Bussman Journal: Indonesian Journal of Business and Managemen
p-ISSN: 2797-9725 | e-ISSN: 2777-0559
Vol. 5 No. 2 Mei - Agustus 2025

PENGARUH WORK LIFE BALANCE DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN WANITA DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA DINAS SOSIAL PEMBERDAYAAN PEREMPUAN DAN PERLINDUNGAN ANAK KABUPATEN TANAH DATAR

Bulqis[1], Eka Risma Putri[2]
[1,2]Institut Teknologi Dan Bisnis Haji Agus Salim Bukitinggi
Email: bulqisafrizal@gmail.com

Abstract

This study aims to determine the effect of work-life balance and workload on the performance of female employees with organizational commitment as a mediating variable at the Social Service for Women's Empowerment and Child Protection of Tanah Datar Regency. The objects of this study were all 30 female employees of the Social Service for Women's Empowerment and Child Protection of Tanah Datar Regency. This type of research is quantitative research. The data collection method used a questionnaire. Data processing in this study used the SmartPLS 3 Analysis tool, and was analyzed using Partial Least Square (PLS) analysis. The analysis used in this study includes outer model analysis, inner model analysis and hypothesis testing. In this study, the results obtained Work-life balance has a positive and significant effect on the performance of female employees, Workload has a positive and significant effect on the performance of female employees, Organizational Commitment has a negative and insignificant effect on the performance of female employees, Work-life balance has a negative and insignificant effect on organizational commitment, Workload has a positive and significant effect on organizational commitment, Organizational commitment does not mediate the relationship between work-life balance and the performance of female employees, Organizational commitment does not mediate the relationship between work-life balance and the performance of female employees.

Keywords: *Work Life Balance, Workload, Employee Performance, Organizational Commitment*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *work life balance* dan beban kerja terhadap kinerja karyawan wanita dengan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi pada Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Kabupaten Tanah Datar. Objek pada penelitian ini adalah seluruh karyawan wanita Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Kabupaten Tanah Datar yang berjumlah 30 orang. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan alat Analisa SmartPLS 3, dan dianalisa menggunakan analisis Partial Least Square (PLS). Analisis yang digunakan dalam penelitian ini meliputi analisis outer model, inner model dan uji hipotesis. Dalam penelitian ini diperoleh hasil *Work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan wanita, Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan wanita, Komitmen Organisasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan wanita, *Work life balance* berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap komitmen organisasi, Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, Komitmen organisasi tidak memediasi hubungan *work life balance* terhadap kinerja karyawan wanita, Komitmen organisasi tidak memediasi hubungan beban kerja terhadap kinerja karyawan Wanita

Kata Kunci : *Work Life Balance*, Beban Kerja, Kinerja Karyawan, Komitmen Organisasi

PENDAHULUAN

Indonesia pada saat ini sedang menuju pada taraf kemajuan ekonomi yang cukup menggembirakan. Kemajuan ekonomi bisa dirasakan oleh masyarakat dalam segala sektor, baik sektor masyarakat desa, masyarakat kota, dalam dan luar negeri. Walaupun ada saat-saat tertentu, adakalanya perekonomian Indonesia mengalami penurunan, tetapi masyarakat Indonesia berusaha bangkit memperbaiki ekonominya, khususnya ekonomi keluarga. Namun kemajuan ekonomi belum dirasakan sepenuhnya oleh kaum Perempuan. Perempuan masih sangat tergantung pada ekonomi suaminya, sehingga perempuan kurang mandiri dalam ekonominya. Disamping itu, sebaliknya perempuan juga terbatas dalam mengakseskan dirinya dalam bidang perekonomian. Hal ini disebabkan kaum perempuan banyak melakukan kegiatan-kegiatan domestik, sejak remaja maupun setelah menikah, sehingga waktu mereka untuk meningkatkan pengetahuan dan memberdayakan dirinya menjadi sangat terbatas. Kalau saja seandainya perempuan mendapat dukungan dari orangtua untuk memberikan kesempatan untuk memperoleh pendidikan yang layak padanya pasti sejak memasuki usia dewasapun, seorang perempuan akan mandiri merintis perekonomiannya**.**

Pemberdayaan Perempuan merupakan langkah penting dalam menciptakan masyarakat adil dan makmur. Dalam hal ini banyak budaya Perempuan seringkali dihadapkan pada pembatasan dan ketidaksetaraan dalam berbagai aspek kehidupan, baik dalam bidang ekonomi, sosial dan budaya maupun politik. Pemberdayaan Perempuan tidak hanya sekedar memberikan akses terhadap pendidikan, pelatihan dan keterampilan tetapi juga mencakup perubahan paradigma dalam masyarakat yang menghargai perempuan setara dengan laki-laki. Perempuan diberdayakan mampu menjadi agen perubahan baik dalam keluarga maupaun ditempat kerja dan perempuan mandiri dapat meningkatan finansial dan berpartisipasi dalam Pembangunan.

Menurut Rahayu & Hapsari (2023) Perspektif sejarah memandang perempuan sebagai manusia pekerja domestik. Peran perempuan secara tradisional masih dialamatkan pada kegiatan-kegiatan non ekonomi yaitu sebagai pengasuh anak dan mengurusi urusan rumah tangga. Seiring perkembangan zaman yang semakin kompleks, peran dan tanggung jawab perempuan juga turut bergeser. Perempuan yang dulunya identik dengan urusan

domestik, sekarang turut berperan dalam kegiatan ekonomi dan publik. Alasan yang mendasarinya pun beragam mulai dari kondisi ekonomi, tuntutan jaman, hingga eksistensi diri sebagai manusia yang memiliki kemampuan yang sama dengan kaum laki-laki

Berdasarkan data pada Badan Pusat Statistik (BPS) tercatat di Indonesia Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) wanita tahun 2023-2024

Tahun	BPS tercatat TPAK	TPAK Wanita
2023	Indonesia	60,18%
	Sumatera Barat	56,94%
	Tanah Datar	59,31%
2024	Indonesia	55,41%
	Sumatera Barat	70,44%
	Tanah Datar	69,43%

Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) wanita tahun 2023 adalah 60,18%. Di provinsi Sumatera Barat tingkat partisipasi angkatan kerja (TPAK) wanita tahun 2023 adalah 56,94% Sedangkan untuk Kabupaten Tanah Datar tahun 2023 memiliki TPAK wanita sebesar 59,31%, sedangkan untuk TPAK Wanita Indonesia 55,41% tahun 2024, TPAK Wanita Provinsi Sumatera Barat adalah 70,44% dan kabupaten Tanah Datar 2024 adalah 69,43 %. Dalam Hal ini dikabupaten Tanah Datar TPAK meningkat dari tahun sebelumnya.

Wanita karier adalah para wanita yang menekuni profesi mereka dan melaksanakan beragam aktivitas lainnya untuk meningkatkan hasil dan prestasinya (Rahayu & Hapsari, 2023). Peran sebagai pekerja dan ibu rumah tangga ini tentunya memberikan beban yang ganda kepada wanita. Wanita dituntut untuk bertanggung jawab terhadap pekerjaannya di tempat mereka bekerja, sementara di sisi lain mereka juga harus memberikan prioritas kepada keluarga sebagai peran ibu dalam rumah tangga. Agar semuanya dapat berjalan dengan baik, maka wanita karier perlu untuk mencapai keseimbangan di antaranya peran keduanya. Keseimbangan inilah yang disebut *work life balance.*

Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindugan Anak Kabupaten Tanah Datar merupakan instansi pemerintah yang memiliki fungsi utama dalam meningkatkan peranan Perempuan dalam Pembangunan. Berbagai progam telah dirancang dan disusun guna meningkatkan Angkatan kerja perempuan, bahkan Dinas Sosial Pemberdayaan

Perempuan Dan Perlindungan Anak sendiri mayoritas diisi oleh Perempuan. Dari 46 pegawai, 65% diantaranya adalah Perempuan. Salah satu permasalahan utama di Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Tanah Datar adalah adanya keluhan kinerja karyawan wanita yang bekerja hingga lembur diluar jam dinasnya, untuk menyelesaikan tugas-tugas tambahan, sehingga kurang nya waktu untuk keluarganya.

Pemilihan Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Tanah Datar sebagai fokus penelitian di dasarkan atas penurunan dan tidak stabilnya capaian kinerja institusi, berkaitan dengan penjelasan sebelumnya, bahwa dari sekian banyaknya sumber daya yang dimiliki organisasi, sumber daya manusia dipandang sebagai sumber daya yang paling menentukan. Hal itu mudah untuk dimengerti karena sumber daya manusia dapat menjadikan organisasi berjalan secara efektif dan efisien, sementara sumber daya manusia yang memanfaatkannya. Oleh karena itu, sumber daya manusia harus dikelola secara profesional agar dapat memberikan kontribusi optimal terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Permasalahan yang terjadi pada kinerja masing-masing unit kerja di Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Tanah Datar, baik itu dari sistem ataupun pelaksanaanya. Tingkat pencapaiannya kinerja memerlukan suatu proses, dimana bawahan lebih berperan dalam mengerjakannya, sedangkan hasilnya adalah Tingkat pencapaian berdasarkan outputnya, baik buruknya capaian output/kinerja instansi yang paling berpengaruh adalah anggota dalam organisasinya/instansi/perusahaan tersebut, namun demikian pimpinan kadang tidak peduli dengan kondisi potensi pegawai yang ada, terutama masalah kompetensi, disiplin kerja, etos kerja dan kinerja yang dihasilkan pegawai, hal ini sudah tentu akan berpengaruh terhadap rendahnya capaian kinerja karyawan.

Kinerja terutama berfokus pada proses perencanaan, masalah dalam pelaksanaan, dan hasil yang diperoleh setelah pekerjaan dilakukan. Di instansi pemerintah, kinerja merupakan contoh keberhasilan atau kegagalan tujuan rencana kerja yang dilaksanakan sesuai dengan kebijakan yang telah ditetapkan. Peran kinerja sangat penting karena kinerja menjadi penentu berkualitas atau tidaknya suatu organisasinya. Strategi pembangunan negara yang dijalankan berdasarkan proses kenegaraan salah satunya adalah peningkatan kinerja aparatur pemerintah. Kinerja atau disebut juga sebagai prestasi kerja merupakan

hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Pada Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Kabupaten Tanah Datar memiliki sekretariat dan empat bidang, diantaranya bidang Rehabilitasi Perlindunag dan Jaminan Sosial (RPJS), Bidang Penanganan dan Pencegahan Penanganan Kekerasan terhadap Perempuan dan Anak (PPKPA), Bidang Pengarusutamaan Gender dan Pemberdayaan Perempuan (PUGPP) dan Bidang Pemberdayaan Sosial dan Penangana Fakir Miskin (PSPFM) yang dimemiliki karyawan wanita di masing-masing bidang tersebut, yang memiliki peran disini dibagian pelayanan mengurus BPJS Kesehatan, DTSEN (Data Terpadu Sosial Eonomi Nasional), Data anak Yatim Piatu, Proposal Pendidikan, Program Keluarga Harapan (PKH), Rumah Tahfis, guru TPA dan bantuan masjid, dan mengurus Orang dengan Gangguan Jiwa (ODGJ) yang kadang kala menyita waktu antara beban kerja Karyawan Wanita dengan urusan rumah tangga.

Permasalahan yang muncul pada kinerja karyawan wanita di Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan dan dan Anak Kabupaten Tanah Datar adalah adanya kegiatan tambahan di luar jam dinas sebagaimana yang sudah ditetapkan, namun ada kegiatan Bantuan Sosial pendidikan untuk anak sekolah dan mahasiswa yang kurang mampu, kegiatan ini membutuhkan Asesmen kelayakan untuk di survey ke lapangan dan hasil asesman itu yang menjadi acuan nantinya layak atau tidak layaknya sipenerima bantuan sosial pendidikan di maksud, hal ini yang menjadi fenomena bagi karyawan wanita bekerja diluar jam dinasnya.

Beban kerja yang dihadapi di Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Tanah Datar berbeda antara beban kerja laki-laki dan Perempuan, karyawan laki-laki bisa melaksankan beban kerjanya dengan baik dikantor sesuai waktunya dan kinerjanya, sedangkan karyawan wanita mempunyai peran ganda dalam kehidupan, yaitu sebagai karyawan dikantor dan sebagai seorang ibu dalam rumah tangganya.

Pada karyawan wanita juga memiliki beban kerja yang berat apabila menerima panggilan mendapatkan pekerjaan melebihi jam kerja untuk menyelesaikan tugas-tugasnya. Setiap karyawan yang melaksanakan pekerjaan di luar jam kerja, tidak selalu mendapatkan

uang lembur sesuai dengan aturan yang berlaku. Terkadang dimana karyawan wanita membawa anak-anaknya ke kantor dikarenakan tugas/pekerjaan kantor yang tidak bisa ditinggalkan. Ini mengakibatkan karyawan sulit membatasi waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka. Pada akhirnya menyebabkan terjadinya ketidakseimbangan antara kehidupan kerja dengan kehidupan di luar pekerjaan. Dan karena itu mengakibatkan kurangnya waktu karyawan untuk Bersama keluarganya sehingga karyawan cenderung mengalami kelelahan fisik, emosional, dan mental yang bisa bersifat sementara atau berlangsung lama.

Menurut Hastuti (2018) kategori keseimbangan kerja dengan keluarga, pertama seimbang antara pekerjaan dan keluarga, tidak seimbang disebabkan lebih mengutamakan pekerjaannya, dan tidak seimbang karena lebih mengutamakan keluarga dibandingkan kepentingan kerjanya. Konflik peran ganda dapat diatasi jika ada keseimbangan antara kehidupan keluarga dengan karirnya. Prinsip *work life balance* menjadi solusi guna menyelesaikan berbagai persoalan keluarga dan pekerjaan demi keberlangsungan dan kesejahteraan karyawan. Berdasarkan *Kondisi work life* balance seseorang tentunya memiliki peran yang besar terhadap kehidupan yang bahagia dan terbebas dari masalah kesehatan mental (seperti stres, depresi, kecemasan dan lain- lain). Peran *work life balance* yaitu untuk membuat seseorang memperoleh kepuasan dalam bekerja.

Work Life Balance adalah Menjaga keselarasan antara kehidupan profesional dan pribadi, serta kewajiban pekerjaan dan keluarga adalah inti dari keseimbangan kehidupan kerja. Ini mengindikasikan berapa banyak waktu yang dimiliki seseorang untuk mengatur pekerjaan dan tanggung jawab keluarga. Ini juga bisa berarti proporsi waktu seseorang yang dihabiskan untuk keluarga dan pekerjaannya. Keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan karyawan tuntutan telah dianggap penting untuk pertumbuhan dan kesuksesan organisasi, yang sebaliknya dapat menyebabkan stres, sikap kerja yang tidak konstruktif dan kelelahan (Pokhrel, 2024).

Beban kerja merupakan volume pekerjaan yang dibebankan kepada tenaga kerja. Setiap pekerjaan merupakan beban bagi para karyawan dan masing-masing karyawan memiliki kemampuan yang berbeda-beda untuk menangani pekerjaannya. Beban kerja mengacu pada intensitas penugasan dalam melakukan pekerjaan, ini adalah sumber

tekanan mental bagi para karyawan. Beban kerja mengacu pada jumlah pekerjaan dan tugas yang harus dikerjakan dan diselesaikan oleh karyawan (Latupapua et al., 2021).

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan pada pegawai wanita yang bekerja di Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Tanah Datar dan yang penulis alami sendiri, ditemui adanya perasaan ketidakpuasan dalam bekerja sehingga timbul ketidaknyaman, keluhan terhadap kondisi beban kerja dan gangguan emosional mengganggu terhadap kinerja karyawan wanita, berdasarkan hal tersebut, peneliti melakukan survey awal kepada 10 orang karyawan wanita di Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Tanah Datar tersebut.

Tabel 1.1 Hasil Wawancara Hasil Rekapitulasi Kuestioner Studi Pendahuluan

No	Item	Ya	Tidak	Jumlah
1	Dalam bekerja terdapat ketidakseimbangan pengguna waktu untuk berkeluarga	6	4	10
2	Sulit bagi saya untuk membagi waktu secara sepadan antara pekerjaan dengan urusan kelurga	6	4	10
3	Pegawai Wanita masih menerima panggilan terkait pekerjaan diluar jam kantor, dan kadang-kadang harus bekerja melebihi jam kerja (lembur) untuk menyelesaikan tugas-tugasnya. Hal ini mengakibatkan pegawai sulit membatasi waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka.	9	1	10
4	Ada Sebagian karyawan yang kurang mentaati aturan jam kerja dalam hal ini dapat dilihat adanya pegawai yang datang tidak tepat waktu serta pulang lebih awal.	7	3	10
5	Karyawan kurang mampu menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dengan	8	2	10

	kemampuannya, hal ini ditandai dengan ketidaksiapan menerima tanggung jawab yang lebih besar, kebingungan kita menghadapi pekerjaan yang menjadi kewajiban sebagai seorang pegawai.			

Table 1.1 menggambarkan bahwa kategori *work life balance* responden berada pada kategori tidak seimbang. Hal tersebut dapat dilihat dari selisih angka setiap pernyataan yang cukup menyolok antara satu dengan pernyataan yang lain sehingga dapat disimpulkan bahwa kategori *work life balance* wanita pekerja di Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Tanah Datar pada kategori tidak seimbang. Khususnya karyawan wanita di dinas ini menyatakan bahwa terdapat ketidakseimbangan antara pembagian waktu antara pekerjaan dan urusan keluarga serta keseimbangan keterlibatan pada pekerjaan dan keterlibatan dalam keluarga. Hasil Penelitian Salam (2021) ditemukan bahwa ada hubungan yang positif dan signifikan antara *work life balance* dan kinerja pegawai wanita.

Faktor yang mempengaruhi Beban kerja adalah besaran pekerjaan yang dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. beban kerja sebagai keharusan mengerjakan banyak tugas atau penyediaan waktu yang tidak cukup untuk menyelesaikan tugas (Aditya et al., 2021). suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan dengan batas waktu tertentu. Salah satu kondisi yang memiliki dampak pada prestasi kerja adalah kondisi fisik karyawan, kondisi fisik akan berpengaruh pada kesehatan mental seorang karyawan serta kondisi psikologi oleh sebab itu kondisi fisik pegawai harus dalam kondisi prima saat melakukan pekerjaan. karyawan juga harus memiliki waktu istirahat yang cukup dan dukungan sarana dan prasarana yang nyaman dan memadai di tempat kerja. Faktor Penyebab beban kerja yang berlebihan pada karyawan adalah tipe kerja shift atau kerja malam, dengan beban kerja yang terlalu sedikit atau berlebihan dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Beban kerja terlalu banyak atau sedikit kuantitatif yang timbul akibat dari tugas. Tugas yang terlalu banyak/sedikit yang diberikan kepada tenaga kerja untuk diselesaikan dalam waktu tertentu.

Memiliki komitmen pada organisasi biasanya memiliki perasaan bangga dengan organisasi dan berafiliasi dengan organisasi itu. Mereka yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi cenderung bersedia melakukan upaya ekstra untuk organisasi (Aditya et al., 2021). Pada Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Tanah Datar berkomitmen karyawan untuk tetap mempertahankan keanggotaanya dalam organisasi dan bersedia melakukan usaha yang tinggi bagi pencapaian tujuan organisasi. suatu keadaan seorang karyawan yang memihak pada suatu organisasi dan tujuan-tujuannya, serta berniat memilihara keanggotaannya dalam organisasi itu.

Jika komitmen organisasi tinggi akan menghasilkan performa kerja yang tinggi, rendahnya tingkat absen dan rendah nya tingkat keluar masuk karyawan Badrianto & Ekhsan (2021) Dengan adanya komitmen yang tinggi Pada Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Tanah Datar memungkinkan penurunan kinerja dapat dihindari. Komitmen organisasi sangat memiliki peran yang penting untuk meningkatkan kinerja karyawan. Tujuan dari komitmen organisasi itu sendiri adalah memperbaiki kesalahan-kesalahan yang telah terjadi agar tidak terjadi kesalahan secara terus menerus. Jika komitmen organisasi dilaksanakan dengan baik akan meningkatkan prestasi dan disiplin kinerja para karyawan dan akan membuat karyawan selalu bertanggung jawab terhadap pekerjaannya.

Uraian diatas mengacu kepada kenyataan yang ada, maka hal ini mendorong peneliti untuk meneliti lebih jauh mengenai Pengaruh *Work Life Balance* dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Kayawan Wanita Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variable Mediasi Pada Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Tanah Datar.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan jenis penelitian metode kuantitatif digunakan untuk mengeksplorasi aspek- aspek tertentu pada populasi dan sampel yang telah dipilih, di mana pengumpulan sampel biasanya dilakukan secara acak. Populasi dalam penelitian adalah Karyawan wanita di Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Tanah Datar berjumlah 30 orang dan seluruh populasi dijadikan sampel. Teknik pengumpulan data digunakan untuk memperoleh data yang diperlukan dalam penelitian, teknik yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah kuisioner dan studi kepustakaan.

Penelitian ini analisis data menggunakan pendekatan Partial Least Square (PLS). PLS adalah model persamaan Structural Equation Modeling (SEM) yang berbasis komponen atau varian. PLS adalah pendekatan alternatif yang bergeser dari pendekatan SEM berbasis kovarian menjadi berbasis varian. SEM yang berbasis kovarian umumnya menguji kausalitas/teori sedangkan PLS lebih bersifat predictive model.

HASIL PENELITIAN

Pengujian inner model (model structural). Inner model dapat dievaluasi dengan melihat r-square (reliabilitas indicator) untuk konstrak dependen dan nilai t-statistik dari pengujian koefisien jalur (path coefficient). Semakin tinggi nilai r-square berarti semakin baik model prediksi dari model penelitian yang diajukan. Nilai path coefficient menunjukkan tingkat signifikansi dalam pengujian hipotesis. Pengukuran model structural PLS SEM dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Koefisien determinasi / R-square (R^2)

   Analisis Variant (R^2) atau Uji Determinasi yaitu untuk mengetahui besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen tersebut, nilai dari koefisien determinasi dapat ditunjukkan pata tabel 1 Berikut:

Tabel 1. Nilai R-Square

	R-square	R-square adjusted
Kinerja_Karyawan (Y)	0.734	0.703
Komitmen_Organisasi (Z)	0.404	0.360

   Berdasrkan nilai R^2 yang tertera pada tabel 1 Dapat dijelaskan bahwa kinerja karyawan besar 0.734 atau 73,4%, sisanya 26,6 lainnya dijelaskan oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti.

   R-Square 0.734 atau 73,4% artinya pengaruh dari *Work Life Balance*, Beban Kerja, Komitmen organisasi *Realtion Oriented* terhadap kinerja karyawan adalah 73,4%

2. Prediktif Relevansi / Q-Square (Q^2)

Nilai Q^2 pengujian structural dilakukan dengan melihat nilai Q^2 (predictive relevance). Hasil perhitungan ini menunjukkan bahwa nilai Q^2 adalah :

Tabel 2. Q-Square

	Q^2predict	RMSE	MAE
Kinerja_Karyawan (Y)	0.656	0.619	0.469
Komitmen_Organisasi (Z)	0.249	0.944	0.720

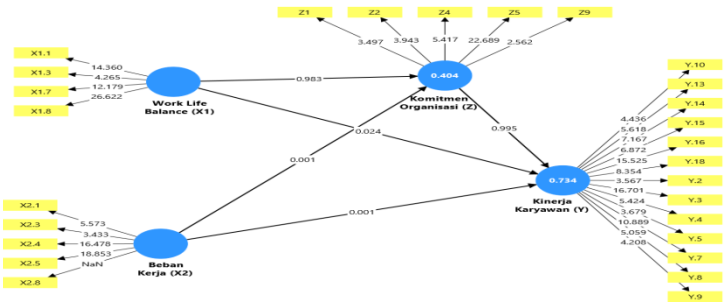
Nilai Q^2 dapat digunakan untuk mengukur seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan juga etimasi parameternya. Nilai Q^2 lebih besar dari (0) menunjukkan bahwa model memiliki relevansi prediktif.

Uji Hipotesis

Uji hipotesa yang dilakukan merupakan suatu analisis kausalitas. Dalam PLS pengujian setiap variabel dilakukan dengan menggunakan metode bootstrapping terhadap sampel. Pengujian ini bertujuan untuk meminimalkan masalah ketidaknormalan dalam penelitian.

1. Hasil Bootstrapping dan Hasil Uji Hipotesa

Hasil pengujian dengan metode bootstrapping dari analisis SEM PLS adalah sebagai berikut :



Gambar 1. Bootstrapping

Untuk menilai signifikan model prediksi dalam pengujian model structural dapat dilihat dari nilai *t-statistic* antara variabel independen ke variabel dependen dalam tabel *Path Coefficient* pada output Smart PLS dibawah ini :

Tabel 3. Path Coefficient (Mean, STDEV, t-statistic, p-value)

	Path	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	Tstatistics (|O/STDEV|)	P values	Hipotesis
H1	X1->Y	0.360	0.374	0.160	2.253	0.024	Hipotesa terdukung
H2	X2->Y	0.566	0.563	0.174	3.256	0.001	Hipotesa terdukung
H3	Z->Y	-0.001	0.005	0.196	0.007	0.995	Hipotesa ditolak
H4	X1->Z	-0.005	-0.005	0.244	0.021	0.983	Hipotesa ditolak
H5	X2->Z	0.639	0.676	0.194	3.295	0.001	Hipotesa terdukung
H6	X1->Z	0.000	-0.013	0.048	0.000	1.000	Hipotesa ditolak
H7	X2->Z	-0.001	0.010	0.138	0.006	0.995	Hipotesa ditolak

Dari tabel 3. dapat dijelaskan :

a. Pada hipotesis 1 untuk hubungan antara *work life balance* dengan kinerja karyawan memiliki Nilai *original sample estimate* adalah 0.360 yang menunjukkan *work life balance* memiliki hubungan positif terhadap kinerja karyawan. Artinya setiap kenaikan beban kerja 1 (satu) satuan akan menaikkan kinerja karyawan 0.360 satuan. Semakin

tinggi beban kerja semakin tinggi Kinerja karyawan. Nilai T statistik 2.253 lebih besar dari t tabel (1,96) dan P *Values* 0.024 < alpha 0,05, maka hipotesis didukung, artinya *work life balance* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

b. Pada hipotesis 2 untuk hubungan antara beban kerja dengan kinerja karyawan memiliki Nilai *original sample estimate* adalah 0.566 yang menunjukkan beban kerja memiliki hubungan positif terhadap kinerja karyawan. Artinya setiap kenaikan beban kerja 1 (satu) satuan akan menaikkan kinerja karyawan 0.566 satuan. Semakin tinggi beban kerja semakin tinggi kinerja karyawan. Nilai T statistik 3.256 dari t tabel (1,96) dan P *Values* 0.001 > alpha 0,05, maka hipotesis didukung artinya beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

c. Pada hipotesis 3 untuk hubungan antara komitmen organisasi dengan kinerja karyawan memiliki Nilai *original sample estimate* adalah -0.001 yang menunjukkan komitmen organisasi memiliki hubungan negatif terhadap kinerja karyawan. Artinya setiap kenaikan komitmen organisasi 1 (satu) satuan akan menurunkan kinerja karyawan -0.001 satuan. Semakin tinggi komitmen organisasi semakin rendah kinerja karyawan. Nilai T statistik 0.007 dari t tabel (1,96) dan P *Values* 0.995 > alpha 0,05, maka hipotesis tidak didukung artinya komitmen organisasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

d. Pada hipotesis 4 untuk hubungan antara *work life balance* dengan komitmen organisasi memiliki Nilai *original sample estimate* adalah -0.005 yang menunjukkan *work life balance* memiliki hubungan negatif terhadap komitmen

e. Organisasi. Artinya setiap kenaikan *work life balance* (satu) satuan akan menurunkan komitmen organisasi -0.005 satuan. Semakin tinggi *work life balance* semakin rendah komitmen organisasi. Nilai T statistik 0.021 lebih besar dari t tabel (1,96) dan P *Values* 0.983 > alpha 0,05, maka hipotesis tidak didukung, artinya *work life balance* negatif dan tidak signifikan terhadap komitmen organisasi

f. Pada hipotesis 5 untuk hubungan antara beban kerja dengan komitmen organisasi memiliki Nilai *original sample estimate* adalah 0.639 yang menunjukkan beban kerja memiliki hubungan positif terhadap komitmen organisasi. Artinya setiap kenaikan beban kerja 1 (satu) satuan akan menaikkan komitmen organisasi 0.639 satuan. Semakin tinggi

beban kerja semakin tinggi komitmen organisasi. Nilai T statistik 3.295 dari t tabel (1,96) dan P *Values* 0.001 > alpha 0,05, maka hipotesis didukung artinya beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi.

g. Pada hipotesis 6 untuk hubungan antara *work life balance* dengan Komitmen organisasi dan kinerja karyawan memiliki Nilai *original sample estimate* adalah 0.000 yang menunjukkan *work life balance* memiliki hubungan positif terhadap Komitmen organisasi dan kinerja karyawan. Artinya setiap kenaikan *work life balance* 1 (satu) satuan akan menaikkan Komitmen organisasi dan kinerja karyawan 0.000 satuan. Semakin tinggi *work life balance* melalui Komitmen organisasi semakin tinggi kinerja karyawan wanita. Nilai T statistik 0.000 lebih besar dari t tabel (1,96) dan P *Values* 1.000 > alpha 0,05, maka hipotesis tidak didukung, artinya *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen organisasi dan kinerja karyawan.

h. Pada hipotesis 7 untuk hubungan antara beban kerja dengan Komitmen organisasi dan kinerja karyawan memiliki Nilai *original sample estimate* adalah -0.001 yang menunjukkan beban kerja memiliki hubungan negatif terhadap Komitmen organisasi dan kinerja karyawan. Artinya setiap kenaikan beban kerja 1 (satu) satuan akan menurunkan Komitmen organisasi dan kinerja karyawan 0.001 satuan. Semakin tinggi beban kerja melaului komitmen organisasi semakin menurun kinerja karyawan wanita. Nilai T statistik 0.006 lebih besar dari t tabel (1,96) dan P *Values* 0.995 > alpha 0,05, maka hipotesis tidak didukung, artinya beban kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Komitmen organisasi dan kinerja karyawan.

Pembahasan

1. Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan Wanita

Hasil pengujian *work life balance* terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan wanita. Begitu juga sebaliknya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Shinta, 2020) yang menemukan hasil *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

karyawan, menyatakan keseimbangan kehidupan pribadi dan pekerjaan, *work life balance* yang baik memungkinkan karyawan untuk mengatur waktu dan energi mereka dengan efektif, sehingga mereka dapat focus pada pekerjaan dan meningkatkan kinerja. Menurut Dwi Mustikasari (2024) yang menemukan hasil *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, menyatakan ketika karyawan memiliki keseimbangan yang baik antara kehidupan pribadi dan pekerjaan, mereka cenderung lebih focus dan produktif dalam pekerjaan.

Semakin baik keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan, maka kinerja karyawan cenderung meningkat. Karyawan yang memiliki *work life balance* yang baik mungkin merasa lebih focus, lebih produktif, dan lebih termotivasi dalam bekerja. Organisasi dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan mendukung dam mempromosikan keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan, sehingga karyawan dapat bekerja dengan lebih efektif dan efisien.

Pada Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Tanah Datar memiliki peran penting dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat, sehingga keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi sangat penting untuk meningkatkan kinerja mereka. Dinas Sosial memberikan pelayanan kepada masyarakat yang membutuhkan, seperti anak-anak, lansia, dan penyandang disabilitas.

2. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Wanita

Hasil pengujian beban kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan dapat termotivasi dan meningkatkan kinerja mereka ketika memiliki beban kerja yang lebih tinggi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Indra Setiawan (2021) yang menemukan hasil beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, menyatakan beban kerja yang efektif dapat meningkatkan kinerja karyawan, karena karyawan dapat mengatur waktu dan prioritas mereka dengan lebih baik. Dan menurut Enita Oktavia (2020) yang menemukan hasil beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, menyatakan beban kerja yang efektif dapat menjadi tantangan bagi karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk bekerja lebih baik dan meningkatkan kinerja.

Semakin tinggi beban kerja, maka kinerja karyawan cenderung meningkat. Karyawan mungkin merasa lebih termotivasi dan fokus ketika memiliki beban kerja yang lebih tinggi, sehingga mereka dapat meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja. Oleh karena itu, penting untuk menemukan keseimbangan yang tepa tantara beban kerja dan kemampuan karyawan.

Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Tanah Datar memberikan pelayanan kepada masyarakat yang membutuhakan. Adapun beban kerja lain yang dirasakan oleh karyawan. Beban kerja yang didapatkan sesuai dapat meningkatkan kinerja karyawan wanita pada Dinas Sosial. Dapat memberikan pelayanan yang lebih efektif dan efisien kepada masyarakat.

3. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Wanita

Hasil pengujian komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan berpengaruh negatif dan tidak signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi tidak secara langsung mempengaruhi kinerja karyawan, dan tidak menjadi prioritas utama bagi karyawan dalam meningkatkan kinerja mereka.

Hasil penelitian bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan (Pradana et al., 2023) yang menemukan hasil komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, menyatakan komitmen organisasi yang tinggi dapat meningkatkan keterlibatan dan loyalitas karyawan, sehingga mereka lebih termotivasi untuk bekerja dengan baik dan meningkatkan kinerja. Dan menurut (Rahmawati & Juwita, 2019) yang menemukan hasil komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, menyatakan komitmen organisasi dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan meningkatkan motivasi, keterlibatan, dan loyalitas mereka.

Semakin tinggi komitmen karyawan terhadap organisasi, maka kinerja karyawan cenderung menurun. Mungkin komitmen organisasi yang terlalu tinggi dapat menyebabkan karyawan menjadi terlalu terikat dengan organisasi, sehingga mereke kehilangan fleksibilitas dan kemampuan untuk berinovasi.

Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Tanah Datar memberikan pelayanan kepada masyarakat yang membutuhakan. Serta pekerjaan

sosial dan kegiatan lainnya. Jika komitmen organisasi tinggi dapat membuat karyawan merasa terikat dengan organisasi dan memiliki rasa tanggung jawab yang besar untuk mencapai tujuan organisasi, sehingga kinerja menurun. Mereka mungkin merasa stress dan kelelahan karena harus memenuhi harapan organisasi.

4. Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Komitmen Organisasi

Hasil pengujian *work life balance* terhadap komitmen organisasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan tidak secara langsung mempengaruhi komitmen karyawan terhadap organisasi.

Hasil penelitian bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan Conchita V. Latupapua (2021) yang menemukan hasil *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, menyatakan karyawan yang memiliki *work life balance* yang baik cenderung lebih puas dengan pekerjaan mereka, yang dapat meningkatkan komitmen organisasi. Dan menurut (Ramadhan & Marinda, V, 2019)yang menemukan hasiil *work life balance* organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, menyatakan karyawan yang memiliki yang baik cenderung lebih loyal kepada organisasi, sehingga karyawan dapat lebih berkomitmen dengan organisasi.

Keseimbangan kehidupan pribadi dan pekerjaan yang baik dapat menyebabkan penurunan komitmen terhadap organisasi. Mungkin karyawan yang memiliki baik lebih memprioritaskan kehidupan pribadi daripada komitmen organisasi. Oleh karena itu, untuk meningkatkan komitmen karyawan tanpa mengorbankan keseimbangan kehidupan pribadi dan pekerjaan.

Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Tanah Datar yang memiliki peran penting dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Karyawan memiliki prioritas yang berbeda-beda, sehingga *work life balance* yang baik dapat membuat mereka lebih fokus pada prioritas pribadi dan keluarga daripada komitmen organisasi, sehingga komitmen organisasi mereka menurun. Mereka mungkin merasa bahwa kehidupan pribadi dan keluarga lebih penting daripada komitmen organisasi.

5. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Komitmen Organisasi

Hasil pengujian beban kerja terhadap komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan mungkin melihat beban kerja sebagai tantangan yang dapat meningkatkan kemampuan dan keterampilan mereka.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Hamidah Nayati Utami (2019) yang menemukan hasil beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, menyatakan beban kerja yang efektif dapat menjadi tantangan bagi karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk bekerja lebih baik dan meningkatkan komitmen organisasi. Dan menurut M. Zainal Arifin (2016) yang menemukan hasil beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, menyatakan beban kerja yang efektif dapat membantu karyawan meningkatkan kemampuan dan keterampilan mereka, sehingga mereka lebih percaya diri dan berkomitmen dengan organisasi

Semakin tinggi beban kerja, maka komitmen karyawan terhadap organisasi cenderung meningkat. Karyawan mungkin merasa lebih termotivasi dan berkomitmen ketika memiliki beban kerja yang lebih tinggi, karena merasa dibutuhkan dan memiliki tantangan yang dapat meningkatkan kemampuan mereka.

Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Tanah Datar yang memiliki peran penting dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat, serta beban kerja lainnya. Sehingga beban kerja yang sesuai dapat membuat karyawan merasa lebih termotivasi dan memiliki rasa tanggung jawab yang besar untuk mencapai tujuan organisasi. Komitmen organisasi yang tinggi dapat membuat karyawan merasa terikat dengan organisasi.

6. Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan Wanita Di Mediasi Komitmen Organisasi

Hasil pengujian *work life balance* terhadap kinerja karyawan wanita di mediasi komitmen organisasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan. Pengaruh komitmen organisasi dalam mediasi hubungan *work life balance* terhadap kinerja karyawan wanita menunjukkan bahwa komitmen organisasi memainkan peran tidak memediasi dalam hubungan antara *work life balance* dan kinerja karyawan wanita. Hasil pengujian

menunjukkan bahwa *work life balance* memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi, dan komitmen organisasi sendiri memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan wanita.

Hasil penelitian bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan (Badrianto & Ekhsan, 2021) yang menemukan hasil *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di mediasi komitmen organisasi, Dari hasil analisis hipotesis yang telah dilakukan, sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ramadhoan (2015) dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh tidak langsung *work life balance* terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi dan kepuasan kerja sebagai variabel antara. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Augustine et al,(2016) yang menyatakan bahwa, komitmen organisasi memediasi hubungan antara *work life balance* dan kinerja. Kemudian penelitian dari (Noviana & Rijanti, 2014) dengan hasil dalam penelitian yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi merupakan variabel mediasi antara *work life balance* terhadap kinerja. Untuk itu, organisasi harus semakin memahami pentingnya mempertahankan karyawan sebagai sumber daya yang sangat penting bagi perkembangan organisasi. Namun disisi lain karyawan juga merupakan makhluk yang mempunyai pikiran, perasaan akan kebutuhan dan harapan-harapan tertentu. Dengan demikian komitmen organisasi karyawan akan semakin meningkat dan tujuan organisasi pun akan lebih mudah tercapai

Penelitian yang dilakukan oleh (Noviana & Rijanti, 2014) yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan signifikan dan positif antara kualitas kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja, terdapat hubungan signifikan dan positif antara kualitas kehidupan kerja terhadap komitmen organisasional, kepuasan kerja tidak memiliki hubungan yang signifikan dan positif terhadap komitmen organisasional, kualitas kehidupan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan positif terhadap kinerja, kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan negatif terhadap kinerja, komitmen organisasional memiliki pengaruh signifikan positif terhadap kinerja, kepuasan kerja bukanlah variabel mediasi antara kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja, komitmen organisasional merupakan variabel mediasi antara kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja.

Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Tanah Datar yang memiliki peran penting dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. *work life balance* yang baik dapat membuat karyawan merasa kurang komitmen terhadap organisasi dan kinerja mereka menurun. Komitmen organisasi yang tinggi membuat karyawan merasa terikat dengan organisasi dan memiliki rasa tanggung jawab yang besar untuk mencapai tujuan organisasi. Kinerja karyawan yang baik dapat membuat organisasi mencapai tujuan dan meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat.

7. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Wanita Di Mediasi Komitmen Organisasi

Hasil pengujian beban kerja terhadap kinerja karyawan wanita di mediasi komitmen organisasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan. Komitmen organisasi dapat memainkan peran tidak memediasi dalam hubungan antara beban kerja dan kinerja karyawan wanita. Untuk itu organisasi perlu memperhatikan pengelolaan beban kerja dan komitmen organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawan wanita.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Aditya et al., 2021) yang menemukan hasil beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di mediasi komitmen organisasi , komitmen organisasi tidak dipengaruhi oleh beban kerja, jika beban kerja tidak memengaruhi komitmen organisasi, maka komitmen organisasi tidak dapat memediasi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Pengaruh langsung beban kerja terhadap kinerja karyawan lebih kuat, daripada pengaruh tidak langsung melalui komitmen organisasi, maka komitmen organisasi tidak dapat memediasi pengaruh tersebut

Semakin tinggi beban kerja, maka komitmen karyawan terhadap organisasi dan kinerja karyawan cenderung menurun. Beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan stress, kelelahan, dan penurunan motivasi, sehingga berdampak negatif pada komitmen dan kinerja karyawan

Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Tanah Datar yang memiliki peran penting dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Serta beban kerja lainnya. Beban kerja yang terlalu tinggi dapat membuat karyawan

merasa stress, kelelahan, dan kurang termotivasi, sehingga komitmen organisasi dan kinerja mereka menurun. Karyawan mungkin merasa bahwa beban kerja yang terlalu tinggi tidak dapat diimbangi dengan dukungan yang cukup dari organisasi, sehingga komitmen organisasi dan kinerja mereka menurun.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh kesimpulan bahwa work life balance dan beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan wanita, sedangkan komitmen organisasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan. Work life balance tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi, sementara beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi. Selain itu, komitmen organisasi tidak memediasi hubungan antara work life balance maupun beban kerja dengan kinerja karyawan wanita pada Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Tanah Datar.

DAFTAR PUSTAKA

Aditya, D., Claudia, M., & Dahniar, D. (2021). Pengaruh Beban Kerja Dan Kejenuhan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi. *Jwm (Jurnal Wawasan Manajemen)*, *9*(2), 89–98. https://doi.org/10.20527/jwm.v9i2.5

Badrianto, Y., & Ekhsan, M. (2021). Pengaruh Work-life Balance terhadap Kinerja Karyawan yang di Mediasi Komitmen Organisasi. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, *4*(2), 951–962. https://doi.org/10.36778/jesya.v4i2.460

Hastuti, A. P. (2018). PERAN WORK-LIFE BALANCE Pendahuluan. *Citra Ilmu*, *IV*(April), 27–40.

Latupapua, C. V., Risambessy, A., & Tahanora, C. (2021). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Yang Sudah Menikah. *Manis: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, *5*(1), 52–64. https://doi.org/10.30598/manis.5.1.52-64

Noviana, U., & Rijanti, T. (2014). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Dan Komunikasi Dengan Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Lpmp Provinsi Jawa Tengah). *Jurnal Ilmiah Telaah Manajemen*, *11*(2), 103–117.

Pokhrel, S. (2024). No TitleΕΛΕΝΗ. *Αγαη*, *15*(1), 37–48.

Pradana, G. Y. A., Ribek, P. K., & Vipraprastha, T. (2023). Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada LPD Desa Adat Abiansemal. *Jurnal Universitas Mahasaraswati Denpasar.*, *4*, 274–285. https://eprints.unmas.ac.id/id/eprint/3387/

Rahayu, R., & Hapsari, M. T. B. (2023). Work-life balance Perempuan yang Bekerja pada Posisi

Strategis dalam Organisasi. *Jurnal Psikologi Islam*, *14*(1), 1–15.

Rahmawati, M., & Juwita, K. (2019). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Implementasi Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Lantabur. *JMD: Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis Dewantara*, *4*(1). https://doi.org/10.36226/jrmb.v4i1.246

Ramadhan, N., & Marinda, V, S. (2019). Pengaruh Work-Life Balance dan Kepuasan Kerja terhadap. *JMK (Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan)*, *4*(3), 205–220.

Salam, A. (2021). Jurnal Ilmu Manajemen. *Jurnal Ilmu Manajemen*, *11*(1), 48–56.

Shinta, A. O. E. (2020). Pengaruh Beban Kerja dan Kelelahan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada RSUH Kota Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, *9*, 1–18. http://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jirm/article/view/3574