, dan kepuasan kerja para profesional hubungan masyarakat. Budaya organisasi pada hakikatnya mempunyai nilai yang baik untuk kemajuan organisasi. Budaya organisasi mencakup aspek-aspek yang lebih luas serta mendalam, sehingga menjadi dasar untuk menciptakan iklim organisasi yang ideal. Akhir-akhir ini, masalah budaya perusahaan telah menjadi perhatian yang nyata, terutama menarik pada keadaan kerja yang tidak menentu (Meng & Berger, 2019). Budaya ialah total pikiran, karya, serta hasil dari tindakan manusia, yang

tidak berakar terhadap naluri mereka, serta oleh karena itulah hanya dapat dipicu oleh manusia setelah melalui proses belajar. Budaya adalah esensi dari apa yang penting dalam organisasi. Kegiatan aktivitas perintah dan larangan anggota menggambarkan sesuatu yang dilakukan dan tidak dilakukan yang mengatur perilaku anggota. Jadi, budaya berisi tentang apa yang boleh atau tidak boleh tidak boleh dilakukan sehingga dapat dinyatakan sebagai pedoman yang digunakan untuk menjalankan aktivitas organisasi (Paais, 2020).

Budaya organisasi akan berhubungan dengan setiap area kinerja karyawan dengan kontribusi yang signifikan terhadap budaya organisasi. Layanan dan kualitas yang diberikan akan sangat dipengaruhi oleh budaya kinerja. Budaya organisasi akan berperan dalam mendorong perilaku inovatif karyawan, karena budaya organisasi membangun komitmen di antara para anggota dalam keyakinan akan inovasi yang tertanam dalam organisasi. Karyawan yang berkomitmen selalu bersedia untuk memberikan usaha dan kreativitas ekstra atas nama organisasi (Nurmantu, 2007).

2.5.5 Komitmen organisai berpengaruh positif pada kinerja pegawai

Komitmen organisasi merupakan faktor yang sangat menentukan bagaimana karyawan terlibat aktif dalam menjalankan setiap aktivitas perusahaan. Lidia dkk. (2018) menjelaskan bahwa komitmen organisasi merupakan tingkat kepercayaan dan penerimaan pekerja terhadap tujuan organisasi dan keinginan untuk tetap berada dalam organisasi. Komitmen organisasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan pada perusahaan. Semakin tinggi komitmen organisasi

maka semakin baik pula kinerja pegawai. Selain itu motivasi kerja juga menentukan kinerja pegawai dalam organisasi.

Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi komitmen organisasi maka semakin tinggi pula kinerja karyawan, dengan komitmen organisasi yang tinggi, akan memberikan kinerja dan usaha yang maksimal dan terbaik untuk mencapai tujuan organisasi, bersedia mementingkan perusahaan atau organisasi dan memiliki keinginan yang kuat untuk tetap tinggal di perusahaan dan organisasi tersebut serta selalu setia pada tanggung jawab yang telah diikrarkan bersama di dalam perusahaan atau organisasi tersebut sehingga setiap rangkaian harapan dan tujuan perusahaan dapat terwujud dan dapat menjalankan bersama dengan baik (Amri *et.al*, 2021).

2.5.6 *Work-life balance* berpengaruh positif pada kinerja pegawai melalui komitmen organisasi

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. Hal ini dapat memberikan persepsi positif dari karyawan bahwa organisasi menyediakan kesempatan bagi karyawan untuk memenuhi kebutuhan pribadinya selain hanya menuntut kewajiban karyawan atas pekerjaannya. Persepsi positif tersebutlah 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 (Badrianto & Ekhsan, 2021).

Karyawan yang memiliki komitmen afektif yang kuat akan terus bekerja di suatu organisasi karena keinginannya sendiri, dimana karyawan akan merasa bangga dengan organisasinya dan berusaha untuk selalu melakukan yang terbaik bagi organisasi. Hasil studi empiris yang pernah dilakukan membuktikan bahwa komitmen afektif dapat berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Badrianto & Ekhsan, 2021). Adanya work life balance yakni keseimbangan atau interaksi antara pekerjaan dan kegiatan lain yang mencakup keluarga, komunitas, waktu luang, dan pengembangan pribadi maka akan membuat pegawai semakin berkomitmen terhadap pekerjaan dan pada akhirnya berdampak terhadap peningkatan kinerja pegawai (Haeruddin *et.al*, 2022).

2.5.7 Budaya organisasi berpengaruh positif pada kinerja pegawai melalui komitmen organisasi

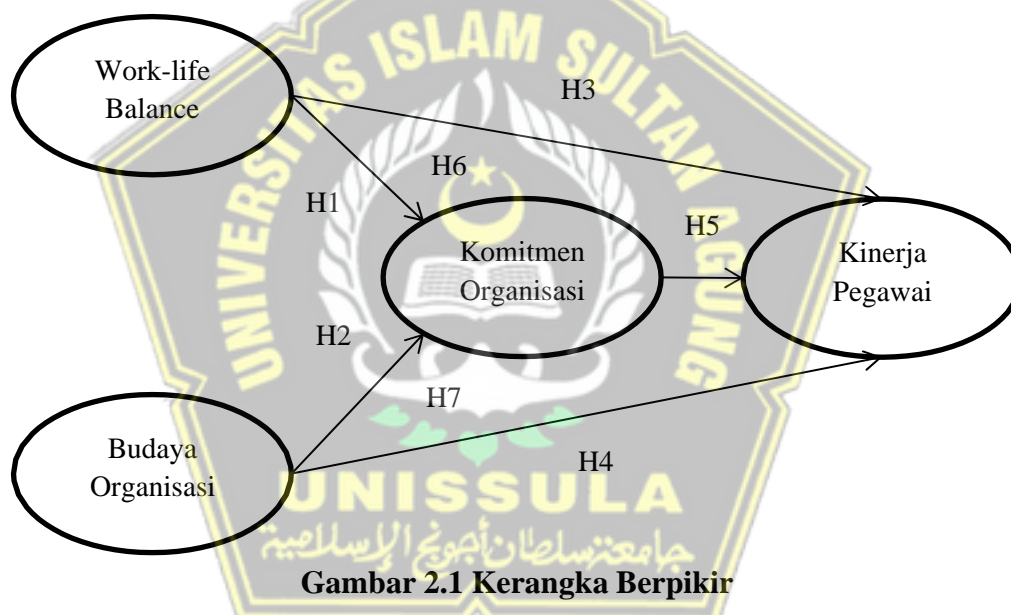
Budaya organisasi akan berhubungan dengan setiap area kinerja karyawan dengan kontribusi yang signifikan terhadap budaya organisasi. Layanan dan kualitas yang diberikan akan sangat dipengaruhi oleh budaya kinerja. Budaya organisasi akan berperan dalam mendorong perilaku inovatif karyawan, karena budaya organisasi membangun komitmen di antara para anggota dalam keyakinan akan inovasi yang tertanam dalam organisasi. Karyawan yang berkomitmen selalu bersedia untuk memberikan usaha dan kreativitas ekstra atas nama organisasi (Nurmantu, 2007).

Komitmen organisasional dapat memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di mana dengan adanya penerapan budaya organisasi yang baik melalui adanya inovasi atau gagasan baru, perhatian pada setiap

pekerjaan secara detail/terperinci, menyelesaikan pekerjaan dengan hasil kerja yang optimal, prioritas utama untuk kepentingan organisasi, mengutamakan kemajuan organisasi, serta pencapaian hasil kerja harus dipertahankan pada unit kerja yang mana akan dapat meningkatkan komitmen kerja dalam organisasi sehingga berimplikasi terhadap peningkatan kinerja pegawai (Haeruddin *et.al*, 2022).

2.6 Kerangka Berpikir dan Hipotesis

Berikut ini adalah kerangka berpikir dari penelitian ini yaitu:



Gambar 2.1 Kerangka Berpikir

Pengaruh Work-Life Balance dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi (Studi Kasus pada PNS di Pengadilan Tingkat Pertama dan Tingkat Banding Kabupaten Mamuju)

Berdasarkan kerangka berpikir di atas, maka dapat dijabarkan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H₁ : Work-life Balance berpengaruh positif pada komitmen organisasi

H₂ : Budaya organisasi berpengaruh positif pada komitmen organisasi

- H₃ : Work-life Balance berpengaruh positif pada kinerja pegawai
- H₄ : Budaya organisasi berpengaruh positif pada kinerja pegawai
- H₅ : Komitmen organisai berpengaruh positif pada kinerja pegawai
- H₆ : Work-life Balance berpengaruh positif pada kinerja pegawai melalui komitmen organisasi
- H₇ : Budaya organisasi berpengaruh positif pada kinerja pegawai melalui komitmen organisasi



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2017). Desain dalam penelitian ini meliputi populasi, sampel penelitian, teknik pengambilan sampel, metode pengambilan data, variabel penelitian, metode analisis data dan pengujian hipotesis.

3.2 Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah PNS di Pengadilan Tingkat Pertama dan Tingkat Banding Kabupaten Mamuju. Menurut Sugiyono (2017, p. 81) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Menurut (Narbuko & Achmadi, 2016: 107) sampel yang baik adalah sampel yang memiliki populasi atau representatif menggambarkan keadaan populasi secara maksimal dan bukan merupakan duplikat dari populasi. Jumlah sampel adalah jumlah elemen yang akan dimasukkan dalam sampel. Besarnya sampel dipengaruhi oleh banyak faktor salah satunya adalah tujuan penelitian. Bila penelitian bersifat deskriptif, maka pada umumnya membutuhkan sampel yang besar, akan tetapi bila penelitian hanya untuk menguji hipotesis, dibutuhkan sampel dalam jumlah lebih sedikit. Penelitian ini berjumlah sampel 115 pegawai.

3.3 Teknik Pengambilan Sampel

Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah nonprobability sampling. Nonprobability Sampling adalah teknik pengambilan

sampel yang tidak memberi peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Metode pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan metode sensus, karena semua populasi jadi sampel. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2017). Oleh karena itu jumlah sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah seluruh PNS di Pengadilan Tingkat Pertama dan Tingkat Banding Kabupaten Mamuju berjumlah 115 pegawai.

3.4 Variabel Penelitian

Operasional variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu variabel independen, variabel dependen, dan variabel intervening

3.4.1 Variabel Terikat atau *Dependent Variable* (Y_2)

Variabel terikat disebut juga sebagai variabel dependen, yaitu variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2017: 39). Variabel dependen merupakan variabel output, kriteria, konsekuen. Penelitian ini yang menjadi variabel dependen adalah kinerja pegawai. kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi.

Penelitian ini menggunakan indikator dari Robbins (2006), yaitu kualitas, kuantitas, pengetahuan dan keterampilan, beserta komunikasi.

3.4.2 Variabel Intervening (Y_1)

Variabel intervening atau variabel mediasi yang berfungsi untuk memediasi. Penelitian ini yang menjadi variabel intervening adalah komitmen organisasi. Komitmen organisasi adalah suatu sikap yang menggambarkan

keterlibatan dan kesetiaan karyawan dalam loyalitas terhadap perusahaan dengan menunjukkan rasa pedulinya dengan perusahaan serta kemauan untuk mencapai visi dan misi serta nilai-nilai organisasi, dan berkeinginan untuk menetap menjadi anggota organisasi atau perusahaan. Penelitian ini menggunakan indikator dari Suryosukmono & Widodo (2020) antara lain: komitmen afektif, komitmen normatif, dan komitmen berkelanjutan.

3.4.3 Variabel Bebas Atau Independent Variabel (X)

Variabel bebas sering disebut sebagai variabel stimulus, prediktor, dan antecedent. Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab berubahnya atau timbulnya variabel dependen/terikat (Sugiyono, 2017). Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini ada dua yaitu:

1. Work-life balance

Work-life balance dapat didefinisikan sebagai upaya dalam membentuk lingkungan kerja sehat serta mendukung, dan memungkinkan pekerja dapat memiliki ruang untuk menyeimbangkan pekerjaan dan aktivitas pribadi sehingga dapat meningkatkan loyalitas dan output karyawan dalam bekerja. Penelitian ini menggunakan indikator dari Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D, 2003 dalam Nugraha (2019), yaitu : time balance, Involvement balance, dan Satisfaction balance.

2. Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah kepribadian organisasi yang mempengaruhi cara individu bertindak di dalam suatu organisasi. Robbins (2002) mencakup tujuh

indikator, yaitu inovasi dan keberanian mengambil risiko, perhatian terhadap detail, orientasi hasil, orientasi orang, orientasi tim, agresifitas, dan stabilitas.

3.5 Definisi Operasional

Definisi operasional adalah definisi yang diberikan kepada suatu variabel atau konstruk dengan cara memberi arti, atau menspesifikasikan kejelasan, ataupun memberikan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur konstruk atau variabel tersebut (Sugiyono, 2017). Adapun definisi operasional dalam penelitian ini yaitu:

Tabel 3.1 Definisi Operasional

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala Pengukuran
Work-life balance (X_1)	Work-Life Balance adalah keseimbangan hidup seorang pekerja dalam membentuk lingkungan kerja yang sehat dan memungkinkan pekerja dapat memiliki ruang untuk menyeimbangkan pekerjaan dan aktivitas pribadi.	<ul style="list-style-type: none"> • Time balance, • Involvement balance, dan • Satisfaction balance 	Skala Likert Sangat setuju = skor 5 Setuju = skor 4 Kurang setuju = skor 3 Tidak setuju = skor 2 Sangat tidak setuju = skor 1
Budaya Organisasi (X_2)	Budaya organisasi adalah suatu kebiasaan yang terjadi di sebuah organisasi, yang mana kebiasaan tersebut dilakukan secara terus menerus.	<ul style="list-style-type: none"> • Inovasi dan Keberanian Mengambil Risiko, • Orientasi Hasil, • Orientasi Tim • dan Agresifitas. 	Skala Likert Sangat setuju = skor 5 Setuju = skor 4 Kurang setuju = skor 3 Tidak setuju = skor 2 Sangat tidak setuju = skor 1

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala Pengukuran
Kinerja Pegawai (Y ₂)	Kinerja pegawai adalah sebuah tindakan yang dilakukan seorang pegawai yang menghasilkan sebuah prestasi sesuai dengan perannya dalam organisasi.	<ul style="list-style-type: none"> • Kualitas, • Kuantitas, • Penegtahuan dan keterampilan, • Beserta komunikasi. 	Skala Likert Sangat setuju = skor 5 Setuju = skor 4 Kurang setuju = skor 3 Tidak setuju = skor 2 Sangat tidak setuju = skor 1
Komitmen Organisasi (Y ₁)	Komitmen organisasi adalah sebuah sikap seorang pegawai yang selalu melibatkan dirinya dan loyalitas terhadap organisasi dengan harapan tujuan organisasi dapat tercapai	<ul style="list-style-type: none"> • Komitmen afektif, • Komitmen normatif, dan • Komitmen berkelanjutan 	Skala Likert Sangat setuju = skor 5 Setuju = skor 4 Kurang setuju = skor 3 Tidak setuju = skor 2 Sangat tidak setuju = skor 1

3.6 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data adalah suatu usaha dasar untuk mengumpulkan data yang dilakukan secara sistematis, dengan prosedur terstandar. Hampir semua metode mempunyai tujuan untuk memperoleh ukuran tentang variabel. Tujuan pokok untuk mengadakan pengukuran terhadap variabel (Sugiyono, 2017). Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kuesioner.

3.6.1 Sumber data

Pada penelitian ini sumber data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder, berikut urainnya:

1. Data Primer

Sumber data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul (Sugiyono, 2012). Dapat pula dikatakan data yang didapat langsung dari lapangan. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dari penyebaran kuesioner secara di Pengadilan Tingkat Pertama dan Tingkat Banding Kabupaten Mamuju.

2. Data Sekunder

Sumber data sekunder adalah sumber data yang diperoleh dari pihak ketiga atau lembaga yang berhubungan dengan permasalahan penelitian (Sugiyono, 2012). Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari data jumlah pegawai di Pengadilan Tingkat Pertama dan Tingkat Banding Kabupaten Mamuju.

3.6.2 Kuesioner

Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sanusi, 2017). Dalam penelitian ini menggunakan metode angket tertutup, yaitu pertanyaan yang mengharapkan jawaban singkat atau mengharapkan responden untuk memilih salah satu alternatif jawaban dari setiap pertanyaan yang telah tersedia.

Skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2013). Metode pengukuran pada kuesioner ini menggunakan skala likert yang dirujuk dari penelitian sebelumnya (Sari & Murwatiningsih, 2017). Jawaban setiap item instrument yang menggunakan skala *Likert* mempunyai gradasi mulai dari sangat

positif sampai dengan sangat negative dan dikonversikan dengan skor 1-5 seperti berikut:

Tabel 3.2 Skala Likert

1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Netral (N)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: (Sugiyono, 2013)

Contoh:

Pernyataan: selama satu tahun penjualan saya mengalami peningkatan

STS	TS	N	S	SS
				√

3.7 Metode Analisis Data

Analisis data merupakan salah satu cara yang digunakan untuk mengetahui sejauh mana variabel yang mempengaruhi variabel lain agar data yang dikumpulkan tersebut dapat bermanfaat maka harus diolah atau dianalisis terlebih dahulu sehingga dapat dijadikan pertimbangan dalam pengambilan keputusan. Analisis yang digunakan dalam penelitian adalah sebagai berikut:

1. Uji Instrumen

Instrumen eksplorasi yang digunakan untuk mengukur keanehan normal dan sosial disebut faktor penelitian, yang merupakan persepsi eksplisit, semuanya dianggap sama. Survei atau kuesioner digunakan sebagai instrumen penelitian dalam penelitian ini.

a. Uji Validitas

Efektivitas survei menunjukkan seberapa baik kuesioner mengukur apa yang ingin diukur dan seberapa baik menanggapi situasi dunia nyata, yang menunjukkan validitas atau pembenaran ilmiah dari hasil penelitian. Solimun dan lainnya, 2017:14). beberapa macam legitimasi instrumen, antara lain legitimasi isi, legitimasi basis, legitimasi unidimensi, legitimasi gabungan, dan legitimasi diskriminan. Penelitian ini menggunakan validitas diskriminan dan konvergen. Penjelasan mengenai validitas konvergen dan diskriminan dapat dilihat di sini:

- 1) Pembebanan komponen model indeks pembentukan dan pemuatan faktor model indeks refleksi digunakan untuk mengukur validitas konvergensi. Memenuhi validitas konvergensi (Solimun et al.,2017:39).
- 2) Legitimasi diskriminan menggunakan pemeriksaan koefisien susun dan susun silang. Metrik yang terkait memiliki validitas diskriminan jika nilai loading lebih besar dari nilai *cross-loading*. Koefisien korelasi dan nilai akar AVE (*Average Variance Extracted*) juga dapat digunakan untuk memverifikasi validitas diskriminan. Solimun dan lainnya, 2017:39).

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah ukuran kemampuan kuesioner untuk mengukur pada sebuah variabel secara konsisten (Solimun et al., 2017: 39). Alat pengukur seperti itu dapat disebut alat pengukur yang dapat dipercaya atau tidak dapat dipercaya. Ada banyak cara untuk menganalisis keandalan survei, termasuk pengulangan tes, bentuk alternatif, dan konsistensi internal. Analisis reliabilitas yang umum digunakan adalah reliabilitas konsistensi internal dengan

memeriksa koefisien *alpha Cronbach*. Nilai 0,50 menunjukkan reliabilitas kuesioner.

2. Teknik Pengolahan Dan Analisis Data

Metode analisis data Partial Least Squares (PLS) dengan *Structural Equation Modeling* (SEM) digunakan dalam penelitian ini. PLS-SEM merupakan metode pendugaan sifat statistik dengan menggunakan regresi. Penelitian ini lebih memilih menggunakan PLS dikarenakan beberapa hal, yaitu: *non normal data; small sample size; formative measuer; dan focus on prediction*. Pengolahan data dengan PLS-SEM menggunakan *software smartPLS Profesional* versi 3.0. Hair dkk. (2012) menyatakan bahwa penelitian dengan PLS-SEM memiliki dua tahap dalam melakukan evaluasi yaitu, terhadap model pengukuran (outer model) dan model struktural (inner model). Pada langkah-langkah selanjutnya, model internal diperiksa:

a. *Coefficient of Determination* (R^2)

Menurut Ghozali (2007), tujuan dari koefisien determinasi adalah untuk menilai kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Koefisien determinasi memiliki nilai dalam rentang 0 sampai 1. Variabel independen kemampuan variabel untuk menjelaskan perubahan variabel dependen lebih baik ketika nilainya lebih tinggi. Menurut Cohen (1988, Gelaidan & Abdullateef, 2017), nilai *R-squared* lebih besar dari 0,75 menunjukkan pengaruh yang kuat, nilai antara 0,5 dan 0,74 menunjukkan pengaruh yang sedang, dan nilai antara 0,25 dan 0,49 menunjukkan pengaruh yang kuat tetapi lemah.

b. Uji Predictive Relevance (Q^2)

Kesesuaian model dievaluasi menggunakan kepentingan prediktif (Geisser, 1975; Stone, 1974). Prosedur "maka" digunakan untuk menghasilkan nilai Q^2 -kuadrat. Statistik uji Q^2 adalah hasil dari prosedur ini, dan ini menunjukkan seberapa baik model dan estimasi parameterinya dapat merekonstruksi nilai yang diamati (Chin, 1998). Model memiliki nilai prediksi jika Q^2 lebih besar dari 0. Sebaliknya, jika Q^2 lebih kecil dari 0 (Hair et al., 2012) Model tidak memiliki hubungan prediktif.

c. Goodness of Fit Model (GoF)

Model (GoF): Keباikan model harus diuji untuk menentukan kebugaran dan kepraktisan model penelitian. Nilai GoF harus diambil secara manual. Menurut Tenenhaus et al., nilai 0,1 menunjukkan GoF rendah nilai, nilai 0,25 menunjukkan nilai sedang, dan nilai 0,38 menunjukkan nilai GoF tinggi.2004).GoF dapat ditentukan dengan menggunakan resep terlampir:

$$GoF = \sqrt{R^2 \times AVE}$$

d. Path Coefficient

Saat menguji hipotesis, nilai koefisien jalur digunakan untuk menentukan hubungan antara variabel dalam penelitian ini dan tingkat signifikansinya. Pada penelitian ini menggunakan two tail dengan tingkat signifikansi sebesar 10% sehingga mendapatkan t-tabel sebesar 1,96. Dikatakan signifikan jika nilai t-statistik > t-tabel, dan sebaliknya dikatakan tidak signifikan jika t-statistik < t-tabel, dan dikatakan H_0 diterima jika p-value < 0,05 begitu juga sebaliknya. Nilai

original sample digunakan untuk melihat arah dari pengujian hipotesis, jika pada original sample menunjukkan nilai positif berarti arahnya positif, dan jika nilai original sample negatif berarti arahnya negatif.



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di empat pengadilan, yaitu Pengadilan Agama Mamuju, Pengadilan Negeri Mamuju, Pengadilan Tinggi Agama Sulawesi Barat, Pengadilan Tinggi Sulawesi Barat

1. Pengadilan Agama Mamuju

a. Sejarah

Pembentukan Pengadilan Agama Mamuju dilatarbelakangi oleh perkembangan ketataprajaan di Sulawesi dan Maluku dan demi kelancaran pelaksanaan tugas Direktorat Peradilan Agama, khususnya di daerah-daerah swapraja Mandar saat itu, dan dengan terbitnya Undang-Undang RI. Nomor 29 Tahun 1959 Tentang Pembentukan Daerah Tingkat II di Sulawesi (terlampir), pada angka romawi I, huruf (B), sub (b), angka (19), yang membubarkan swapraja Mandar, selanjutnya pada angka romawi II, Pasal 1, ayat (1), swapraja Mandar dibagi menjadi 3 (tiga) daerah swapraja, yakni nomor (31) meliputi Swapraja-swapraja Majene, Pambauang dan Cenrana, dan nomor (32) meliputi bekas swapraja-swapraja Mamuju dan Tappalang, serta nomor (33) meliputi onderafdeling Polewali dan onderafdefing Mamasa.

Sebelum terbit Undang-Undang RI Nomor 29 Tahun 1959 tersebut, di daerah/swapraja Mandar telah berdiri dua Pengadilan Agama, berdasarkan Penetapan Menteri Agama RI Nomor 5 Tahun 1958 Tentang Pembentukan

Pengadilan Agama/Mahkamah Syar'iyah Tk. II di Daerah Sulawesi, Bali, Nusa Tenggara, Maluku/Irian Jaya, yakni 1). Pengadilan Agama Polewali, yang wilayah yurisdiksinya meliputi onderafdeling Polewali dan onderafdeling Mamasa, dan 2). Pengadilan Agama Majene, yang wilayah yurisdiksinya meliputi Swapraja-swapraja Majene, Pambuang dan Cenrana. Dengan demikian untuk bekas swapraja-swapraja Mamuju dan Tappalang belum dibentuk adanya sebuah Pengadilan Agama di daerah tersebut. Sampai dengan tanggal 15 Juli 1966, Inspektorat Peradilan Agama di Makassar mengeluarkan Surat Usul Penambahan Pembentukan Pengadilan Agama/Mahkamah Syar'iyah Tk.II di Daerah Sulawesi dan Maluku, dan mendapat persetujuan dari Direkrorat Peradilan Agama pada tanggal 19 November 1966, sehingga dibentuklah Pengadilan Agama (PA) Mamuju.

Pengadilan Agama (PA) Mamuju bersama dengan 14 PA lainnya, dibentuk berdasarkan Keputusan Menteri Agama RI Nomor 87 Tahun 1966 Tentang Penambahan Pembentukan Pengadilan Agama/Mahkamah Syar'iyah Tk.II di Daerah Sulawesi dan Maluku (terlampir), berkedudukan di Kabupaten Mamuju yang wilayah yurisdiksinya meliputi bekas swapraja-swapraja Mamuju dan Tappalang. Rentan waktu 1966-1971, lewat upaya kerja keras dan jasa seseorang bernama Abd. Rahim, fungsi kantor PA Mamuju dijalankan walaupun di atas rumah kayu beratap rumbai. Hingga terjadi gempa bumi di Mamuju dan secara efektif beroperasi pada tahun 1971, Mahkamah Syariah Provinsi menunjuk H.

Basarong dengan jabatan Panitera/Sekretaris sebagai Pimpinan Kantor PA Mamuju yang pertama. Sejak tahun 1986, PA Mamuju berkantor di Jl. K.S. Tubun No. 68, Rimuku, Kec. Mamuju, Kab. Mamuju, hingga sekarang.

Berdasarkan Pasal 7 Undang-Undang RI Nomor 26 Tahun 2004 Tentang Pembentukan Provinsi Sulawesi Barat, maka demikian PA Mamuju berkedudukan di ibukota Provinsi Sulawesi Barat yaitu Kabupaten Mamuju, sehingga sejak tahun 2008 secara *lex specialis* dan *mutatis mutandis* seyogianya klasifikasi kelas PA Mamuju ditetapkan sebagai Pengadilan Agama kelas IA sebagaimana ketentuan pada Pasal 26 ayat (1) Peraturan Sekretaris Mahkamah Agung RI Nomor 1 Tahun 2008 Tentang Kreteria Klasifikasi Pengadilan Tingkat Pertama, bahwa pengadilan di lingkungan peradilan umum dan peradilan agama yang berkedudukan di ibukota provinsi ditetapkan sebagai pengadilan kelas IA, yang kemudian diganti dengan Surat Keputusan Ketua Mahkamah Agung Nomor 74A/KMA/SK/IV/2019 Tentang Kriteria Klasifikasi Pengadilan Tingkat Pertama, pada Lampiran I Bab V angka (1), dengan ketentuan klausul yang sama.

Yurisdiksi relatif (kewenangan wilayah mengadili) PA Mamuju sejak awal berdiri pada tahun 1966 hingga tahun 2003 meliputi seluruh bekas Swapraja-swapraja Mamuju dan Tappalang dimaksud dalam Bijblad No. 14377, ad V, sub 3, berdasarkan Undang-Undang RI Nomor 29 Tahun 1959. Selanjutnya pada tahun 2003, sebagian wilayah Mamuju

dimekarkan menjadi Kabupaten Mamuju Utara, berdasarkan Undang-Undang RI Nomor 7 Tahun 2003 Tentang Pembentukan Kabupaten Luwu Timur dan Kabupaten Mamuju Utara, sehingga wilayah hukum PA Mamuju pun meliputi wilayah Kabupaten Mamuju dan Kab. Mamuju Utara, dan pada tahun 2013 terjadi lagi pemekaran wilayah dengan terbentuknya Kabupaten Mamuju Tengah berdasarkan Undang-Undang RI Nomor 4 Tahun 2013 Tentang Pembentukan Kabupaten Mamuju Tengah di Provinsi Sulawesi Barat, sehingga wilayah yurisdiksi PA Mamuju hingga September 2018 secara de facto meliputi tiga wilayah kabupaten yakni Kabupaten Mamuju, Kabupaten Mamuju Utara, dan Kabupaten Mamuju Tengah. Meskipun secara de jure, pada tanggal 26 April 2016 berdasarkan Keputusan Presiden RI Nomor 13 Tahun 2016, di Kabupaten Mamuju Utara dibentuk PA Pasangkayu, namun baru dioperasikan sejak Oktober tahun 2018 sampai dengan sekarang. Oleh sebab itu untuk saat ini, wilayah yurisdiksi Pengadilan Agama Mamuju hanya meliputi dua kabupaten, yakni Kabupaten Mamuju dan Kabupaten Mamuju Tengah.

Tahun 2020 merupakan momen mendasar terjadi perubahan di PA Mamuju, sebagaimana Surat Keputusan Ketua Mahkamah Agung RI Nomor: 208/KMA/SK/VIII/2020 Tentang Peningkatan Kelas Pengadilan Agama Mamuju Kelas II menjadi Kelas IB. Maka dengan demikian, terhitung mulai 19 Agustus 2020 Pengadilan Agama Mamuju ditetapkan sebagai Pengadilan Agama Mamuju Kelas IB.

b. Visi dan Misi

Visi :

Mewujudkan Pengadilan Agama Mamuju yang Agung

Misi :

- Menjaga kemandirian Badan Peradilan Agama
- Memberikan pelayanan hukum yang berkeadilan kepada pencari keadilan
- Meningkatkan kualitas kepemimpinan badan peradilan
- Meningkatkan kredibilitas dan transparansi badan peradilan.

c. Struktur Organisasi



2. Pengadilan Negeri Mamuju

a. Sejarah

Latar belakang pembentukan Pengadilan Negeri/ PHI/ Tipikor Mamuju Kelas IA bermula dari terbitnya Surat Penetapan Menteri Muda Kehakiman RI tertanggal 14 Agustus 1959 nomor J.P.18/201/8 tentang

Ditentukannya Pengadilan Negeri Dan Kejaksaan Pengadilan Negeri Kelas IV Menjadi Kelas III maka dibentukan Pengadilan Negeri Mamuju yang menjadi cabang wilayah hukum Pengadilan Negeri Majene.

Menurut catatan sejarah gedung Pengadilan Negeri Mamuju pertama kali berlokasi di salah satu rumah penduduk hingga pada tahun 1980 sampai dengan tahun 1981 dilaksanakan pembangunan gedung pengadilan seluas 228 meter persegi berlokasi di Jalan Ahmad Yani Nomor 2 Mamuju yang diresmikan operasionalnya pada tahun 1981.

Menggunakan mata anggaran tahun 1986 sampai dengan tahun 1987 dilaksanakan pembangunan gedung pengadilan yang berlokasi berpindah di Jalan A.P. Pettarani Nomor 26 Mamuju seluas 200 meter persegi yang peresmian operasionalnya dilakukan pada bulan April 1987.

Menggunakan mata anggaran tahun 1997 sampai dengan tahun 1998 dilakukan penambahan gedung operasional seluas 200 meter persegi dan mata anggaran tahun 2003 sampai dengan tahun 2004 dilakukan penambahan gedung operasional dua lantai seluas 400 meter persegi seluruh gedung operasional dibangun disisi selatan gedung induk.

Berdasarkan Undang-Undang nomor 2 tahun 2004 mulailah dibentuk Pengadilan Hubungan Industrial untuk menyelesaikan kasus-kasus ketenagakerjaan termasuk diwilayah hukum Sulawesi Barat.

Pada tanggal 11 Januari 2006 dibentuklah Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Mamuju menggunakan gedung pengadilan lama yang terletak di jalan Jalan Ahmad Yani Nomor 2

Mamuju. Selanjutnya menggunakan mata anggaran tahun 2007 sampai dengan tahun 2008 dibangunlah Gedung Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Mamuju dibangunlah gedung Tipikor dengan luas 500 meter persegi yang dioperasikan pada bulan Juni 2009.

Pada tanggal 13 Mei 2009 dengan Surat Keputusan Sekretaris Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 021 /SEK/SK/V/2009 Tentang Peningkatan Kelas Pada 11 (Sebelas) Pengadilan Negeri Kelas II Menjadi Kelas IB Dan 1 (Satu), Pengadilan Negeri Mamuju meningkat kelasnya dari kelas II menjadi kelas IB.

Seiring dengan berjalannya waktu Pemerintah Republik Indonesia menerbitkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2009 Tentang Pengadilan Tindak Pidana Korupsi sebagai dasar pembentukan Pengadilan Tindak Pidana Korupsi di wilayah Indonesia. Pengadilan Tindak Pidana Korupsi berwenang memeriksa, mengadili, dan memutus perkara: tindak pidana korupsi; tindak pidana pencucian uang yang tindak pidana asalnya adalah tindak pidana korupsi; dan/atau tindak pidana yang secara tegas dalam undang-undang lain ditentukan sebagai tindak pidana korupsi.

Pada tanggal 11 Oktober 2011 Ketua Mahkamah Agung Republik Indonesia menerbitkan Surat Keputusan nomor: 153 /KMA/SK/X/2011, Tentang Pengoperasian Pengadilan Tindak Pidana Korupsi Pada Pengadilan Negeri Banda Aceh, Pengadilan Negeritanjung Pinang, Pengadilan Negeri Jambi, Pengadilan Negeri Pangkal Pinang, Pengadilan

Negeri Bengkulu, Pengadilan Negeri Palangkaraya, Pengadilan Negeri Mamuju, Pengadilan Negeri Palu, Pengadilan Negeri Kendari, Pengadilan Negeri Manado, Pengadilan Negeri Gorontalo, Pengadilan Negeri Denpasar, Pengadilan Negeri Ambon, Pengadilan Negeri Ternate Dan Pengadilan Negeri Manokwari

Surat keputusan Ketua Mahkamah Agung RI nomor: 153 /KMA/SK/X/2011, termasuk Pengoperasian Pengadilan Tindak Pidana Korupsi Pada Pengadilan Negeri Mamuju, karena belum terdapat sarana gedung pengadilan tindak pidana korupsi pada Pengadilan Negeri Mamuju untuk sementara operasional Pengadilan Tindak Pidana Korupsi digabung dengan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Mamuju.

Dalam upaya meningkatkan mutu pelayanan kepada masyarakat pada tahun 2013 dilaksanakan renovasi gedung induk Pengadilan Negeri Mamuju yang terbagi dalam tiga tahapan menggunakan mata anggaran tahun 2013, 2014 dan 2015 terdiri dari dua lantai seluas 600 meter persegi.

Pada tanggal 19 Agustus 2020 Pengadilan Negeri/PHI/Tipikor Mamuju Kelas I.B menjadi Pengadilan Negeri/PHI/Tipikor Mamuju Kelas I.A berdasarkan Keputusan Ketua Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor : 207/KMA/SK/VIII/2020 Tentang Peningkatan Kelas Pada Dua Pengadilan Negeri Kelas II Menjadi Kelas I B Dan Empat Pengadilan Negeri Kelas I B Menjadi Kelas I A.

b. Visi dan Misi

Visi :

Mewujudkan Pengadilan Negeri Mamuju yang Agung

Misi :

- Menjaga kemandirian Pengadilan Negeri Mamuju
- Memberikan pelayanan hukum yang berkeadilan kepada pencari keadilan
- Meningkatkan kualitas kepemimpinan di Pengadilan Negeri Mamuju
- Meningkatkan kredibilitas dan transparansi di Pengadilan Negeri Mamuju

c. Struktur Organisasi



3. Pengadilan Tinggi Agama Sulawesi Barat

a. Sejarah

Setelah terbentuknya Provinsi Sulawesi Barat pada tanggal 5 Oktober 2004 berdasarkan Undang-Undang Nomor 26 Tahun 2004 tentang

Pembentukan Provinsi Sulawesi Barat, maka dapat diprediksi bahwa suatu saat akan terbentuk pula Pengadilan Tinggi Agama Sulawesi Barat (selanjutnya di singkat PTA Sulbar) sebagai pemekaran dari Pengadilan Tinggi Agama Makassar, yang mewilayahi seluruh pengadilan agama yang berada dalam yurisdiksi Pemerintahan Provinsi Sulawesi Barat.

Meskipun interval waktu antara pembentukan Provinsi Sulawesi Barat dengan pembentukan PTA Sulbar agak cukup lama, namun pada akhirnya tepatnya pada tanggal 31 Desember 2021 secara yuridis formal berdasarkan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2021 tentang Pembentukan Pengadilan Tinggi Agama Bali, Pengadilan Tinggi Agama Papua Barat, Pengadilan Tinggi Agama Kepulauan Riau, Pengadilan Tinggi Agama Sulawesi Barat, dan Pengadilan Tinggi Agama Kalimantan Utara, PTA Sulbar telah eksis dengan mewilayahi 4 (empat) pengadilan agama, yaitu: (1) Pengadilan Agama Mamuju yang mewilayahi 2 (dua) kabupaten (Mamuju dan Mamuju Tengah), (2) Pengadilan Agama Majene yang mewilayahi 1 (satu) kabupaten (Majene), (3) Pengadilan Agama Polewali yang mewilayahi 2 (dua) kabupaten (Polewali Mandar dan Mamasa), dan (4) Pengadilan Agama Pasangkayu yang mewilayahi 1 (satu) kabupaten (Pasangkayu).

Kemudian, secara operasional, walaupun PTA Sulbar belum memiliki gedung kantor sendiri, namun berdasarkan SK KMA Nomor 337/KMA/SK/XI/2022 tentang Penetapan Tanggal dan Tempat Peresmian Operasional Tiga Belas Pengadilan Tingkat Banding Baru dan Tiga Puluh

Delapan Gedung Pengadilan Tingkat Pertama, telah ditetapkan untuk beroperasi pada tanggal 5 Desember 2022, sehingga pada tanggal tersebut, PTA Sulbar telah resmi beroperasi meskipun dengan menggunakan gedung sementara (kontrakan) yang beralamat di Kompleks Ruko MATOS, Jalan Yos Sudarso, Nomor 37, Mamuju.

Terkait peresmian secara operasional PTA Sulbar, maka secara administratif, PTA Sulbar selain harus memiliki kode satker tersendiri kaitannya dengan administrasi kesekretariatan, juga harus mempunyai kode satker kaitannya dengan administrasi kepaniteraan atau perkara. Karena itu, berdasarkan SK KMA Nomor 351/KMA/SK/XII/2022, tanggal 13 Desember 2022, maka kode satker PTA Sulbar untuk administrasi kesekretariatan adalah “W 33 A”, sedangkan kode satker untuk administrasi kepaniteraan adalah “PTA.Sr” berdasarkan Surat Keputusan Direktur Jenderal Badan Peradilan Agama, Nomor 3189/DjA/OT.01.3/SK/12/2022, tanggal 7 Desember 2022.

Secara filosofis, ada hal yang menarik dari kedua kode satker tersebut untuk dikaji kaitannya dengan julukan tanah Mamuju sebagai “Bumi Manakarra” yang berarti Mana adalah pusaka dan karra adalah sakti sehingga tanah Mamuju bermakna “Bumi Pusaka Sakti”.

Kode satker yang pertama “W 33 A”, W dan A itu meskipun secara administratif dimaksudkan W:: Wilayah dan A: Agama (wilayah peradilan agama) serta angka 33 adalah urutan Pengadilan Tinggi Agama di seluruh Indonesia, namun secara simbolis yang bernuansa filosofis dapat juga

dimaknai bahwa W dan A itu adalah 2 (dua) nama di antara 99 (sembilan puluh sembilan) nama Tuhan Yang Maha Sakti, yaitu “Wahid” dan “Ahad” yang mengisyaratkan bahwa posisi peradilan agama di Indonesia akan selalu eksis selama bertumpu pada pondasi keyakinan yang kuat tentang keesaan Allah SWT sebagai Tuhan Yang Maha Mengatur seluruh alam semesta, termasuk urusan tegak runtuhnya lembaga peradilan.

Kemudian angka “33” secara simbolis dapat juga dimaknai sebagai jumlah tasbih, tahmid dan takbir yang dianjurkan oleh Rasulullah Muhammad SAW kepada seluruh pemeluk agama Islam untuk dibaca setiap selesai shalat lima waktu. Artinya, bahwa PTA Sulbar untuk menjadi sebuah pengadilan tinggi agama yang sakti dan berpotensi sangat kuat dalam meraih kesuksesan dan kemajuan di masa yang akan datang, maka implementasi kinerja operasionalnya harus berpijak pada prinsip-prinsip ketaqwaan sebagai nilai-nilai yang dihasilkan dari keyakinan yang teraplikasi dalam wujud zikir berupa tasbih 33 kali, tahmid 33 kali dan takbir 33 kali atau zikir secara keseluruhan berjumlah 99 kali, sama jumlahnya dengan Asmaul Husnaa (nama-nama Tuhan Yang Indah).

Dalam kaitan itu, maka kode satker kedua yaitu “PTA.Sr” dapat pula dimaknai sebagai singkatan dari: P: Pokoknya, T: Tuhan, A: Aku, S: Sembah dan R: Rasa. Hal ini memberikan makna bahwa PTA Sulbar harus selalu eksis dan memberikan manfaat kepada setiap warga atau penduduk di seluruh wilayah Provinsi Sulawesi Barat khususnya, dalam hal penegakan hukum dan keadilan sebagai wujud pengabdian kepada Allah

SWT karena dalam setiap rencana aksi dan implementasi aksinya hanya bertumpu kepada kehebatan Allah SWT sebagai Tuhan Yang Maha Adil dan Bijaksana.

Atas dasar itulah, Ketua PTA Sulbar yang pertama, Drs. H. Achmad Hanifah, M. HES, telah mencanangkan yel-yel PTA Sulbar dengan semboyan “Semangat, Semangat, Semangat” agar seluruh warga PTA Sulbar tetap dalam semangat pengabdian kepada Allah SWT yang diwujudkan dalam bentuk pemberian pelayanan yang prima kepada seluruh masyarakat pencari keadilan.

b. Visi dan Misi

Visi :

Mewujudkan Pengadilan Tinggi Agama Sulawesi Barat yang Agung

Misi :

- Memberikan rasa keadilan masyarakat dengan cepat, sederhana, dan biaya ringan
- Meningkatkan Profesionalisme Aparatur Peradilan Agama
- Melaksanakan tertib administrasi dan manajemen peradilan yang efektif dan efisien
- Melaksanakan pembinaan dan pengawasan yang efektif dan efisien untuk mewujudkan pelayanan prima
- Meningkatkan sarana dan prasarana, untuk meningkatkan pelayanan dan kewibawaan peradilan

c. Struktur Organisasi



4. Pengadilan Tinggi Sulawesi Barat

a. Sejarah

Pengadilan Tinggi Sulawesi Barat dibentuk berdasarkan Undang - Undang Nomor 9 tahun 2021 tentang Pembentukan Pengadilan Tinggi Papua Barat, Pengadilan Tinggi Kepulauan Riau, Pengadilan Tinggi Sulawesi Barat, dan Pengadilan Tinggi Kalimantan Utara. Pengadilan Tinggi Sulawesi Barat terbentuk setelah Pemerintah Provinsi Sulawesi Barat beroperasi kurang lebih 19 tahun sesuai dengan Undang - Undang nomor 26 tahun 2004 tentang Pembentukan Provinsi Sulawesi Barat.

Sejarah terbentuknya Pengadilan Tinggi Sulawesi Barat, diawali dengan dilantikannya Ketua Pengadilan Tinggi Sulawesi Barat yang Pertama yaitu Ibu Dr Hj Nirwana, S.H., M.Hum. oleh Ketua Mahkamah Agung di gedung Mahkamah Agung RI, Jakarta, pada tanggal 30

November 2022. Pada tanggal 5 Desember 2022 Pengadilan Tinggi Sulawesi Barat telah secara resmi beroperasi bersamaan dengan dioperasikannya 13 Pengadilan Tingkat Banding dan 38 Pengadilan Tingkat Pertama. Selanjutnya pada tanggal 9 Desember 2022 telah dilantik Abdul Halim Amran sebagai Wakil Ketua Pengadilan Tinggi Sulawesi Barat bersamaan dengan Pejabat Kesekretariatan Pengadilan Tinggi Sulawesi Barat. Pada tanggal 16 Desember 2022 dilantik Pejabat Kepaniteraan.

Pengadilan Tinggi Sulawesi Barat saat ini membawahi empat Pengadilan Negeri masing - masing :

- Pengadilan Negeri Mamuju (Kelas 1A)
- Pengadilan Negeri Polewali (Kelas 2)
- Pengadilan Negeri Majene (Kelas 2)
- Pengadilan Negeri Pasangkayu (Kelas 2)

Sebelum terbentuknya Pengadilan Tinggi Sulawesi Barat, upaya hukum banding terhadap perkara dari keempat Pengadilan Negeri tersebut, diajukan dan diselesaikan di Pengadilan Tinggi Makassa

b. Visi dan Misi

VISI

"Mewujudkan Pengadilan Tinggi Sulawesi Barat yang Agung"

MISI

- Menjaga kemandirian di Pengadilan Tinggi Sulawesi Barat

- Memberikan pelayanan hukum yang berkeadilan kepada pencari keadilan
- Meningkatkan kualitas kepemimpinan di Pengadilan Tinggi Sulawesi Barat
- Meningkatkan kredibilitas dan transparansi di Pengadilan Tinggi Sulawesi Barat

4.2 Gambaran Umum Responden

4.2.1 Karakteristik Responden

Deskripsi responden menjelaskan mengenai data-data deskriptif secara umum tentang responden. Data deskriptif menggambarkan keadaan atau kondisi responden yang perlu diperhatikan sebagai informasi tambahan untuk memahami hasil penelitian. Data diambil menggunakan angket/kuesioner yang dibagikan kepada pegawai PNS di Pengadilan Tingkat Pertama dan Tingkat Banding Kabupaten Mamuju.

Berdasarkan data hasil penelitian yang diperoleh melalui penyebaran *Google Form*, maka diperoleh data mengenai karakteristik responden dengan identifikasi menurut jenis kelamin, usia, pekerjaan. Usia responden sangat beragam, maka dari itu peneliti mengklasifikasikannya menjadi kelas-kelas usia dengan rumus di bawah ini:

Banyaknya Kelas Interval (k)

$k = 1 + 3.3 \log n$, dimana n = banyaknya data (115)

$k = 1 + 3.3 \log 115$

$k = 1 + 3.3 (2,06)$

$k = 7,8 = 8$, jadi banyaknya kelas interval adalah 8

Jangkauan (J) = data terbesar – data terkecil

$$J = 55 - 23$$

$J = 32$, jadi jangkauan adalah 32

Panjang Interval Kelas (c)

$c = \text{jangkauan/banyaknya kelas interval}$

$$c = J/k$$

$c = 32/8 = 4$, jadi panjang kelas interval adalah 7

Hasil perhitungan di atas, banyaknya kelas usia adalah 7 kelas dengan Panjang interval 5. Berikut adalah tabel yang menjelaskan mengenai identifikasi responden berdasarkan jenis kelamin, usia, dan pendidikan:

1. Deskripsi Berdasarkan Jenis Kelamin

Berikut ini adalah hasil pengamatan deskripsi berdasarkan jenis kelamin:

Tabel 0.1 Deskripsi Berdasarkan Jenis Kelamin Responden

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
1.	Laki – laki	48	41,74%
2.	Prempuan	67	58,26%
Jumlah		115 orang	100%

Sumber: Data primer diolah (2024)

Berdasarkan tabel 4.1 diketahui bahwa jumlah responden yang paling banyak mengisi ada laki-laki yang berjumlah 68 orang (85%), sedangkan perempuan 12 orang (15%).

2. Deskripsi Berdasarkan Usia Responden

Berikut ini adalah hasil pengamatan deskripsi berdasarkan usia responden:

Tabel 0.2 Deskripsi Berdasarkan Usia Responden

No.	Kelas Usia	Jumlah	Presentase
1.	23 – 26	13	11,30%
2.	27 – 30	12	10,43%
3.	31 – 34	21	18,26%
4.	35 – 38	18	15,65%
5.	39 – 42	15	13,04%
6.	43 – 46	12	10,43%
7.	47 – 50	16	13,91%
8.	51 – 55	8	6,95%
Jumlah		115	100%

Sumber: Data primer diolah (2024)

Berdasarkan tabel 4.2 ditemukan bahwa responden yang paling banyak mengisi kuesioner adalah usia 31 – 34 sebanyak (18,26%), sedangkan data terendah usia 51 – 55 sebanyak (6,95%)

3. Deskripsi Berdasarkan Pendidikan

Berikut ini adalah hasil pengamatan deskripsi berdasarkan pendidikan

Tabel 0.3 Deskripsi Berdasarkan Pendidikan

No.	Kelas Usia	Jumlah	Presentase
1.	D3	19	16,52%
2.	S1	69	60,00%
3.	S2	27	23,48%
Jumlah		115	100%

Sumber: Data primer diolah (2024)

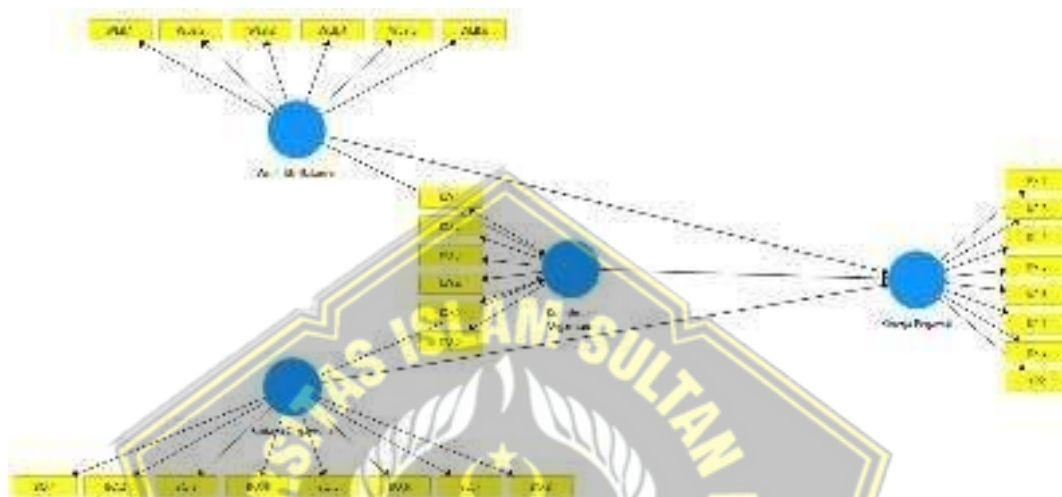
Berdasarkan tabel 4.3, penulis dapat mengetahui responden berdasarkan pendidikan, data terbanyak yaitu S1 sebanyak 69 orang (60%), dan yang paling sedikit adalah D3, sebanyak 19 orang (16,52%).

4.3 Analisis Data

4.3.1 Uji Instrumen

Penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai teknik pengumpulan data penelitian, dan untuk mengevaluasi validitas dari setiap item pertanyaan yang

disusun dalam kuesioner, penelitian ini menggunakan teknik pengolahan data dengan metode SEM berbasis Partial Least Square (PLS) dengan menilai Outer Model sekaligus untuk mengevaluasi reliabilitas construct variabel dalam model analisis.



Gambar 0.1 Hasil Model Penelitian

1. Uji Validitas

Uji validitas konvergen dilakukan dengan menilai loading factor yang merefleksikan hubungan antara masing-masing item pertanyaan atau indikator dengan variabel laten. Convergent validity dapat dilihat dari tabel Outer Model (Weight or Loading) dan nilai AVE . Apabila loading factor item pernyataan > 0.6 maka item pernyataan tersebut valid (Ghozali, 2008). Apabila loading factor pada item pertanyaan $< 0,60$ maka item pertanyaan tersebut sebaiknya dihilangkan atau diganti dengan item pertanyaan lain, karena memiliki validitas konvergen yang rendah. Pada proses ini dibutuhkan reestimasi untuk mendapatkan validitas konvergen yang baik. Setelah

melakukan reestimasi, semua indikator memiliki loading factor $> 0,6$ yang dapat dilihat pada Tabel 4.4 sebagai berikut:

Tabel 0.4 Outer Loading

	Budaya Organisasi	Kinerja Pegawai	Komitmen Organisasi	Work-life Balance	Keterangan
BO.1	0,742				Valid
BO.2	0,862				Valid
BO.3	0,789				Valid
BO.4	0,783				Valid
BO.5	0,709				Valid
BO.6	0,706				Valid
BO.7	0,730				Valid
BO.8	0,752				Valid
KO.1			0,707		Valid
KO.2			0,868		Valid
KO.3			0,799		Valid
KO.4			0,751		Valid
KO.5			0,815		Valid
KO.6			0,849		Valid
KP.1		0,698			Valid
KP.3		0,696			Valid
KP.4		0,687			Valid
KP.5		0,662			Valid
KP.6		0,745			Valid
KP.7		0,715			Valid
KP.8		0,763			Valid
KP2		0,786			Valid
WLB.1				0,782	Valid
WLB.2				0,742	Valid
WLB.3				0,842	Valid
WLB.4				0,728	Valid
WLB.5				0,744	Valid
WLB.6				0,748	Valid

Sumber: Data primer diolah (2024)

Pada tabel 4.4, seluruh item-item pada kuesioner dalam penelitian ini dapat terekstrak secara sempurna dan memiliki nilai loading factor $> 0,6$. Hal

ini menunjukkan bahwa item-item yang digunakan dalam penelitian ini memiliki kemampuan yang baik untuk menjelaskan konstruk

Tabel 0.5 Nilai AVE

	Average Variance Extracted (AVE)
Budaya Organisasi	0,744
Kinerja Pegawai	0,746
Komitmen Organisasi	0,757
Work-life Balance	0,714

Sumber: Data primer diolah (2024)

Pada tabel 4.5 semua indikator memiliki loading factor $> 0,7$ dan nilai AVE setiap variabel laten lebih besar dari 0,5. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan data yang terkumpul adalah valid, yakni memiliki validitas konvergen yang baik.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas diperlukan untuk mengukur stabilitas dan konsistensi dari suatu instrumen dalam mengukur suatu konsep atau variabel. *Composite reliability* digunakan untuk mengevaluasi *realibilitas construct* dengan mengukur nilai antar variabel apakah memiliki realibitas. Baik tidaknya *composite reliability* dapat dilihat sebagai berikut.

Tabel 0.6 Composite Reliability dan Cronbach Alpha

	Composite Reliability	Keterangan
Budaya Organisasi	0,725	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,852	Reliabel
Komitmen Organisasi	0,705	Reliabel
Work-life Balance	0,863	Reliabel

Sumber: Data primer diolah (2024)

Berdasarkan Tabel 4.6 dapat dilihat bahwa seluruh construct memiliki nilai *composite reliability* lebih dari 0.70, maka dapat dikatakan bahwa semua

construct reliabel. Dengan melihat apabila nilainya lebih dari 0.70 maka dikatakan baik atau reliabel (Abdillah & Jogiyanto, 2015:196)

4.3.2 Analisis Data PLS

1. Pengujian Inner Model

a. *Coefficient of Determination (R²)*

Koefisien determinasi berfungsi untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen yang tersebar antara nol hingga satu (Ghozali, 2008). Cara mengetahui seberapa besar nilai koefisien adalah dengan mengalikan nilai r-square dengan 100%, apabila hasilnya lebih dari 67% maka dapat diindikasikan koefisien determinasi yang baik, apabila kurang dari 67% namun lebih dari 33% maka mengindikasikan koefisien determinasi yang moderat, dan apabila kurang dari 33% namun lebih dari 19% mengindikasikan koefisien determinasi yang lemah (Ghozali, 2008).

Tabel 0.7 *Coefficient of Determination (R²)*

	R Square	R Square Adjusted
Kinerja Pegawai	0,992	0,992
Komitmen Organisasi	0,697	0,692

Sumber: Data primer di olah (2024)

Nilai r square variabel endogen komitmen organisasi sebesar 0,697. Maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh budaya organisasi dan work life balance terhadap komitmen organisasi sebesar 69,7%. Nilai r square variabel endogen kinerja pegawai sebesar 0,992. Maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh budaya organisasi, work life balance dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai sebesar 99,2%. Berdasarkan data di

atas, nilai R-Square hasilnya lebih dari 67% maka dapat diindikasikan koefisien determinasi yang baik.

b. Goodness of Fit Model (GoF)

Goodness of fit merupakan pengujian kesesuaian antara hasil pengamatan (frekuensi pengamatan) tertentu dengan frekuensi yang diperoleh berdasarkan nilai harapannya (frekuensi teoritis).

Tabel 0.8 *Goodness of Fit Model (GoF)*

	Saturated Model	Estimated Model
SRMR	0,077	0,077
d_ ULS	12,708	12,708
d_ G	1,061	1,061
Chi-Square	457,191	457,191
NFI	0,411	0,411

Sumber: Data primer di olah (2024)

Nilai SEMR $0,077 < 0,10$ berarti model tersebut cocok

NFI $0,411$ hampir mendekati 1 sehingga model dikatakan fit

Kriteria GoF : 0.1 (Gof kecil), 0,25 (GoF moderate), dan 0.36 (GoF besar)

Berdasarkan perhitungan diatas, maka dapat diketahui nilai goodness of fit pada penelitian ini yaitu sebesar $0,411$ lebih besar dari $0,36$. Hasil ini menunjukkan bahwa ada kesesuaian antara hasil pengamatan dengan frekuensi yang diperoleh berdasarkan nilai harapan.

c. Uji Predictive Relevance (Q^2)

Predictive Relevance digunakan untuk mengukur seberapa baik nilai observasi yang dihasilkan oleh model (Ghozali, 2008). Nilai Q-square yang lebih besar dari 0 menunjukkan bahwa model memiliki predictive

relevance, sedangkan kurang dari 0 menunjukkan bahwa model tidak memiliki predictive relevance (Ghozali, 2008).

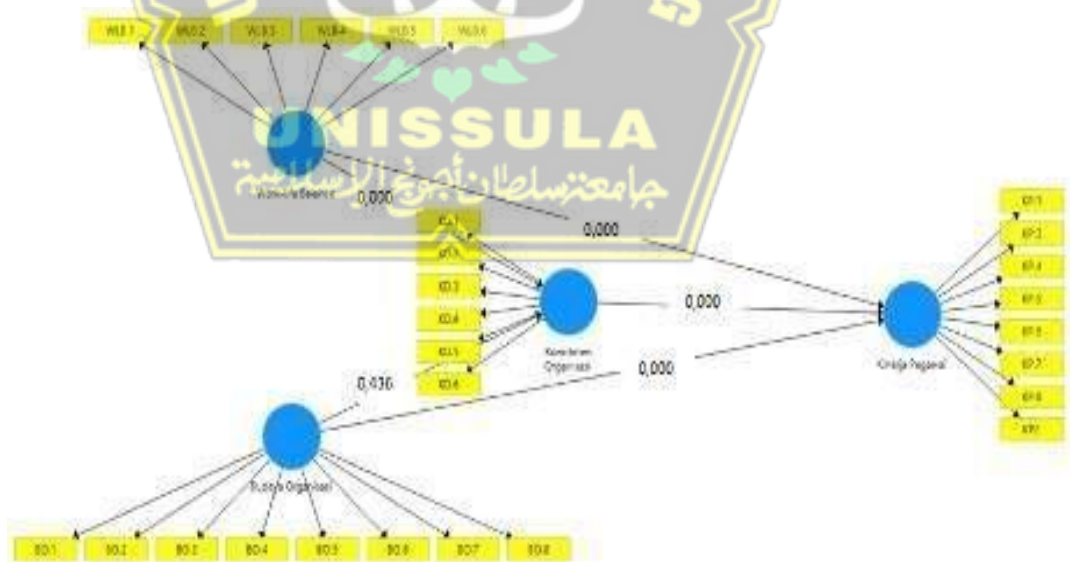
Tabel 0.9 Uji Predictive Relevance (Q²)

	SSO	SSE	Q ² (=1-SSE/SSO)
Budaya Organisasi	920,000	920,000	
Kinerja Pegawai	920,000	527,105	0,427
Komitmen Organisasi	690,000	588,305	0,147
Work-life Balance	690,000	690,000	

Sumber: Data primer di olah (2024)

Berdasarkan Tabel 4.9 Nilai Q² *predictive relevance* untuk variabel laten endogen komitmen organisasi sebesar 0,147 dan kinerja pegawai sebesar 0,427 lebih besar dari 0 maka dapat disimpulkan bahwa model sudah memiliki *predictive relevance* karena nilai Q-square yang lebih besar dari 0.

2. Pengujian Pengaruh Langsung dan Mediasi



Gambar 0.2 Hasil Bootstrapping

Tabel 0.10 Hasil Path Coefficients Direct Effect

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ((O/STDEV))	P Values
Budaya Organisasi -> Kinerja Pegawai	0,489	0,491	0,056	8,661	0,000
Budaya Organisasi -> Komitmen Organisasi	0,067	0,040	0,086	0,780	0,436
Komitmen Organisasi -> Kinerja Pegawai	0,397	0,387	0,073	5,402	0,000
Work-life Balance -> Kinerja Pegawai	0,893	0,881	0,081	11,080	0,000
Work-life Balance -> Komitmen Organisasi	0,879	0,857	0,073	12,125	0,000

Sumber: Data primer di olah (2024)

Berdasarkan tabel 4.10, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hipotesis pertama, menguji apakah *Work-life Balance* berpengaruh positif pada komitmen organisasi. Menghasilkan nilai t-statistics dan t-tabel sebesar $12,125 > 1,98$ maka di katakana berpengaruh **signifikan**. Memiliki nilai original sampel 0,879, maka memiliki arah **positif**. Serta menghasilkan p-value dan taraf signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, maka dikatakan **H₁ diterima**. Jadi dapat disimpulkan bahwa **H₁ diterima yaitu** *Work-life Balance* berpengaruh positif pada komitmen organisasi.
2. Hipotesis kedua, menguji apakah Budaya organisasi berpengaruh positif pada komitmen organisasi. Menghasilkan nilai t-statistics dan t-tabel sebesar $0,780 < 1,98$ maka di katakana berpengaruh **tidak signifikan**. Memiliki nilai original sampel 0,067, maka memiliki arah **positif**. Serta menghasilkan p-value dan taraf signifikansi sebesar $0,436 > 0,05$, maka dikatakan **H₂ ditolak**. Jadi dapat disimpulkan bahwa **H₂ ditolak yaitu** Budaya organisasi berpengaruh negatif pada komitmen organisasi.
3. Hipotesis ketiga, menguji apakah *Work-life Balance* berpengaruh positif pada kinerja pegawai. Menghasilkan nilai t-statistics dan t-tabel sebesar

11,080 > 1,98 maka di katakana berpengaruh **signifikan**. Memiliki nilai original sampel 0,893, maka memiliki arah **positif**. Serta menghasilkan p-value dan taraf signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, maka dikatakan **H₃ diterima**. Jadi dapat disimpulkan bahwa **H₃ diterima yaitu Work-life Balance** berpengaruh positif pada kinerja pegawai.

4. Hipotesis keempat, menguji apakah Budaya organisasi berpengaruh positif pada kinerja pegawai . Menghasilkan nilai t-statistics dan t-tabel sebesar $8,661 > 1,98$ maka di katakana berpengaruh **signifikan**. Memiliki nilai original sampel 0,489 maka memiliki arah **positif**. Serta menghasilkan p-value dan taraf signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, maka dikatakan **H₄ diterima**. Jadi dapat disimpulkan bahwa **H₄ diterima yaitu Budaya organisasi** berpengaruh positif pada kinerja pegawai.
5. Hipotesis kelima, menguji apakah Komitmen organisai berpengaruh positif pada kinerja pegawai. Menghasilkan nilai t-statistics dan t-tabel sebesar $5,402 > 1,98$ maka di katakana berpengaruh **signifikan**. Memiliki nilai original sampel 0,397, maka memiliki arah **positif**. Serta menghasilkan p-value dan taraf signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, maka dikatakan **H₅ diterima**. Jadi dapat disimpulkan bahwa **H₅ diterima yaitu Komitmen organisai** berpengaruh positif pada kinerja pegawai

Tabel 0.11 Hasil Path Coefficients Indirect Effect

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Budaya Organisasi -> Komitmen Organisasi -> Kinerja Pegawai	0,521	0,349	0,031	4,689	0,001
Work-life Balance ->	0,349	0,333	0,077	4,551	0,000

Komitmen Organisasi -> Kinerja Pegawai					
---	--	--	--	--	--

Sumber: Data primer di olah (2024)

Berdasarkan tabel 4.10, maka dapat di tarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hipotesis keenam, komitmen organisasi mampu memediasi pengaruh Work-life Balance terhadap kinerja pegawai. Menghasilkan nilai t-statistics dan t-tabel sebesar $4,551 > 1,98$ maka di katakana berpengaruh **signifikan**. Memiliki nilai original sampel 0,349, maka memiliki arah **positif**. Serta menghasilkan p-value dan taraf signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, maka dikatakan **H₆ diterima**. Jadi dapat disimpulkan bahwa **H₆ diterima**, yaitu komitmen organisasi mampu memediasi pengaruh Work-life Balance terhadap kinerja pegawai.
2. Berdasarkan hipotesis ketujuh, komitmen organisasi mampu memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Menghasilkan nilai t-statistics dan t-tabel sebesar $4,689 > 1,98$ maka di katakana berpengaruh **signifikan**. Memiliki nilai original sampel 0,027, maka memiliki arah **positif**. Serta menghasilkan p-value dan taraf signifikansi sebesar $0,014 < 0,05$, maka dikatakan **H₇ diterima**. Jadi dapat disimpulkan bahwa **H₇ diterima**, yaitu komitmen organisasi mampu memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.

Tabel 0.12 Hasil Pengujian Hipotesis

No	Hipotesis	Keterangan
1.	H ₁ : <i>Work-life Balance</i> berpengaruh positif pada komitmen organisasi	Diterima
2.	H ₂ : Budaya organisasi berpengaruh positif pada komitmen organisasi	Ditolak
3.	H ₃ : <i>Work-life Balance</i> berpengaruh positif pada	Diterima

No	Hipotesis	Keterangan
	kinerja pegawai	
4.	H ₄ : Budaya organisasi berpengaruh positif pada kinerja pegawai	Diterima
5.	H ₅ : Komitmen organisai berpengaruh positif pada kinerja pegawai	Diterima
6.	H ₆ : Work-life Balance berpengaruh positif pada kinerja pegawai melalui komitmen organisasi	Diterima
7.	H ₇ : Budaya organisasi berpengaruh positif pada kinerja pegawai melalui komitmen organisasi	Diterima

Sumber : Olahdata 20024

4.4 Pembahasan

Berdasarkan analisis data di atas, maka dapat dijabarkan pembahasan setiap hipotesisnya sebagai berikut:

4.4.1 *Work-life Balance* berpengaruh positif pada komitmen organisasi

Berdasarkan hipotesis kesatu bahwa *Work life balance* memberikan pengaruh yang positif terhadap komitmen organisasi. Pegawai dapat dikatakan mempunyai *work life balance* yang bagus apabila mereka dapat menyeimbangkan waktu, peran dan kepuasan antara pekerjaan dan keluarga. Meskipun pekerjaan mereka banyak, tapi banyak hal yang membuat mereka merasa mempunyai *work life balance* yang baik. Adanya fasilitas yang diberikan perusahaan serta lingkungan kerja yang nyaman dapat mendorong produktivitas kerja yang baik, sehingga akan menimbulkan kesejahteraan psikologi pegawai, dengan adanya kesejahteraan psikologis pegawai dapat meningkatkan *work life balance* seseorang. *Work life balance* menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi. Ketika para pegawai dapat mencapai keseimbangan dalam kerja dan keluarga (*work life balance*), maka akan menguntungkan pihak organisasi, yaitu menunjukkan adanya komitmen kerja dan produktivitas kerja.

Pegawai yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi pada organisasi cenderung lebih stabil dan produktif sehingga lebih menguntungkan organisasi (Helmy & Pratama, 2021).

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 dari karyawan bahwa organisasi menyediakan kesempatan bagi karyawan untuk memenuhi kebutuhan pribadinya selain hanya menuntut kewajiban karyawan atas pekerjaannya. Persepsi positif tersebutlah 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 (Badrianto & Ekhsan, 2021).

Penelitian ini sesuai dengan pendapat Putri & Frianto, (2023), Badrianto & Ekhsan, (2021) yang menyatakan bahwa *work life balance* berpengaruh positif pada komitmen organisasi.

4.4.2 Budaya organisasi berpengaruh positif pada komitmen organisasi

Berdasarkan hipotesis kedua, bahwa budaya organisasi tidak dapat mempengaruhi komitmen organisasi, yang berarti meskipun budaya suatu organisasi itu baik, tidak mempengaruhi seorang pegawai untuk selalu berkomitmen pada organisasinya. Budaya menunjukkan nilai, norma, atau keyakinan dasar yang dianut oleh seluruh anggota organisasi, yang dibangun dan

digunakan sebagai sarana untuk mencapai tujuan organisasi. Hasilnya menunjukkan bahwa budaya organisasi yang baik akan menciptakan komitmen di antara anggota organisasi, dan membantu mengarahkan tujuan individu menuju tujuan organisasi dan memfasilitasi ruang bersama di antara para pekerja (Polychroniou & Trivelas, 2018). Artinya budaya organisasi yang kondusif dapat membangun komitmen bersama anggota organisasi untuk memperjuangkan tercapainya tujuan organisasi. Hasil penelitian Yusuf (2020) juga menunjukkan adanya pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi. Artinya budaya organisasi mempunyai pengaruh langsung terhadap komitmen organisasi.

Semakin baik penerapan budaya organisasi maka akan memberikan keterikatan kerja bagi setiap pegawai lebih tinggi. Apabila budaya organisasi kuat maka pegawai akan lebih berkomitmen terhadap pekerjaannya. Teori yang dikemukakan oleh Robbins & Judge (2017) bahwa salah satu kajian budaya organisasi yakni apabila para pegawai di organisasi yang budayanya kuat akan lebih komitmen pada organisasi mereka dari pada pegawai di organisasi yang budayanya lemah. Organisasi dengan budaya kuat juga akan menggunakan usaha-usaha perekrutan dan paktek sosialisasi mereka untuk membina komitmen pegawai. Menurut Ramezan, (2016) struktur manajemen organisasi sangat dipengaruhi oleh budaya organisasinya, yang terdiri dari nilai-nilai dan konsep-konsep yang dianut oleh seluruh anggota perusahaan. Budaya dominan suatu organisasi erat kaitannya dengan tingkat komitmen yang ditunjukkan oleh karyawannya terhadap perusahaan. Seperangkat pedoman ide atau asumsi yang

dianut oleh karyawan ketika melaksanakan tanggung jawabnya terhadap perusahaan inilah yang disebut dengan budaya organisasi.

Penelitian ini sesuai dengan pendapat Sarhan *et.al* (2020), yang menyatakan bahwa budaya organisasi tidak dapat mempengaruhi komitmen organisasi pegawai. Berbeda dengan pendapat Riatmaja *et.al* (2023) dan Yusuf (2020), yang menyatakan bahwa semakin baik penerapan budaya organisasi maka akan memberikan keterikatan kerja bagi setiap pegawai lebih tinggi. Apabila budaya organisasi kuat maka pegawai akan lebih berkomitmen terhadap pekerjaannya.

4.4.3 Work-life Balance berpengaruh positif pada kinerja pegawai

Berdasarkan hipotesis ketiga, bahwa *work life balance* berpengaruh positif pada kinerja pegawai. Menurut Orogbu, Onyeiugbe dan Chukwuemeka (2015), individu merupakan bagian integral dari keluarga pada khususnya dan masyarakat pada umumnya, oleh karena itu, keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi merupakan fenomena yang penting dan menjadi perhatian utama bagi organisasi sektor swasta dan publik. Kemampuan seorang karyawan untuk memiliki kecocokan yang memuaskan antara pekerjaan dan peran lainnya merupakan faktor yang sangat penting dalam menentukan kinerjanya di tempat kerja. Kebijakan keseimbangan kehidupan kerja merupakan faktor kunci bagi keberhasilan sebuah organisasi yang bergantung pada karyawannya untuk mencapai tujuan organisasi.

Konsep keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi telah dianggap penting bagi organisasi dan karyawan, dan tidak diragukan lagi telah

terbukti secara signifikan berdampak pada peningkatan hasil kerja karyawan yang sangat berpengaruh terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan (Guthrie, 2012). Kebijakan keseimbangan kehidupan kerja yang efektif yang saat ini dianut oleh organisasi memungkinkan karyawan untuk berinteraksi dan bersosialisasi dengan komunitas lainnya sambil menjamin bahwa biaya dan tingkat perekrutan dan pemecatan tetap terkendali yang mengarah pada peningkatan produktivitas (Helmleet et al., 2014).

Menurut Arifin & Muharto (2022), *work-life balance* merupakan suatu metode yang biasa dipakai dalam mengurangi konflik yang disebabkan oleh faktor psikologis seperti ketidakseimbangan dalam peran ganda serta berkontribusi terhadap kinerja. Hal tersebut sejalan dengan hasil penelitian Savović & Babić (2021), yang menunjukkan bahwa *work-life balance* memiliki pengaruh pada kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan peningkatan *work-life balance* berimplikasi pada meningkatnya kinerja pada karyawan.

Penelitian ini sesuai dengan pendapat Haeruddin *et.al* (2020), Putri & Frianto, (2023), Badrianto & Ekhsan, (2021), Pratiwi & Fatoni (2023) yang menyatakan bahwa *work life balance* berpengaruh positif pada kinerja pegawai.

4.4.4 Budaya organisasi berpengaruh positif pada kinerja pegawai

Berdasarkan keempat, bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Elemen lain yang terus menerus diciptakan dalam lingkungan perusahaan adalah budaya organisasi. Budaya organisasi adalah kebiasaan yang berlaku pada suatu organisasi. Setiap organisasi memiliki pola dan kebiasaan yang berbeda. Budaya organisasi merupakan seperangkat asumsi dan

dan keyakinan yang dipegang oleh karyawan organisasi, kemudian dikembangkan dan diwariskan untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan masalah integrasi internal (Limaj & Bernroider, 2019; Miller, 2006). Oleh karena itu, ketidakpuasan karyawan terhadap organisasi atau perusahaan secara keseluruhan akan berdampak pada ketidakpuasan mereka dalam menghadapi pekerjaan mereka dan akan tidak diragukan lagi akan mempengaruhi kinerja mereka (Paais, 2020).

Pengaruh budaya perusahaan dan kinerja pemimpin dapat mempengaruhi keterlibatan kerja, kepercayaan, dan kepuasan kerja para profesional hubungan masyarakat. Budaya organisasi pada hakikatnya memiliki nilai yang baik bagi kemajuan suatu organisasi. Budaya organisasi mencakup aspek-aspek yang lebih luas dan mendalam, sehingga menjadi dasar untuk menciptakan iklim organisasi yang ideal. Akhir-akhir ini, masalah budaya perusahaan telah menjadi perhatian yang nyata, terutama menarik dalam kondisi kerja yang tidak menentu (Meng & Berger, 2019). Budaya adalah total pikiran, karya, dan hasil dari tindakan manusia, yang tidak berakar pada naluri mereka, dan oleh karena itu hanya dapat dipicu oleh manusia setelah melalui proses belajar. Budaya adalah esensi dari apa yang penting dalam organisasi. Kegiatan aktivitas perintah dan larangan anggota menggambarkan sesuatu yang dilakukan dan tidak dilakukan yang mengatur perilaku anggota. Jadi, budaya berisi tentang apa yang boleh atau tidak boleh tidak boleh dilakukan sehingga dapat dinyatakan sebagai pedoman yang digunakan untuk menjalankan aktivitas organisasi (Paais, 2020).

Budaya organisasi akan berhubungan dengan setiap area kinerja karyawan dengan kontribusi yang signifikan terhadap budaya organisasi. Layanan dan

kualitas yang diberikan akan sangat dipengaruhi oleh budaya kinerja. Budaya organisasi akan berperan dalam mendorong perilaku inovatif karyawan, karena budaya organisasi membangun komitmen di antara para anggota dalam keyakinan akan inovasi yang tertanam dalam organisasi. Karyawan yang berkomitmen selalu bersedia untuk memberikan usaha dan kreativitas ekstra atas nama organisasi (Nurmantu, 2007).

Penelitian ini sesuai dengan pendapat Haeruddin *et.al* (2020), Syardiansah *et.al* (2020) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif pada kinerja pegawai. Namun berbeda dengan pendapat Paramita *et.al* (2020), yang menyatakan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh pada kinerja pegawai

4.4.5 Komitmen organisai berpengaruh positif pada kinerja pegawai

Berdasarkan hipotesis kelima, bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif pada kinerja pegawai. Komitmen organisasi merupakan faktor yang sangat menentukan bagaimana karyawan terlibat aktif dalam menjalankan setiap aktivitas perusahaan. Menurut Lesmana *et.al* (2023) komitmen organisasi merupakan hubungan emosional antara pegawai dengan organisasi tertentu. Komitmen organisasi dipandang sebagai suatu orientasi nilai terhadap organisasi yang menunjukkan pegawai sangat memikirkan dan mengutamakan pekerjaan dan organisasinya. Pegawai akan berusaha memberikan segala usaha yang dimilikinya dalam rangka membantu organisasi mencapai tujuannya. Komitmen organisasi sebagai bentuk kecintaan pegawai terhadap tempat di mana dirinya bekerja. Pegawai yang memiliki komitmen terhadap organisasi senang untuk menjadi anggota organisasi, percaya terhadap organisasi, bersedia membela organisasi dan

mau melakukan sesuatu yang baik untuk organisasi. Tingkat komitmen, baik komitmen pegawai terhadap instansi maupun sebaliknya sangat diperlukan karena melalui komitmen-komitmen tersebut akan tercipta iklim kerja yang profesional dan menghasilkan peningkatan kinerja karena pegawai bekerja secara sepenuh hati dan merasa bahwa pegawai tersebut merupakan bagian penting dari suatu organisasi.

Lidia dkk. (2018) menjelaskan bahwa komitmen organisasi merupakan tingkat kepercayaan dan penerimaan pekerja terhadap tujuan organisasi dan keinginan untuk tetap berada dalam organisasi. Komitmen organisasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan pada perusahaan. Semakin tinggi komitmen organisasi maka semakin baik pula kinerja pegawai. Selain itu motivasi kerja juga menentukan kinerja pegawai dalam organisasi.

Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi komitmen organisasi maka semakin tinggi pula kinerja karyawan, dengan komitmen organisasi yang tinggi, akan memberikan kinerja dan usaha yang maksimal dan terbaik untuk mencapai tujuan organisasi, bersedia mementingkan perusahaan atau organisasi dan memiliki keinginan yang kuat untuk tetap tinggal di perusahaan dan organisasi tersebut serta selalu setia pada tanggung jawab yang telah diikrarkan bersama di dalam perusahaan atau organisasi tersebut sehingga setiap rangkaian harapan dan tujuan perusahaan dapat terwujud dan dapat menjalankan bersama dengan baik (Amri *et.al*, 2021).

Penelitian ini sesuai dengan pendapat Haeruddin *et.al* (2020), Paramita *et.al* (2020), Amri *et.al*, (2021) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif pada kinerja pegawai.

4.4.6 *Work-life Balance* berpengaruh positif pada kinerja pegawai melalui komitmen organisasi

Berdasarkan hipotesis keenam, bahwa komitmen organisasi mampu memediasi hubungan *work life balance* terhadap kinerja pegawai secara positif dan signifikan. 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. Hal ini dapat memberikan persepsi positif dari karyawan bahwa organisasi menyediakan kesempatan bagi karyawan untuk memenuhi kebutuhan pribadinya selain hanya menuntut kewajiban karyawan atas pekerjaannya. Persepsi positif tersebutlah 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 (Badrianto & Ekhsan, 2021).

Karyawan yang memiliki komitmen afektif yang kuat akan terus bekerja di suatu organisasi karena keinginannya sendiri, dimana karyawan akan merasa bangga dengan organisasinya dan berusaha untuk selalu melakukan yang terbaik bagi organisasi. Hasil studi empiris yang pernah dilakukan membuktikan bahwa komitmen afektif dapat berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan

(Badrianto & Ekhsan, 2021). Adanya work life balance yakni keseimbangan atau interaksi antara pekerjaan dan kegiatan lain yang mencakup keluarga, komunitas, waktu luang, dan pengembangan pribadi maka akan membuat pegawai semakin berkomitmen terhadap pekerjaan dan pada akhirnya berdampak terhadap peningkatan kinerja pegawai (Haeruddin *et.al*, 2022).

Penelitian ini sesuai dengan pendapat Haeruddin *et.al* (2020), Putri & Frianto, (2023), Badrianto & Ekhsan, (2021) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi mampu memediasi hubungan work life balance terhadap kinerja pegawai.

4.4.7 Budaya organisasi berpengaruh positif pada kinerja pegawai melalui komitmen organisasi

Berdasarkan hipotesis ketujuh, bahwa komitmen organisasi mampu memediasi hubungan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai secara positif dan signifikan. Budaya organisasi akan berhubungan dengan setiap area kinerja karyawan dengan kontribusi yang signifikan terhadap budaya organisasi. Layanan dan kualitas yang diberikan akan sangat dipengaruhi oleh budaya kinerja. Budaya organisasi akan berperan dalam mendorong perilaku inovatif karyawan, karena budaya organisasi membangun komitmen di antara para anggota dalam keyakinan akan inovasi yang tertanam dalam organisasi. Karyawan yang berkomitmen selalu bersedia untuk memberikan usaha dan kreativitas ekstra atas nama organisasi (Nurmantu, 2007).

Komitmen organisasional dapat memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di mana dengan adanya penerapan budaya organisasi

yang baik melalui adanya inovasi atau gagasan baru, perhatian pada setiap pekerjaan secara detail/terperinci, menyelesaikan pekerjaan dengan hasil kerja yang optimal, prioritas utama untuk kepentingan organisasi, mengutamakan kemajuan organisasi, serta pencapaian hasil kerja harus dipertahankan pada unit kerja yang mana akan dapat meningkatkan komitmen kerja dalam organisasi sehingga berimplikasi terhadap peningkatan kinerja pegawai (Haeruddin *et.al*, 2022).

Penelitian ini sesuai dengan pendapat Haeruddin *et.al* (2020) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi mampu memediasi hubungan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.



BAB V

PENUTUP

5.1 Simpulan

Berdasarkan pembahasan di atas, maka dapat ditarik kesimpulan penelitian sebagai berikut:

1. *Work-life Balance* berpengaruh positif pada komitmen organisasi diterima, artinya terdapat pengaruh WLB terhadap komitmen organisasi. Semakin baik WLB maka semakin baik komitmen pegawai pada organisasi.
2. Budaya organisasi berpengaruh positif pada komitmen organisasi ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi. Artinya meskipun budaya organisasi yang diterapkan baik maupun buruk tidak mempengaruhi pegawai pada komitmen organisasinya.
3. *Work-life Balance* berpengaruh positif pada kinerja pegawai diterima, artinya terdapat pengaruh WLB terhadap kinerja pegawai. Semakin baik WLB yang dirasakan, maka semakin baik pula kinerja pegawainya.
4. Budaya organisasi berpengaruh positif pada kinerja pegawai diterima, budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Semakin baik budaya organisasi maka semakin baik pula kinerja pegawai.
5. Komitmen organisai berpengaruh positif pada kinerja pegawai diterima, artinya terdapat pengaruh komitmen organisai terhadap kinerja pegawai. Artinya semakin baik komitmen pegawai pada organisasi, maka semakin baik pula kinerjanya.

6. Work-life Balance berpengaruh positif pada kinerja pegawai melalui komitmen organisasi diterima, artinya komitmen organisasi mampu memediasi hubungan WLB terhadap kinerja pegawai. Apabila WLB seorang pegawai baik, maka dia akan mempengaruhi tingkat komitmennya pada sebuah organisasi, sehingga berdampak pada kinerja pegawai yang semakin membaik.
7. Budaya organisasi berpengaruh positif pada kinerja pegawai melalui komitmen organisasi diterima, artinya komitmen organisasi mampu memediasi hubungan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Apabila budaya organisasi itu baik, maka dia akan mempengaruhi tingkat komitmennya pada sebuah organisasi, sehingga berdampak pada kinerja pegawai yang semakin membaik.

5.2 Implikasi

Adanya penelitian ini diharapkan sebagai bahan untuk melakukan evaluasi untuk meningkatkan kinerja pegawai pada PNS di Pengadilan Tingkat Pertama dan Tingkat Banding Kabupaten Mamuju. Berikut ini saran yang dapat diberikan penulis kepada pimpinan organisasi, yaitu:

1. Budaya organisasi tidak dapat mempengaruhi komitmen organisasi, yang berarti meskipun budaya suatu organisasi itu baik, tidak mempengaruhi seorang pegawai untuk selalu berkomitmen pada organisasinya. Oleh karena itu diharapkan organisasi mampu membuat budaya organisasi yang baik, seperti pimpinan dapat memberikan contoh yang baik kepada bawahannya seperti datang tepat waktu, dan melakukan jam operasional

secara maksimal karena jika tidak dilaksanakan secara maksimal maka akan berakibat banyak pekerjaan yang menumpuk dan harus di handle orang lain. Diharapkan pimpinan dapat memberikan sanksi atau peringatan kepada para pegawai yang seenaknya sendiri terhadap jam kerja. Apabila pimpinan tidak tegas maupun tidak mampu mendisiplinkan bawahannya maka akan membuat budaya organisasi yang buruk, sehingga akan mempengaruhi tingkat komitmen pegawai pada organisasi. Semakin baik penerapan budaya organisasi maka akan memberikan keterikatan kerja bagi setiap pegawai lebih tinggi. Apabila budaya organisasi kuat maka pegawai akan lebih berkomitmen terhadap pekerjaannya.

2. Budaya organisasi dapat mempengaruhi kinerja pegawai, artinya organisasi harus mampu mempertahankan budaya organisasi yang baik, menghilangkan budaya organisasi yang kurang baik karena budaya organisasi akan berperan dalam mendorong perilaku inovatif karyawan, karena budaya organisasi membangun komitmen di antara para anggota dalam keyakinan akan inovasi yang tertanam dalam organisasi. Ketika budaya organisasi itu baik maka mempengaruhi keterlibatan kerja, kepercayaan, dan kepuasan kerja para profesional hubungan masyarakat. Karyawan yang berkomitmen selalu bersedia untuk memberikan usaha dan kreativitas ekstra atas nama organisasi.

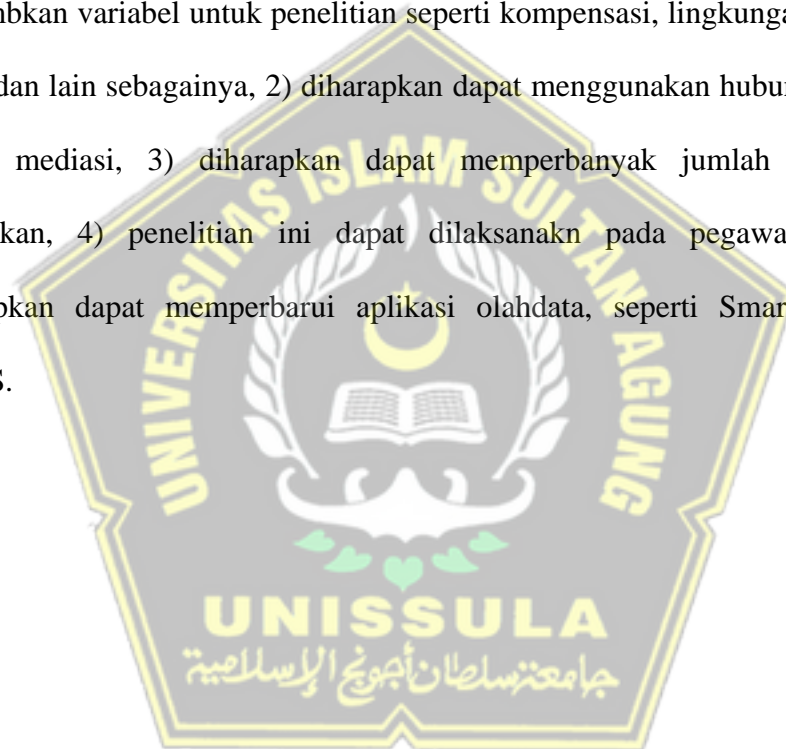
5.3 Keterbatasan Penelitian

Berikut ini beberapa keterbatasan penelitian, yaitu: 1) penelitian ini hanya menggunakan empat variabel; 2) penelitian ini menggunakan hubungan mediasi /

intervening; 3) penelitian ini terbatas dengan jumlah sampel yang digunakan yaitu sebanyak 115 responden; 4) penelitian ini hanya fokus pada kinerja PNS; 5) penelitian ini masih menggunakan SmartPLS 3 untuk membantu olahdata.

5.4 Agenda Penelitian Mendatang

Berdasarkan keterbatasan penelitian, diharapkan penelitian mendatang dapat menggunakan saran sebagai berikut: 1) diharapkan peneliti selanjutnya menambahkan variabel untuk penelitian seperti kompensasi, lingkungan kerja, stress kerja, dan lain sebagainya, 2) diharapkan dapat menggunakan hubungan moderasi bukan mediasi, 3) diharapkan dapat memperbanyak jumlah sampel yang digunakan, 4) penelitian ini dapat dilaksanakan pada pegawai swasta; 5) diharapkan dapat memperbarui aplikasi olahdata, seperti SmartPLS 4, atau AMOS.



DAFTAR PUSTAKA

- Amri, A., Ramadhi., Ramdani, Z. (2021). Effect Of Organization Commitment, Work Motivation, And Work Discipline On Employee Performance (Case Study: PT. PLN (Persero) P3B SUMATERA UPT Padang). *International Journal of Educational Management and Innovation* Vol.2, No.1, 88-99
- Ardiansyah, C. A., & Surjanti, J. (2020). Pengaruh Work Life Balance terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi pada Karyawan PT. Bhinneka Life Indonesia Cabang Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(4), 1211–1221. <https://doi.org/10.26740/jim.v8n4.p1211-1221>
- 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), 37–46
- Arifin, Z., Firmansyah, & Fontana, A. (2015). The Determinant Factors of Technology Adoption for Improving Firm's Performance: An Empirical Research of Indonesia's Electricity Company. *Gadjah Mada International Journal of Business*, 18(3), 237–261. <https://jurnal.ugm.ac.id/gamaijb/article/view/16898>
- Asang, Sulaiman, M,S 2012. *Membangun Sumber Daya Manusia Berkualitas: Perspektif Organisasi Publik*. Brillan Internasional.Surabaya.
- Badrianto, Y & Ekhsan, M. (2021). Pengaruh Work-life Balance terhadap Kinerja Karyawan yang di Mediasi Komitmen Organisasi. *urnal Ekonomi & Ekonomi Syariah* Vol 4 No 2, Juni 2021. <https://doi.org/10.36778/jesya.v4i2.460>
- Cohen, D., Angela, K., & Leung, Y. (2009). The Hard Embodiment of Culture. *European Journal of Social Psychology*, 39 (1), 61-65. <http://doi.org/10.1002/ejsp.671>
- Dewi Indah Sri Kumala. 2015. *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Melalui Komitmen Karyawan Frontliner PT Bank Riau Kepri*. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*. Vol. VI No. 2 Mei 2015
- 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, 33–41.

- Gibson, Ivancevich, Donnelly.(1996).Organisasi, Perilaku, Struktur, Proses. Bina Rupa Aksara.Jakarta.
- Guthrie, V. M. J. (2012). Management control of work-life balance.A narrative study of an Australian financial institution.Journal of Human Resource Costing & Accounting, 16(4), 258-280.
- Haeruddin., Ruslan, M., & Said M. (2022). Analysis of The Influence of Organizational Culture and Work Life Balance on Employee Performance through Organizational Commitment at the Libureng District Office, Bone Regency. Indonesian Journal of Business and Management. 5(1), Halaman: 34-42, DOI: 10.35965/jbm.v5i1.1861
- Hafiz, A. & Ma'mur, M. (2018). Sistem pendukung keputusan pemilihan karyawan terbaik dengan pendekatan weighted product. Jurnal Cendekia, 16 (1).
- Kalliath, T., dan Brough, P. 2008. Work-life balance: A Review of the Meaning of the Balance Construct. Journal of Management dan Organization, 14(3), 323-327.
- Kartono, K., Syifa, K. N., & Astuti, R. P. (2020). The Knowledge Sharing, Individual Innovation Capability dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. Matrik : Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis Dan Kewirausahaan, 14(2), 143–157. <https://doi.org/10.24843/matrik:jmbk.2020.v14.i02.p02>
- Kossek, E. E., Valcour, M. &Lirio, P. (2013): The sustainable workforce: Organisational strategies for promoting work life balance and wellbeing. In Work and wellbeing: A complete reference guide Edited by Peter Y. Chen and Cary L. Cooper. © 2014 John Wiley & Sons, Ltd.Accessed October, 2019. DOI: 10.1002/9781118539415.wbwell14.
- Krysik, J. L., & Finn, J. (2010). Research for effective social work (2nd ed.). Philadelphia: Taylor and Francis.
- Larasati, D. P., Hasanati, N., & Istiqomah. (2019). The Effects of Work-Life Balance towards Employee Engagement in Millennial Generation. Advances in Social Science, Education and Humanities Research (ASSEHR), 304, 390–394.
- Larastrini, P., & Adnyani, I. G. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Lingkungan Kerja Dan Work Life Balance Terhadap Loyalitas Karyawan. E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana, 8(6), 3674– 3699.

- Limaj, E., & Bernroider, E. W. N. (2019). The roles of absorptive capacity and cultural balance for exploratory and exploitative innovation in SMEs. *Journal of Business Research*, 94(September), 137-153. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2017.10.052>
- Lubis, M. J., & Jaya, I. 2019. *Komitmen Membangun Pendidikan (Tinjauan Krisis Hingga Perbaikan Menurut Teori)*. Medan: Cv. Pusdikra Mitra Jaya
- Lydia, K. D., Susilo, H., & Aini, E. K. (2018). Pengaruh learning oreintation dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan tetapBank X bumn cabang brawijaya Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 58(1), 133–140.
- Mardiani, I. N., & Widiyanto, A. 2021. Pengaruh Work-Life Balance, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja karyawan PT Gunanusa Eramandiri. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 4 (2): 985-993
- Michell. D., Steward, & Bruce, R. L (2009). A Comprehensive Analysis of Marketing Journal Rankings, *Journal of Marketing Education*, 32(1), 75-92. <http://doi.org/10.1177/0273475309344804>
- Mendis, M. D. V. S., & Weerakkody, W. A. S. (2017). The impact of work life balance on employee performance with reference to telecommunication industry in Sri Lanka: a mediation model. *Kelaniya Journal of Human Resource Management*, 12(1), 72- 100.
- Meng, J., & Berger, B. K. (2019). The impact of organizational culture and leadership performance on PR professionals' job satisfaction: Testing the joint mediating effects of engagement and trust. *Public Relations Review*, 45(1), 64-75. <https://doi.org/10.1016/j.pubrev.2018.11.002>
- Miller, D. (2006). Strategic human resource management in department stores: An historical perspective. *Journal of Retailing and Consumer Services*, 13(2), 99-109. <https://doi.org/10.1016/j.jretconser.2005.08.012>
- Mohanty, A., & Jena, L. K. (2016). Work-life balance challenges for Indian employees: sociocultural implications and strategies. *Journal of Human Resource and Sustainability Studies*, 4(1), 15–21
- Musriha, M., & Rosyafah, S. (2022). The influence of Leadership Competencies, Organizational Commitment and Job Climate on Organizational citizenship behavior (OCB) and impact Employee Performance at PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk. *Ekonika : Jurnal Ekonomi Universitas Kadiri*, 7(1), 1–12. <https://doi.org/10.30737/ekonika.v7i1.2738>

- Nugraha, D. (2019). Pengaruh Leader Member Exchange (Lmx) Dan Work Life Balance Terhadap Turnover Intention Karyawan Divisi Produksi Di Pt Mustika Dharmajaya. *Agora*, 7(2), 287283.
- Nurkholifa, N., & Budiono, B. (2022). Peran Mediasi Komitmen Organisasi pada Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 329–343. <https://doi.org/10.26740/jim.v10n1.p329-343>
- Orogbu, L.O., Onyeiugbe, C. U., & Chukwuemeka, D. N. (2015). Work-life balance and employee performance in selected commercial banks in Lagos State. *European Journal of Research and Reflection in Management Sciences*, 3(4), 63-77
- Paais, M & Pattiruhu, J, R. (2020). Effect of Motivation, Leadership, and Organizational Culture on Satisfaction and Employee Performance. *Journal of Asian Finance, Economics and Business* Vol 7 No 8 (2020) 577–588
- Pertiwi, L. D., Istiqomah, E., Zwagery, V., Psikologi, P. S., Kedokteran, F., Mangkurat, U. L., Ahmad, J., & Km, Y. (2019). Dengan Keterikatan Kerja Pada Karyawan Pt Pelindo Iii (Persero) Cabang Banjarmasin the Relationship Between Perceived Organizational Support and Work Engagement of the Employee At Pt Pelindo Iii (Persero) Branch Banjarmasin. 2, 94–98.
- Ramdani, Z., Marlioni, R., & Rahman, A. A. (2019). The individual work performance scale: A psychometric study and its application for employee performance. *Humanities & Social Sciences Reviews*, 7(5), 405–414. <https://doi.org/10.18510/hssr.2019.7545>
- Robbins, S. P. (2002), "Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi [Principles of Organizational Behavior]", Ed. 5th, Hilda, & D Sartika Penerj, Jakarta, Erlangga.
- Robbins, S. (2016). *Organizational Behavior* (D. H. Pujoatmoko, Ed.). Jakarta: PT. Prenhallindo.
- Robbins, Stephen dan Coulter, Mary. 2010. *Manajemen*. Jilid I Edisi Ke Enam. Jakarta : PT.Prenhallindo.
- Russell (2013:383), *Human Resource Management*, Sixth Edition. New York: McGrawHill
- Savović, S., & Babić, V. (2021). Impact of behaviour factors on acquisition performance: mediating role of speed of post-acquisition change. *Journal of*

Organizational Change Management, 34(5), 929–956.
<https://doi.org/10.1108/JOCM-02-2020-0056>

Setiani, B. (2013). Kajian sumber daya manusia dalam proses rekrutmen tenaga kerja di perusahaan. *Jurnal Ilmiah Widya*, Volume 1 Nomor 1 Mei-Juni 2013 ISSN 2338-3321

Sinambela, L. P. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.

Suryosukmono, G., & Widodo, S. (2020). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Iklim Etika Terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Kantor Pusat PT Bank Rakyat Indonesia Tbk). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Sriwijaya*, 18(1), 42–56.

Susita, D., Paramita, W., & Setyawati, S. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Pada Kinerja Karyawan PT X. *JRMSI - Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 11(1), 185–200.
<https://doi.org/10.21009/jrmsi.011.1.010>

Sutrisno, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Waldan, R. (2019). The Effect of Leader Support and Competence to The Organizational Commitments on Employees Performance of Human Resources Development Agency in West Kalimantan. *Jurnal Ekonomi Bisnis dan Kewirausahaan (JEBIK)* 2020, Vol. 9, No. 1, 31-46

Yantika, Y., Herlambang, T., & Rozzaid, Y. (2018). Pengaruh lingkungan kerja, etos kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada pemkab bondowoso). *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 4(2), 174–188.