

PENGARUH *WORK LIFE BELANCE*, LINGKUNGAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SUMBER CIPTA MULTINIAGA DSO BALI

Blandina Tebu Lawa Jati ^{1*} | Pande Ketut Ribek ² | Ni Putu Cempaka Dharmadewi Atmaja ³

^{1,2,3}Universitas Mahasaraswati Denpasar

*korespondensi: Email : tebudina@gmail.com

Abstrak

Adanya perhatian dan temuan mengenai permasalahan *work life balance*, lingkungan kerja dan komitmen organisasi dalam upaya untuk memperbaiki kinerja karyawan sesuai dengan tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh *work life balance*, lingkungan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Cipta Multiniaga DSO Bali. Penelitian ini dilakukan pada PT. Sumber Cipta Multiniaga DSO Bali. Dalam penelitian ini yang menjadi obyek penelitian adalah *work life balance*, lingkungan kerja, komitmen organisasi dan kinerja karyawan pada PT. Sumber Cipta Multiniaga DSO Bali. Jumlah populasi adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT. Sumber Cipta Multiniaga DSO Bali yaitu berjumlah 43 karyawan. Jumlah sampel sebanyak 43 orang, sedangkan teknik pengambilan sampel menggunakan metode sampling jenuh. Analisis data menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) *Work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Cipta Multiniaga DSO Bali. 2) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Cipta Multiniaga DSO Bali. 3) Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Cipta Multiniaga DSO Bali.

Kata kunci : *work life balance*, lingkungan kerja, komitmen organisasi dan kinerja karyawan

Abstract

The existence of attention and findings regarding the issues of work-life balance, work environment, and organizational commitment in an effort to improve employee performance in accordance with the objectives of this study to determine the effect of work-life balance, work environment, and organizational commitment on employee performance at PT. Sumber Cipta Multiniaga DSO Bali. This research was conducted at PT. Sumber Cipta Multiniaga DSO Bali. In this study, the objects of research were work-life balance, work environment, organizational commitment, and employee performance at PT. Sumber Cipta Multiniaga DSO Bali. The population was all employees working at PT. Sumber Cipta Multiniaga DSO Bali, totaling 43 employees. The number of samples was 43 people, while the sampling technique used the saturated sampling method. Data analysis used multiple linear regression. The results of the study indicate that 1) Work-life balance has a positive and significant effect on employee performance at PT. Sumber Cipta Multiniaga DSO Bali. 2) The work environment has a positive and significant effect on employee performance at PT. Sumber Cipta Multiniaga DSO Bali. 3) Organizational commitment has a positive and significant effect on employee performance at PT. Sumber Cipta Multiniaga DSO Bali.

Keywords: *work life balance, work environment, organizational commitment and employee performance*

PENDAHULUAN

Persaingan diberbagai sektor membuat proses pengelolaan, dan pemeliharaan manajemen organisasi semakin mendapatkan perhatian yang serius dari seluruh elemen yang ada dalam organisasi untuk menciptakan sebuah kinerja yang optimal, tangguh dan mampu mengikuti perkembangan saat ini. Sumber daya manusia yang dalam hal ini adalah para pegawai/karyawan pada sebuah lembaga/organisasi tentunya harus mampu beradaptasi dengan tuntutan untuk menjawab tantangan persaingan tersebut dengan berusaha bekerja dengan kemampuan yang mereka miliki agar dapat mencapai tujuan organisasi yang di inginkan (Arifurrahman, dkk., 2021).

PT. Sumber Cipta Multiniaga (SCM) adalah bagian dari grup usaha PT Djarum yang berfokus pada distribusi rokok kretek. Dalam menjalankan kegiatan distribusi produk secara nasional, PT Sumber Cipta Multiniaga (SCM) mengandalkan peran aktif karyawan dari berbagai District Sales Office (DSO) dalam menjalankan usahanya, tentunya membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas untuk dapat meningkatkan kinerja yang dapat membantu perusahaan mencapai tujuan. Simamora (2018:339) mengatakan bahwa kinerja (*performance*) mengacu kepada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan pegawai dan merefleksikan seberapa baik pegawai memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan, namun sering disalah tafsirkan sebagai upaya (*effort*) yang mencerminkan energi yang dikeluarkan, kinerja diukur dari segi hasil. Melalui pencapaian kinerja masing-masing individu maka perusahaan dapat menghasilkan kinerja seutuhnya dan mencapai keberhasilan sesuai dengan apa yang diharapkan perusahaan (Suhasto & Lestariningsih, 2018).

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan kepada pimpinan PT. Sumber Cipta Multiniaga DSO Bali diketahui tingkat kinerja karyawan mengalami penurunan dilihat dari realisasi penjualan yang tidak sesuai dengan target yang telah ditetapkan oleh perusahaan, karena pencapaian dari bulan kebulan tidak mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan perusahaan terus mengalami penurunan penjualan dan hasil penjualan masih ada yang belum mencapai target yang sudah ditetapkan perusahaan yaitu 100% harus tercapai. Terdapat perbedaan yang sangat tinggi dari target penjualan terhadap realisasi penjualan setiap bulannya. Hal ini menunjukkan kinerja karyawan yang masih rendah. Berdasarkan hasil wawancara dengan pimpinan, rendahnya kinerja para karyawan terlihat dari hasil pekerjaan yang dilakukan tidak sesuai dengan target yang ditentukan oleh perusahaan. Penurunan kinerja para karyawan disebabkan oleh kebiasaan para karyawan yang tidak bisa memanfaatkan waktu kerja mereka secara maksimal, mereka lebih memanfaatkan waktu kosong mereka dengan sibuk melakukan aktivitas di luar pekerjaan mereka masing-masing.

Work life balance dalam bekerja menjadi salah satu faktor pemicu menurunnya kinerja kerja karyawan. Ketika seorang individu tidak menjaga keseimbangan dan bekerja terlalu banyak, hal ini dapat menyebabkan psikologis (pikiran, jiwa) dan konsekuensi perilaku, sebagai hasil produktivitasnya juga akan rendah. *Work life balance* yang baik

didefinisikan sebagai situasi dimana pekerja merasa mampu menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadi atau komitmen lain. *Work life balance* berarti karyawan dapat dengan bebas menggunakan jam kerja yang fleksibel untuk menyeimbangkan pekerjaan atau karyanya dengan komitmen lain seperti keluarga, hobi, seni, studi, dan tidak hanya fokus terhadap pekerjaannya. Keseimbangan kehidupan kerja dapat membantu pengusaha dan karyawan untuk menjadi sehat dan produktif dalam kehidupan pribadi dan profesional. Sebagian besar organisasi kini telah mempertimbangkan isu-isu yang berkaitan dengan pekerjaan dan kehidupan karyawannya, serta mencoba untuk lebih menjaga karyawan dengan cara memisahkan pekerjaan dari kehidupan pribadi agar dapat meningkatkan produktivitas kerja (Prayejani, 2024).

Berdasarkan hasil wawancara kepada beberapa karyawan untuk melihat bagaimana kondisi sebenarnya mengenai *work life balance* PT. Sumber Cipta Multiniaga DSO Bali, yaitu sebagian besar karyawan merasa tidak mudah mengatur waktu untuk kehidupan pribadi, karyawan merasa tidak profesional dalam bekerja saat terjadi konflik pribadi, serta karyawan merasa tidak adanya waktu yang tersedia untuk karyawan melakukan aktivitas pribadi. Rendahnya *work life balance* berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan mengatakan bahwa dalam menjalani perannya di pekerjaan dan keluarga belum seimbang karena masih lebih berat pada peran mereka di pekerjaan. Karyawan mengatakan bahwa ini disebabkan karena seringnya lembur dan sulitnya dalam meminta cuti kerja. Karyawan pun juga merasa bahwa kesehatan diri menurun, sering sakit walaupun sakit yang dialami bukan penyakit yang serius seperti pusing, kelelahan, tidak enak badan, sakit kepala dan flu. Semangat kerja untuk berkontribusi bagi perusahaan pun sudah menurun karena itu mereka merasa ingin agar tugas kerjanya selesai dan tidak menambah tugas kerjanya lagi.

Sisi keluarga dan sosial masyarakat dikarenakan sulitnya membagi waktu sehingga banyak karyawan yang melakukan absen tanpa ijin pada akhirnya mempengaruhi karyawan di dalam pekerjaannya. Dalam hal ini mereka mengakui bahwa kegiatan sosial seperti halnya masyarakat di Bali yang tradisi dan budayanya tidak dapat dihindari. Setiap masyarakat Bali di wilayahnya masing-masing ada yang dinamakan "mebanjar" atau masuk banjar. Banjar merupakan ORMAS (Organisasi Masyarakat) tradisional di Bali. Ini merupakan sisi sosial yang harus dijalankan dalam kehidupan bermasyarakat. Jika di suatu banjar ada upacara ngayah (gotong royong di pura/tempat suci agama Hindu) diwajibkan untuk ikut serta. Begitu pun jika ada upacara kematian, pengabenan, pernikahan, dan upacara keagamaan lainnya.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Willem & Bangun (2023), Abdillah, *et. al.*, (2024), Janah & Krishernawan (2025), Hartati & Sukartini (2025) serta Pratama, *et. al.*, (2025) yang menyimpulkan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil yang berbeda ditemukan pada penelitian yang dilakukan oleh Pitriyani & Jaya (2024) serta Liana, dkk., (2025) yang menyimpulkan bahwa *worklife balance* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting yang perlu diperhatikan oleh organisasi dalam memelihara sumber daya manusianya, yaitu dengan cara menyediakan dan mengupayakan lingkungan kerja yang nyaman, aman dan kondusif karena di situlah seorang pegawai menghabiskan waktu kerjanya setiap hari, maka dengan lingkungan kerja yang nyaman, aman dan kondusif akan meningkatkan kinerja kerja yang tinggi (Wulandari, 2024). Lingkungan kerja menurut Sutrisno (2020) adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan meliputi tempat bekerja, fasilitas, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut. Perusahaan yang mempunyai lingkungan kerja yang baik dan nyaman akan memberikan kemudahan bagi karyawannya untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan wawancara awal dengan beberapa karyawan diketahui bahwa hubungan atasan dengan bawahan yang kurang harmonis yaitu, sikap atasan yang kurang menghargai bawahan atas kerja keras yang telah dilakukan untuk perusahaan. Selain itu hubungan yang kurang harmonis juga ditunjukkan dari hubungan sesama rekan kerja yang sering terjadi perbedaan pendapat hingga menyebabkan konflik. Pihak perusahaan belum bisa menyediakan fasilitas kerja yang memadai dan kondusif. Hal ini bisa dilihat dari penerangan yang kurang, kondisi udara yang kurang sejuk di setiap ruangan, hal ini disebabkan sistem pendingin ruangan yang tidak berfungsi secara optimal dan tidak semua ruangan kerja mempunyai sistem pendingin ruangan serta kebisingan yang ditimbulkan oleh suara kendaraan.

Lingkungan kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan oleh Cahya, *et. al.*, (2021) yang menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Huda & Azar (2021), Hermawan (2022), Estiana, *et. al.*, (2023), Firjatullah, *et. al.*, (2023) serta Jumani, *et. al.*, (2024) menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil yang berbeda ditemukan pada penelitian yang dilakukan oleh Nurhandayani (2022) serta Helmi & Prijati (2022) yang menyimpulkan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap terhadap kinerja pegawai.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu komitmen organisasi. Robbin & Judge (2020) menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seseorang karyawan memihak terhadap tujuan-tujuan organisasi serta memiliki keinginan untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut. Karyawan dengan komitmen organisasi yang tinggi memiliki perbedaan sikap dibandingkan yang berkomitmen rendah. Karyawan yang berkomitmen tinggi akan memiliki produktivitas tinggi. Sebaliknya, komitmen karyawan yang rendah memiliki dampak negatif. Agar tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik maka organisasi perlu meningkatkan dan mempertahankan sikap komitmen organisasional yang dimiliki pegawai. Ketika komitmen pegawai terhadap organisasi sudah terbentuk maka pegawai

akan memberikan kinerja yang optimal sehingga tujuan dari organisasi akan tercapai (Luthans, 2018).

Permasalahan komitmen organisasi karyawan pada PT. Sumber Cipta Multiniaga DSO Bali, berdasarkan hasil wawancara dengan pimpinan dapat dilihat dalam menjalankan tugasnya, yaitu sebagian besar karyawan tidak memiliki komitmen organisasional yang tinggi, yang terlihat dari karyawan kurang rasa memiliki terhadap perusahaan, karyawan menganggap permasalahan yang terjadi diperusahaan bukan menjadi masalah pribadi mereka, karyawan enggan jika dimintai untuk bekerja lembur, karyawan kurang bertanggung jawab terhadap pekerjaannya yang terlihat dari karyawan yang mulai suka terlambat masuk kerja, membolos, serta meninggalkan jam kerja. Selaian itu penyelesaian pekerjaan secara tepat waktu, teliti, cermat dan akurat belum dapat terpenuhi, sehingga pencapaian standar pelayanan minimal yang harus dipenuhi masih belum sesuai dengan yang diharapkan. Banyaknya karyawan yang tidak memiliki komitmen dalam pekerjaannya, seperti adanya karyawan yang datang terlambat, menurunnya absensi kerja karyawan serta karyawan tidak menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu. Komitmen organisasi memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan oleh Putri, *et. al.*, (2021) yang menyimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini didukung oleh Budiantara, *et. al.*, (2022), Astuti (2022), Ekhsan, *et. al.*, (2022), Ukasyah, *et. al.*, (2023) serta Edmizar, *et. al.*, (2024) yang menyimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil yang berbeda ditemukan pada penelitian yang dilakukan oleh Hendri & Kirana (2021) serta Jannah, dkk., (2024) yang menyimpulkan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan permasalahan yang ditemukan pada PT. Sumber Cipta Multiniaga DSO Bali serta adanya perbedaan hasil penelitian sebelumnya, maka alasan tersebut yang mendasari penelitian ini mengambil judul “Pengaruh *Work Life Balance*, Lingkungan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sumber Cipta Multiniaga DSO Bali”.

LITERATUR DAN HIPOTESIS

Goal Setting Theory

Teori penetapan tujuan (*goal setting theory*) pertama kali diperkenalkan oleh Locke (1969). Menurut Aryuni, dkk., (2023) *Goal setting teory* adalah suatu teori kognitif beserta latar gagasan maka setiap orang memiliki suatu kemauan untuk mencapai hasil spesifik atau tujuan yang diharapkan dapat tercapai. Teori ini menjelaskan bahwa perilaku seseorang ditentukan oleh dua buah *cognition* yaitu nilai dan tujuan. Orang telah menentukan *goal* atas perilakunya di masa depan dan *goal* tersebut akan mempengaruhi perilaku yang sesungguhnya terjadi. Perilakunya akan diukur oleh ide (pemikiran) dan niatnya sehingga akan mempengaruhi tindakan dan konsekuensi kinerjanya. Umumnya, kepala organisasi menerima penetapan tujuan sebagai hal yang sangat berarti untuk meningkatkan dan mempertahankan kinerja (Wahyuni, dkk., 2022).

Work Life Balance

Menurut Pambudi (2020) *work life balance* adalah tantangan untuk mencapai sebuah keseimbangan hidup dalam menjalankan tanggung jawabnya pada pekerjaan maupun tanggung jawab pada keluarga. Menurut Juita, dkk., (2020) untuk mengukur *work life balance* terdapat indikator-indikator sebagai berikut: 1) *Time Balance* (Keseimbangan Waktu) 2) *Involvement Balance* (Keseimbangan Keterlibatan) serta *Satisfaction Balance* (Keseimbangan Kepuasan).

Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (2018:97) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Adapun indikator lingkungan kerja menurut Prihantoro (2019) adalah sebagai berikut: 1) Hubungan Antar Karyawan, 2) Suasana Kerja serta 3) Fasilitas-Fasilitas Kerja.

Komitmen Organisasi

Menurut Umam (2018:258) komitmen organisasi adalah suatu konstruk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi. Indikator komitmen organisasi menurut Kreitner & Kinicki (2018:165) terdapat tiga indikator komitmen organisasi yaitu: 1) Komitmen Afektif, 2) Komitmen Berkelanjutan serta 3) Komitmen Normatif.

Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2020:67) istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Adapun indikator kinerja karyawan yang dikemukakan oleh Robbins (2018:260), yaitu: 1) Kualitas, 2) Kuantitas, 3) Ketepatan waktu, 4) Efektifitas serta 5) Kemandirian.

Hipotesis Penelitian

Pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan

Work life balance merupakan faktor penting dalam pekerja, bagaimana pekerja dapat menyeimbangkan kehidupan di dunia kerjanya dengan dunia pribadinya dan apakah hal tersebut berdampak pada kinerja karyawan. *Work life balance* adalah sebuah konsep keseimbangan yang melibatkan ambisi atau karir dengan kebahagiaan, waktu luang, keluarga, dan pengembangan spiritual (Herlambang, 2019). Menurut Saina, *et. al.*, (2016) mengemukakan bahwa *work life balance* merupakan keseimbangan kehidupan di dalam pekerjaan dari masing-masing individu. Keseimbangan dalam bekerja ini merupakan faktor penting yang dapat mendukung meningkatnya kinerja kerja terhadap suatu pekerjaan. *Work life balance* adalah sebuah konsep keseimbangan yang melibatkan ambisi atau karir dengan kebahagiaan, waktu luang, keluarga, dan pengembangan spiritual. Program *work life balance* yang diterapkan dalam suatu perusahaan diharapkan mampu meningkatkan tingkat kinerja kerja pada karyawan. Berdasarkan penjelasan tersebut, *work life balance* memiliki hubungan dengan kinerja karyawan, hal ini semakin diperkuat

oleh beberapa penelitian terdahulu, yang dilakukan oleh Maharani & Saputro (2023) yang menyimpulkan bahwa *Work Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Willem & Bangun (2023), Abdillah, *et. al.*, (2024), Janah & Krishernawan (2025), Hartati & Sukartini (2025) serta Pratama, *et. al.*, (2025) yang menyimpulkan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang tidak terbebani oleh konflik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi cenderung lebih produktif, fokus, dan menghasilkan kinerja yang lebih gemilang. Artinya, semakin baik karyawan dapat menyeimbangkan tanggung jawab pekerjaan dan kehidupan pribadi, semakin baik pula kinerja mereka di tempat kerja. Berdasarkan pada pernyataan teori dan hasil kajian penelitian sebelumnya, maka dapat dirumuskan hipotesis:

H₁ : *Work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Cipta Multiniaga DSO Bali.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Organisasi selaku induk kerja menuntut agar setiap pegawai untuk selalu bekerja dengan produktif. Salah satu cara agar para pegawai tetap bekerja dengan produktif yaitu dengan penyediaan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif. Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif tidak bisa lepas dari faktor pewarnaan ruangan, kebersihan kantor, pertukaraan udara, penerangan, keamanan dan kebisingan dalam area kerja sehingga patut diperhatikan, dipersiapkan dan direncanakan dengan matang karena hal-hal tersebut sangat mempengaruhi kondisi fisik serta psikologi karyawan. Begitu pula hubungan antar pegawai pun patut diperhatikan, setiap karyawan harus membina hubungan yang harmonis baik dengan sesama pegawai maupun dengan para atasannya, mampu berkomunikasi dalam sebuah team kerja dan bersikap ramah. Apabila organisasi mampu menyediakan hal tersebut tentunya para pegawai akan bersemangat dalam bekerja, mempunyai gairah kerja dan tanggung jawab yang tinggi terhadap penyelesaian tugas-tugasnya yang mempunyai kualitas handal dan terpercaya sehingga apabila hal-hal tersebut terjadi maka kinerja pegawai tersebut dalam bekerja bisa dikatakan tinggi (Rodi, 2015). Adapun penelitian yang sebelumnya dilakukan mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, diantaranya oleh Cahya, *et. al.*, (2021) yang menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Huda & Azar (2021), Hermawan (2022), Estiana, *et. al.*, (2023), Firjatullah, *et. al.*, (2023) serta Jumani, *et. al.*, (2024) menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kondisi tempat kerja yang aman, nyaman, dan kondusif untuk bekerja. Ini menciptakan suasana yang mendukung, misalnya hubungan harmonis, rasa saling menghormati, dan komunikasi yang terbuka antara rekan kerja dan atasan. Artinya semakin baik lingkungan kerja, semakin tinggi kinerja karyawan. Berdasarkan pada pernyataan teori dan hasil kajian penelitian sebelumnya, maka dapat dirumuskan hipotesis:

H₂ : Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Cipta Multiniaga DSO Bali.

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Komitmen organisasi merupakan sikap seseorang dalam mengidentifikasi dirinya terhadap organisasi beserta nilai-nilai dan tujuannya, serta keinginan tetap menjadi anggota untuk mencapai tujuan. Jika seseorang karyawan merasa bahwa sikap dan nilai-nilai yang dia yakini sama dengan nilai-nilai yang dimiliki oleh organisasinya, hal ini akan memunculkan dorongan untuk meraih tujuan organisasi. Kemauan karyawan dapat mendorong usaha keras karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Kebanggaan karyawan mencerminkan sikap kepuasan karyawan berada dalam perusahaan tersebut. Dengan adanya rasa bangga ini muncul rasa ingin menjaga citra perusahaan sehingga memicu tindakan karyawan untuk bekerja lebih baik dan mencapai kinerja yang tinggi (Eni, 2022). Pernyataan ini diperkuat oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Putri, *et. al.*, (2021) yang menyimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini didukung oleh Budiantara, *et. al.*, (2022), Astuti (2022), Ekhsan, *et. al.*, (2022), Ukasyah, *et. al.*, (2023) serta Edmizar, *et. al.*, (2024) yang menyimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin tinggi tingkat komitmen seorang karyawan terhadap organisasi, maka akan semakin baik pula kinerjanya, begitu pula sebaliknya. Hal ini karena karyawan yang berkomitmen akan lebih termotivasi, loyal, dan bersedia berusaha lebih keras untuk mencapai tujuan perusahaan. Berdasarkan pada pernyataan teori dan hasil kajian penelitian sebelumnya, maka dapat dirumuskan hipotesis:

H₃: Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Cipta Multiniaga DSO Bali.

METODELOGI PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada PT. Sumber Cipta Multiniaga DSO Bali. Perusahaan ini berlokasi di Jl. Cokroaminoto No. 967, Desa Sempidi, Kecamatan Mengwi, Kabupaten Badung, Bali 80351. Dalam penelitian ini yang menjadi obyek penelitian adalah *work life balance*, lingkungan kerja, komitmen organisasi dan kinerja karyawan pada PT. Sumber Cipta Multiniaga DSO Bali. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 43 orang karyawan, sedangkan teknik pengambilan sampel menggunakan metode sampling jenuh. Metode pengumpulan data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah observasi, wawancara, kuesioner dan studi dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda.

1. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Tabel 1
Hasil Uji Validitas Instrumen

Variabel	Indikator	<i>Pearson Correlation</i>	Keterangan
<i>Work Life Balance</i> (X_1)	$X_{1.1}$	0,950	Valid
	$X_{1.2}$	0,916	Valid
	$X_{1.3}$	0,925	Valid
Lingkungan Kerja (X_2)	$X_{2.1}$	0,905	Valid
	$X_{2.2}$	0,962	Valid
	$X_{2.3}$	0,936	Valid
Komitmen Organisasi (X_3)	$X_{3.1}$	0,944	Valid
	$X_{3.2}$	0,926	Valid
	$X_{3.3}$	0,960	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	$Y_{1.1}$	0,705	Valid
	$Y_{1.2}$	0,879	Valid
	$Y_{1.3}$	0,879	Valid
	$Y_{1.4}$	0,814	Valid
	$Y_{1.5}$	0,775	Valid

Sumber: Data diolah, 2025

Tabel 1 menunjukkan bahwa semua nilai *Pearson Correlation* instrumen berada di atas 0,30. Hal tersebut berarti semua instrumen yang dipergunakan adalah valid.

b. Uji Reabilitas

Tabel 2
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	Nilai <i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
<i>Work Life Balance</i> (X_1)	0,920	Reliabel
Lingkungan Kerja (X_2)	0,925	Reliabel
Komitmen Organisasi (X_3)	0,935	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,870	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 2 didapat perhitungan nilai *Cronbach's Alpha* masing – masing variabel lebih besar dari 0,60. Hal tersebut berarti instrumen sudah *reliable* dan penelitian dapat dilanjutkan.

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Tabel 3
Hasil Uji Normalitas

	Unstandardized Residual
N	43
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,200

Sumber: Data diolah, 2025

Tabel 3 dapat dilihat bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* adalah 0,200. Nilai tersebut lebih besar dari 0,05 yang berarti dapat dikatakan bahwa variabel tersebut adalah berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Tabel 4
Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
<i>Work Life Balance</i> (X1)	0,856	1,168
Lingkungan Kerja (X2)	0,856	1,168
Komitmen Organisasi (X3)	0,999	1,001

Sumber: Data diolah, 2025

Pada Tabel 4 menunjukkan nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,10 serta nilai VIF lebih kecil dari 10. Maka dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terjadi multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Sig.
<i>Work Life Balance</i> (X1)	0,798
Lingkungan Kerja (X2)	0,323
Komitmen Organisasi (X3)	0,249

Sumber : Data diolah, 2025

Dari Tabel 5 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi antara variabel independen dengan nilai absolut residualnya (ABS_RES) lebih besar dari 0,05. Hal ini berarti tidak terjadi gejala Heteroskedastisitas pada model regresi.

Hasil Analisis Data

Tabel 6
Rangkuman Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Koefisien Regresi	Standar Error	t-hitung	Sig.
(Constant)	5,694	1,741	3,270	0,002
<i>Work Life Balance</i> (X1)	0,447	0,130	3,426	0,001
Lingkungan Kerja (X2)	0,314	0,091	3,474	0,001
Komitmen Organisasi (X3)	0,420	0,098	4,297	0,000
R				0,771
<i>Adjusted R Square</i>				0,563
F test				19,035
Sig. F				0,000

Sumber: Data diolah, 2025

a. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan nilai-nilai pada Tabel 6, maka persamaan regresi linier berganda akan menjadi:

$$Y = 5,694 + 0,447 X_1 + 0,314 X_2 + 0,420 X_3$$

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda di atas, diperoleh persamaan garis regresi yang memberikan informasi bahwa:

- 1) Nilai $b_1 = 0,447$ artinya bahwa apabila *work life balance* naik satu satuan sedangkan lingkungan kerja dan komitmen organisasi tetap maka kinerja karyawan rata-rata akan naik sebesar 0,447.
- 2) Nilai $b_2 = 0,314$ artinya bahwa apabila lingkungan kerja naik satu satuan sedangkan *work life balance* dan komitmen organisasi tetap maka kinerja pegawai rata-rata akan naik sebesar 0,314.
- 3) Nilai $b_3 = 0,420$ artinya bahwa apabila komitmen organisasi naik satu satuan sedangkan *work life balance* dan lingkungan kerja tetap maka kinerja pegawai rata-rata akan naik sebesar 0,420.

b. Analisis Korelasi Berganda

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 6 nilai koefisien korelasi berganda sebesar 0,771 berada antara 0,600 sampai dengan 0,799 yang berarti korelasi adalah kuat.

c. Uji Koefisien Determinasi

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 6 nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,563 sehingga dapat dihitung persentase kontribusi *work life balance*, lingkungan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan sebesar $0,563 \times 100\% = 56,3\%$ dengan sisa 43,7% dipengaruhi variabel lain diluar penelitian.

d. Uji F

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 6 nilai F_{hitung} sebesar 19,035 dan nilai signifikan uji F yakni $0,000 < 0,05$. Hasil ini mempunyai arti bahwa secara simultan ada pengaruh positif dan signifikan antara *work life balance*, lingkungan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Cipta Multiniaga DSO Bali model dinyatakan fit (layak).

e. Uji t

Langkah-langkah dalam uji t adalah sebagai berikut.

1) Pengaruh *work life balance* terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan Tabel 6 hasil analisis pengaruh *work life balance* terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,426 dengan nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$. Hasil ini mempunyai arti bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara *work life balance* terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Cipta Multiniaga DSO Bali (hipotesis diterima).

2) Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan Tabel 6 hasil analisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,474 dengan nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$. Hasil ini mempunyai arti bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Cipta Multiniaga DSO Bali (hipotesis diterima).

3) Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan Tabel 6 hasil analisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 4,297 dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hasil ini mempunyai arti bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Cipta Multiniaga DSO Bali (hipotesis diterima).

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan

Work life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Cipta Multiniaga DSO Bali. Ini berarti hipotesis pertama dalam penelitian ini dapat diterima, dengan memperhatikan *time balance* (keseimbangan waktu), *involvement balance* (keseimbangan keterlibatan) serta *satisfaction balance* (keseimbangan kepuasan) maka akan mempengaruhi *work life balance* sehingga mampu meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Sumber Cipta Multiniaga DSO Bali. Keseimbangan hidup (*work life balance*) berdampak langsung pada peningkatan fokus dan konsentrasi karyawan selama jam kerja. Dengan memisahkan urusan pribadi secara efektif, karyawan tidak terganggu oleh beban pikiran di luar pekerjaan saat berada di kantor. Hal ini sangat penting bagi PT. Sumber Cipta Multiniaga DSO Bali, di mana akurasi dalam manajemen stok, pengawasan rute distribusi, dan laporan penjualan memerlukan ketelitian tingkat tinggi guna menghindari kesalahan operasional yang merugikan perusahaan. Selain itu, *work-life balance* berperan besar dalam menjaga kesehatan fisik karyawan. Dalam industri distribusi yang menuntut mobilitas tinggi di wilayah Bali, stamina fisik menjadi aset

utama. Karyawan yang memiliki waktu untuk berolahraga dan istirahat yang cukup jarang mengalami gangguan kesehatan, sehingga tingkat absensi menurun drastis. Kehadiran yang konsisten dan kondisi fisik yang prima secara otomatis akan mendorong pencapaian kinerja yang lebih stabil dan berkelanjutan. Selain itu, karyawan yang memiliki kehidupan personal yang memuaskan cenderung memiliki motivasi intrinsik yang lebih tinggi. Karyawan PT. Sumber Cipta Multiniaga DSO Bali yang merasa bahagia dengan kualitas hidupnya akan lebih terbuka terhadap ide-ide baru dan lebih bersemangat dalam memberikan solusi kreatif untuk memenangkan persaingan di pasar regional Bali. Hasil penelitian tersebut relevan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Maharani & Saputro (2023), Willem & Bangun (2023), Abdillah, *et. al.*, (2024), Janah & Krishernawan (2025), Hartati & Sukartini (2025) serta Pratama, *et. al.*, (2025) yang menyimpulkan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang tidak terbebani oleh konflik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi cenderung lebih produktif, fokus, dan menghasilkan kinerja yang lebih gemilang. Artinya, semakin baik karyawan dapat menyeimbangkan tanggung jawab pekerjaan dan kehidupan pribadi, semakin baik pula kinerja mereka di tempat kerja.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Cipta Multiniaga DSO Bali. Ini berarti hipotesis kedua dalam penelitian ini dapat diterima, dengan memperhatikan hubungan antar karyawan, suasana kerja serta fasilitas kerja akan mempengaruhi lingkungan kerja sehingga mampu meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Sumber Cipta Multiniaga DSO Bali. Lingkungan kerja fisik yang nyaman, bersih, dan didukung oleh fasilitas teknologi yang memadai di kantor PT. Sumber Cipta Multiniaga DSO Bali memungkinkan karyawan bekerja dengan lebih efisien. Ketersediaan ruang kerja yang ergonomis serta sarana pendukung distribusi yang modern mengurangi hambatan teknis yang dapat menghambat ritme kerja harian. Ketika hambatan fisik diminimalisir, karyawan dapat mengalokasikan seluruh energi dan fokusnya untuk menyelesaikan tanggung jawab profesional dengan kualitas yang lebih baik. Selain aspek fisik, lingkungan kerja non-fisik yang mencakup suasana kekeluargaan yang sehat memegang peranan krusial. Hubungan yang harmonis antara atasan dan bawahan serta koordinasi yang solid antar-rekan kerja menciptakan rasa aman secara psikologis. Suasana kerja yang suportif ini memicu motivasi intrinsik karyawan untuk memberikan kontribusi terbaiknya tanpa merasa tertekan oleh konflik internal yang tidak perlu. Hal ini menumbuhkan rasa memiliki (*sense of belonging*) yang kuat, sehingga karyawan PT. Sumber Cipta Multiniaga DSO Bali tidak hanya bekerja untuk memenuhi kewajiban, tetapi memiliki inisiatif tinggi untuk menjaga reputasi dan kinerja PT. Sumber Cipta Multiniaga DSO Bali. Pernyataan ini diperkuat dengan hasil penelitian oleh Cahya, *et. al.*, (2021), Huda & Azar (2021), Hermawan (2022), Estiana, *et. al.*, (2023), Firjatullah, *et. al.*, (2023) serta Jumani, *et. al.*, (2024) menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kondisi tempat kerja yang aman, nyaman, dan kondusif untuk bekerja. Ini menciptakan suasana yang mendukung, misalnya hubungan harmonis, rasa saling menghormati, dan

komunikasi yang terbuka antara rekan kerja dan atasan. Artinya semakin baik lingkungan kerja, semakin tinggi kinerja karyawan.

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Cipta Multiniaga DSO Bali. Ini berarti hipotesis ketiga dalam penelitian ini dapat diterima, dengan memperhatikan komitmen afektif, komitmen berkelanjutan serta komitmen normatif akan mempengaruhi komitmen organisasi sehingga mampu meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Sumber Cipta Multiniaga DSO Bali. Komitmen organisasi bukan sekadar janji untuk bertahan di perusahaan, melainkan manifestasi dari loyalitas, identifikasi diri, dan keterlibatan aktif karyawan dalam mencapai visi besar perusahaan. Ketika karyawan memiliki komitmen yang kokoh, seluruh energi dan kompetensi yang mereka miliki akan diarahkan sepenuhnya untuk mendukung keberhasilan PT. Sumber Cipta Multiniaga DSO Bali. Dampak dari komitmen organisasi yang kuat ini secara nyata meningkatkan efisiensi operasional harian. Karyawan tidak lagi memerlukan pengawasan yang melekat atau *micromanagement* dari atasan. Karyawan secara sadar mengelola waktu dan sumber daya yang ada untuk mencapai hasil maksimal. Komitmen organisasi juga berperan penting dalam menurunkan tingkat *absenteeism* atau ketidakhadiran tanpa alasan yang jelas. Karyawan yang berkomitmen merasa bahwa kehadiran mereka sangat berarti bagi kelancaran tim. Kedisiplinan kehadiran ini memastikan bahwa jadwal pengiriman produk ke pelanggan di seluruh Bali tidak terganggu, sehingga kepuasan pelanggan tetap terjaga dan performa perusahaan secara kolektif tetap berada pada jalur yang benar. Karyawan yang berkomitmen cenderung lebih teliti dalam melakukan tugas-tugas administratif maupun teknis. Kesalahan-kesalahan kecil dalam input data atau distribusi dapat diminimalisir karena karyawan memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap reputasi perusahaan. Karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan lebih ulet dan tidak mudah menyerah karena mereka merasa memiliki peran penting dalam pencapaian visi jangka panjang perusahaan, sehingga kinerja individu tetap stabil meski dalam situasi sulit. Hasil penelitian tersebut relevan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Putri, *et. al.*, (2021), Budiantara, *et. al.*, (2022), Astuti (2022), Ekhsan, *et. al.*, (2022), Ukasyah, *et. al.*, (2023) serta Edmizar, *et. al.*, (2024) yang menyimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin tinggi tingkat komitmen seorang karyawan terhadap organisasi, maka akan semakin baik pula kinerjanya, begitu pula sebaliknya. Hal ini karena karyawan yang berkomitmen akan lebih termotivasi, loyal, dan bersedia berusaha lebih keras untuk mencapai tujuan perusahaan.

SIMPULAN DAN LIMITASI

Berdasarkan data yang didapatkan setelah diolah kembali, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: 1) *Work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Cipta Multiniaga DSO Bali. 2) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Cipta Multiniaga DSO Bali. 3) Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Cipta Multiniaga DSO Bali. Adapun keterbatasan dalam penelitian tersebut, antara lain: 1) Pengambilan data dilakukan dengan *cross sectional*, dimana dibutuhkan subyek penelitian yang relatif besar atau banyak dengan asumsi variabel bebas yang berpengaruh cukup banyak maka sebaiknya menggunakan studi longitudinal. 2) Penelitian terbatas hanya dilakukan dengan jumlah sampel sebanyak 43 orang, agar lebih luas cakupan analisisnya maka penelitian yang akan datang perlu dikembangkan dengan instansi atau perusahaan jumlah sampel yang lebih besar atau lebih dari satu perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, M. H., Huda, M., & Ajizah, N. (2024). Pengaruh Mindfulness, Work-Life Balance dan Kepuasan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan Pasuruan Industrial Estate Rembang. *MES Management Journal*, 3(3), 580-590.
- Arifurahman, F., Hidayat, M., & Sjarlis, S. (2021). Pengaruh Komunikasi, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Nobel Management Review*. 2(3), 361-369.
- Aryuni, I. G. A. I. F., Suardika, I. N., & Rismawan, P. A. E. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bali Artha Seduh. *EMAS*, 4(6), 1459-1473.
- Astuti, D. (2022). Pengaruh komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen Bisnis*, 2(2), 55-68.
- Budiantara, I. K., Mitariani, N. W. E., & Imbayani, I. G. A. (2022). Pengaruh komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan outsourcing pada perusahaan penyedia jasa outsourcing PT. Adidaya Madani Denpasar. *Emas*, 3(6), 139-151.
- Cahya, A. D., Ratnasari, N. T., & Putra, Y. P. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stress Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus UMKM Buah Baru Online (BBO) Di Gamping Yogyakarta). *Jurnal Bingkai Ekonomi*, 6(2), 71-83.
- Edmizar, L., Delmaira, R., Dewenti, N., & Afriyeni, A. (2024). Pengaruh Komitmen Organisasi, Iklim Organisasi, Budaya Organisasi Dan Person Organizational Fit Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kerinci. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 17(1), 118-138.
- Ekhsan, M., Aprian, A., & Parashakti, R. D. (2022). Pengaruh Komitmen Organisasi, Organizational Citizenship Behavior dan Semangat Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Perspektif Manajerial dan Kewirausahaan (JPMK)*, 2(2), 19-33.
- Eni, D.P. M. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bpr Nusamba Tegallalang Di Kabupaten Gianyar. *Skripsi*. Denpasar: Universitas Mahasaraswati Denpasar.
- Estiana, R., Karomah, N. G., & Saimima, Y. A. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Lentera Bisnis*, 12(2), 339.
- Firjatullah, J., Wolor, C. W., & Marsofiyati, M. (2023). Pengaruh lingkungan kerja, budaya kerja, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manuhara: Pusat Penelitian Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 01-10.

-
- Hartati, W., & Sukartini, M. (2025). Pengaruh Work-Life Balance dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Seyang Activewear Cirebon. *Indonesia Economic Journal*, 1(2), 1112-1126.
- Helmi, A. F., & Prijati, P. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Surya Sembada Kota Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (JIRM)*, 11(2).
- Hendri, M., & Kirana, K. C. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Locus Of Control, Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Roy Sentoso Collection. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 2(1), 119-128.
- Herlambang, H. C. (2019). Pengaruh Worklife Balance Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris pada Serikat Pekerja Media dan Industri Kreatif Untuk Demokrasi (SINDIKASI)). *In UMMagelang Conference Series* (pp. 558-566).
- Hermawan, E. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja PT. Sakti Mobile Jakarta. *Jurnal Kajian Ilmiah*, 22(2), 173-180.
- Huda, M., & Azar, M. A. S. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Forisa Nusapersada Lamongan. *HUMANIS: Jurnal Ilmu-Ilmu Sosial Dan Humaniora*, 13(2), 160-172.
- Janah, F. N. L., & Krishernawan, I. (2025). Pengaruh Pengembangan Karir, Analisis Jabatan, Beban Kerja dan Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT Bank Syariah Indonesia KCP Mojokerto). *Jurnal Ilmiah Akuntansi Publik, Manajemen dan Perbankan*, 1(2), 84-94.
- Juita, J., Samsudin, A., & Danial, D. M. (2020). Analisis Work Life Balance Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja. *Business Management and Entrepreneurship Journal*, 2(2).
- Jumani, A., Sawitri, N. N., Fikri, A. W. N., Faeni, D. P., & Maulia, I. R. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kelurahan Jatimulya. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen*, 2(2), 364-372.
- Kreitner, R., & Kinicki. A. (2018). *Perilaku Organisasi*. Edisi 9. Buku 1. Jakarta: Salemba Empat.
- Liana, E., Supardi, S., & Susanto, P. C. (2025). Determinasi Work Life Balance Dan Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Kargo Internasional Di Jakarta. *Jurnal Ilmiah M-Progress*, 15(1), 1-12.
- Luthans, F. (2018). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Maharani, N. A., & Saputro, E. P. (2023). Pengaruh Work Life Balance, Family Supportive Supervisor Behaviour, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Benefit: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 8(2), 128-141.
- Mangkunegara, A.A.A.P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Instansi*. Edisi XIV. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Nitisemito, A. S. (2018). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nurhandayani, A. (2022). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan beban kerja terhadap kinerja. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital (Ekobil)*, 1(2), 108-110.

-
- Pambudi, M. R. (2020). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja pada Perawat di Rumah Sakit Siloam Kebon Jeruk. *Universitas Pertamina*. 9(1), 110–120.
- Pitriyani, A., & Jaya, U. A. (2024). Pengaruh Keseimbangan Kerja-Hidup (Work-life Balance) dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus Pada Sentra Konveksi Di Pamijahan Kabupaten Bogor. *Jurnal Ilmiah Bisnis dan Perpajakan*. www.jurnal.unmer.ac.id.
- Pratama, D. Y., Nadhiroh, U., & Kurniawan, B. W. (2025). Pengaruh work life balance, lingkungan kerja fisik dan komunikasi interpersonal terhadap kinerja karyawan PT Daihatsu Jolo Abadi Kota Malang. *Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Manajemen*, 4(3), 253-268.
- Prayejani, N.L.G. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Komunikasi Dan *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Harum Jaya Gianyar. *Skripsi*. Denpasar: Universitas Ngurah Rai Denpasar.
- Prihantoro, A. (2019). Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja, Dan Komitmen. *Value Added: Majalah Ekonomi dan Bisnis*, 8(2).
- Putri, M. H. S., Agustina, T., Hariyono, T. A., & Jahri, M. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja, Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Kalsel Cabang Utama Banjarmasin. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis, Dan Sosial (EMBISS)*, 1(2), 132-143.
- Robbins, S.P. (2018). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Robbins, SP., & Judge, T.A. (2020). *Perilaku Organisasi*. Buku 1, Edisi Ke-12. Jakarta: Salemba Empat.
- Rodi, A.G.. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pendidikan, Pemuda, Dan Olahraga Kabupaten Sleman. *Skripsi*. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.
- Saina, I. V, Pio, R. J., & Rumawas, W. (2016). Pengaruh Work-Life Balance dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) Wilayah Manado. *Administrasi Bisnis*. IV, 2–3.
- Suhasto. RB. I. N., & Lestariningsih, T. (2018). Analisis Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Kedisiplinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia Menggunakan Analisis Partial Least Square. *Jurnal AKSI*. Vol.3, Edisi 1, Halaman:43- 55.
- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Ukasyah, S., Zaki, H., & Kusumah, A. (2023). Pengaruh komitmen organisasi, organizational citizenship behavior, dan etika kerja terhadap kinerja karyawan RSIA Budhi Mulia. In *Prosiding Seminar Nasional Ekonomi, Bisnis & Akuntansi* (Vol. 3, pp. 537-545).
- Umam, K. (2018). *Prilaku Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.
- Wahyuni, N. P. W., Sujana, I. W., & Novarini, N. N. A. (2022). Pengaruh Kemampuan Kerja, Disiplin Dan Efektifitas Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Kantor DPRD Bali). *Emas*, 3(9), 187-199.

-
- Willem, A. M., & Bangun, W. (2023). Pengaruh Work Life Balance Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan. *Value: Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 9(1), 110-120.
- Wulandari, N.K.D. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompetensi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Panorama Hotel Di Kabupaten Gianyar. *Skripsi*. Denpasar: Universitas Mahasaraswati Denpasar.