

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia merupakan hal yang sangat berpengaruh dalam perkembangan dan tujuan sebuah organisasi. Tanpa adanya sumber daya manusia yang memadai akan menjadi kesulitan terbesar bagi organisasi untuk mencapai tujuannya walaupun memiliki berbagai macam sumber daya dan teknologi yang canggih. Sumber daya manusia harus dikelola secara optimal agar kualitas dan kuantitas kerja yang dihasilkan menjadi semakin baik. Keberhasilan sebuah organisasi ditentukan oleh kemampuannya dalam mengelola semua sumber daya yang ada untuk memastikan kelangsungan organisasi dalam mencapai visi dan misinya (Novita et al., 2023).

Peningkatan sumber daya manusia dalam suatu organisasi merupakan faktor penting dalam meningkatkan keefektifan di dalam sebuah organisasi. Sejauh mana sumber daya manusia dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik merupakan cara untuk mengetahui kualitas sumber daya manusia suatu organisasi. Aktivitas dan kegiatan seorang pegawai sangat berpengaruh terhadap kinerjanya sehingga seseorang yang menjalankan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya di tempat kerja menunjukkan bahwa mereka merupakan pegawai dengan kinerja yang baik. Seperti yang dinyatakan oleh Edmizard, et al. (2024), bahwa kinerja merupakan hasil kerja pegawai baik dari segi kualitas maupun kuantitas dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas yang dibebankan atasan sesuai dengan perannya di dalam organisasi.

Setiap organisasi maupun perusahaan yang bergerak di bidang apapun, akan memerlukan peran sumber daya manusia yang berkualitas untuk pencapaian tujuannya dengan menerapkan kemampuan berpikir, bertindak serta berinovasi untuk kesuksesan perusahaan. Kinerja pegawai memegang peranan penting dalam sebuah organisasi. Setiap organisasi menginginkan pegawai yang memiliki kinerja tinggi dan berperan dalam pencapaian tujuan. Sesuai dengan Rivai (2019) mengatakan bahwa kinerja adalah perilaku nyata yang ditunjukkan oleh setiap



individu sebagai prestasi kerja yang dihasilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi.

Kinerja karyawan sangat diperlukan organisasi dalam menjalankan suatu pekerjaan. Dalam melakukan pekerjaan, secara langsung karyawan tersebut akan terikat dengan perusahaan, sehingga para karyawan memiliki sebuah tanggung jawab pada perusahaan yang tidak dapat ditinggalkan. Selain itu, para karyawan harus siap untuk menghadapi sebuah tuntutan pekerjaan yang banyak. Tuntutan pekerjaan inilah yang akan menyebabkan karyawan kesulitan untuk menyeimbangkan antara kehidupan pribadi dan kehidupan pekerjaannya. Ketika kehidupan pribadi dan pekerjaan tidak seimbang, hal itu akan berdampak langsung pada kinerja para pegawai di tempat kerja. Lakshmi & Prasanth, (2018) menyatakan bahwa ketidakseimbangan dalam kehidupan kerja memiliki dampak negatif terhadap kehidupan sosial dan karier, yang berakibat pada penurunan kesehatan, produktivitas, serta kinerja yang rendah. Oleh karena itu, perusahaan harus menciptakan lingkungan kerja yang fleksibel yang membantu karyawan mengelola kedua kehidupan pribadi dan pekerjaan mereka.

Konsep work-life balance pertama kali dipopulerkan melalui penelitian Clark (2000) dengan pendekatan *work/family border theory*. Konsep ini menekankan pentingnya harmoni antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, di mana individu mampu memenuhi tanggung jawab pekerjaan tanpa mengorbankan aspek kehidupan lain seperti keluarga, kesehatan, dan waktu pribadi. Menurut Garengo et al. (2021) *work-life balance* merupakan fenomena dalam aspek sosial kehidupan profesional karena menurunnya tingkat kompetensi, standar, dan tekanan pekerjaan dari perusahaan yang dialami karyawan mengakibatkan karyawan menjadi kurang produktif dan tidak dapat memberikan kinerja terbaiknya. *Work-life balance* didefinisikan sebagai kemampuan individu untuk memenuhi persyaratan yang terkait dengan pekerjaan serta tanggung jawab keluarga dan karyawan terhadap segala hal di luar pekerjaan (Bhende et al., 2020). *Work-life balance* bertujuan

menciptakan keadaan yang optimal, di mana karyawan dapat bekerja dengan efektivitas tinggi sambil tetap menjaga kesejahteraan mereka secara keseluruhan.



Kajian literatur oleh Mysayroh et al. (2023) menegaskan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif terhadap kinerja perawat. Perawat yang memiliki *work-life balance* yang baik cenderung menunjukkan kinerja yang lebih optimal dibandingkan dengan mereka yang tidak. Hal tersebut sejalan dengan hasil Rumawas et al. (2019) yang menunjukkan bahwa *work-life balance* memiliki pengaruh pada kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan peningkatan *work-life balance* berimplikasi pada meningkatnya kinerja pada karyawan. Begitupun penelitian yang dilakukan oleh Arifin & Muharto (2022) yang mengatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan diantara *work-life balance* pada kinerja.

Selain *work-life balance*, komitmen organisasi juga menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Adanya *work-life balance* dapat mendorong keinginan karyawan untuk tetap bertahan dalam organisasi. Komitmen dipandang sebagai suatu orientasi nilai terhadap organisasi yang menunjukkan seorang pegawai sangat mengutamakan pekerjaan dan organisasinya. Menurut Badriyah (2019) komitmen organisasi merupakan kondisi seorang pegawai yang memihak organisasi dan memiliki tujuan dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Setiap pegawai akan berusaha memberikan segala usaha yang dimilikinya dalam rangka membantu organisasi mencapai tujuannya. Berdasarkan teori *Three-Component Model of Organizational Commitment* oleh Meyer dan Allen (1991), komitmen organisasi terdiri atas tiga komponen utama: afektif, normatif, dan kontinuatif. Ketika organisasi mendukung upaya karyawan dalam mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, tingkat komitmen mereka cenderung meningkat, yang pada akhirnya berdampak positif pada kinerja.

Komitmen organisasional merupakan dorongan intrinsik karyawan untuk mengabdikan pada organisasi (Lee dan Reade, 2018). Ketidakmampuan karyawan dalam menyeimbangkan kehidupan pribadi dan pekerjaan dapat berdampak negatif terhadap komitmen mereka terhadap organisasi begitupun sebaliknya. Selaras dengan Putri dan Frianto (2023) yang menjelaskan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, tetapi juga berperan



sebagai variabel mediasi antara keseimbangan kehidupan kerja dan kinerja karyawan. Meskipun demikian, penelitian Amatullah (2019) menunjukkan hasil berbeda, di mana komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai, khususnya pada ibu yang berkarir di PT. Parsariran.

Dalam sebuah organisasi, terutama yang memiliki tingkat beban kerja tinggi, penerapan *work-life balance* bagi karyawan menjadi tantangan tersendiri salah satunya pada instansi kesehatan seperti rumah sakit, di mana tuntutan pekerjaan yang intens dan waktu kerja yang panjang sering kali mengganggu keseimbangan antara kehidupan pribadi dan profesional pegawainya. Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Daya merupakan salah satu Rumah Sakit tipe B di Kota Makassar Sulawesi Selatan tepatnya Kec. Biringkanaya yang memiliki pelayanan komperhensif 24 jam mulai dari IGD dan rawat inap. Pelayanan paling banyak dilakukan oleh perawat yang ada di Rumah Sakit tersebut. Sebagai rumah sakit tipe B dengan layanan spesialis dan jumlah perawat yang beragam, institusi ini memungkinkan eksplorasi menyeluruh terhadap aspek kinerja dan beban kerja perawat.

Tabel 1.1

Jumlah Tenaga Perawat RSUD Daya Kota Makassar Desember 2024

NO	NAMA RUANGAN	JUMLAH TENAGA KERJA			TOTAL
		PNS	P3K	LASKAR PELANGI	
1	IGD	5	16	6	27
2	OK	7	12	1	20
3	ICU	7	12	1	20
4	PICU/NICU	7	7		14
5	Perawatan Interna	6	11	1	18
6	Perawatan Bedah	8	5	6	19
7	Perawatan Anak	7	5	3	16
8	Perawatan Paru	3	3	2	8
9	Perawatan RICU	2	6	1	10
10	Perawatan Mawar	4	4		9
11	Perawatan It.5	4	5	4	13
12	Poli Gigi	4	1		5
	Poli Rawat Jalan	11	7	1	19
	TOTAL	75	94	26	198

RSUD Daya Kota Makassar (2024)



Perawat merupakan salah satu profesi yang rentan terhadap tekanan kerja tinggi, mengingat tuntutan tanggung jawab yang kompleks, jam kerja yang panjang, serta beban emosional yang besar, terutama dalam situasi darurat atau perawatan pasien jangka panjang. Tekanan-tekanan tersebut dapat memicu ketidakseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi (*work-life balance*). Ketidakseimbangan ini tidak hanya berdampak pada kesejahteraan individu tetapi juga dapat mempengaruhi performa kerja secara keseluruhan. Ketika *work-life balance* terganggu, karyawan cenderung mengalami penurunan motivasi, konsentrasi, dan produktivitas, sehingga hasil kerja menjadi kurang optimal. Hal ini sejalan dengan temuan Bataineh (2019) yang menyatakan bahwa ketidakseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi (*work-life balance*) dapat berdampak negatif pada kinerja, sehingga hasil yang dicapai menjadi kurang optimal.

Tabel 1.2

Data Absensi Perawat RSUD Daya Makassar Periode Oktober-November 2024

Bulan	Jumlah Perawat	Hari kerja	Total Hari Kerja	Rekapitulasi Data Absensi					Total Absensi (%)
				ct	i	t	s	a	
Oktober	205	31	6.355	72	2	72	-	-	0,02%
November	200	30	6.000	93	1	10	3	-	1,7%

Sumber Data: RSUD Daya Kota Makassar 2024

Berdasarkan data diatas dapat dilihat bahwa terdapat peningkatan ketidakhadiran dari para perawat periode Oktober-November. Hal ini dapat berpengaruh terhadap kualitas pelayanan dan kinerja perawat di rumah sakit. Salah satu faktor yang dianggap mempengaruhi hal tersebut berkaitan dengan ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kebutuhan pribadi (*worklife balance*)

Sebagai perawat tentunya dituntut untuk memberikan pelayanan yang l bagi masyarakat namun disamping tugas dan kewajiban dalam pekerjaan, uga memiliki urusan pribadi yang juga menjadi tanggung jawab mereka.



Menurut Mendis dan Weerakkody (2017) pegawai yang mampu menerapkan *worklife balance* yang baik dapat meningkatkan produktivitas dan motivasi, meringankan stres serta mengurangi tingkat ketidakhadiran. Selain itu, ketidakseimbangan ini berpotensi memperlemah komitmen mereka terhadap organisasi, sehingga berdampak pada penurunan kualitas pelayanan. Yusnita et al. (2022) juga mengungkapkan bahwa ketika karyawan mengalami kondisi keseimbangan kehidupan kerja yang buruk, maka hal tersebut dapat mengakibatkan menurunnya tingkat komitmen mereka terhadap organisasi tempat mereka bekerja.

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang diperoleh dari lokasi penelitian beserta dengan teori dan penelitian terdahulu, penelitian ini memfokuskan pada tiga variabel utama yaitu *work-life balance*, kinerja pegawai dengan mempertimbangkan peran komitmen organisasi mendorong penulis melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kinerja dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening pada Perawat di RSUD Daya Kota Makassar”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan permasalahan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah *work life balance* berpengaruh terhadap kinerja perawat di RSUD Daya Kota Makassar?
2. Apakah *work life balance* berpengaruh terhadap komitmen organisasi perawat di RSUD Daya Kota Makassar?
3. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja perawat di RSUD Daya Kota Makassar?
4. Apakah komitmen organisasi memediasi pengaruh *work life balance* terhadap kinerja perawat di RSUD Daya Kota Makassar?



1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh *work life balance* terhadap kinerja perawat di RSUD Daya Kota Makassar
2. Untuk mengetahui pengaruh *work life balance* terhadap komitmen organisasi perawat di RSUD Daya Kota Makassar
3. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja perawat di RSUD Daya Kota Makassar
4. Untuk mengetahui apakah komitmen organisasi memediasi pengaruh *work life balance* terhadap kinerja perawat di RSUD Daya Kota Makassar

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya literatur ilmiah terkait pengaruh *work-life balance* terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening. Secara khusus, penelitian ini memberikan kontribusi pada pengembangan teori yang menghubungkan konsep keseimbangan kerja-kehidupan dengan kinerja organisasi melalui dimensi komitmen karyawan. Selain itu, hasil penelitian ini dapat menjadi referensi bagi akademisi dalam melakukan penelitian lanjutan yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia, keseimbangan kerja-kehidupan, dan pengaruhnya terhadap aspek kinerja.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat praktis bagi manajemen RSUD Daya Kota Makassar dan organisasi serupa dalam memahami pentingnya menciptakan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi karyawan. Dengan demikian, manajemen dapat merancang strategi yang mendukung *work life balance* sehingga mampu meningkatkan kinerja karyawan sekaligus memperkuat komitmen mereka terhadap organisasi.



Kegunaan Kebijakan

Penelitian ini dapat menjadi dasar bagi pembuat kebijakan di sektor publik, khususnya di bidang kesehatan, dalam merumuskan kebijakan yang mendukung *work-life balance* karyawan. Dengan adanya kebijakan yang

mendukung, diharapkan kualitas pelayanan publik meningkat, serta terciptanya lingkungan kerja yang kondusif bagi karyawan untuk mencapai keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan.

1.5 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan merupakan bagian penjelasan secara keseluruhan perihal yang terkandung dalam masing-masing bab. Penelitian ini disajikan dengan sistematika sebagai berikut:

BAB I Pendahuluan

Bab ini berisi latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian dan sistematika penelitian.

BAB II Tinjauan Pustaka

Bab ini berisi teori-teori yang digunakan sebagai landasan dalam melakukan penelitian ini dan melakukan analisis terhadap masalah pokok yang dikemukakan

BAB III Kerangka Konseptual

Bab ini menyajikan dua hal pokok yakni kerangka konseptual/pemikiran.

BAB IV Metode Penelitian

Merupakan bab yang berisikan terdiri dari jenis dan rancangan penelitian, tempat dan waktu, populasi dan sampel/subjek penelitian, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, dan metode analisis data.

BAB V Hasil dan Pembahasan

Bab ini membahas terkait temuan dan analisis data terkait pengaruh *work-life balance* terhadap kinerja dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening pada pegawai di RSUD Daya Kota Makassar



Penutup

akan membahas terkait simpulan hasil penelitian serta saran yang akan
oleh penulis.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Work Life Balance

2.1.1 Defenisi Work Life Balance

Pada akhir tahun 1970-an, istilah *work-life balance* pertama kali digunakan di Inggris untuk menggambarkan keseimbangan antara kehidupan pribadi seseorang dan pekerjaan mereka. Pada tahun 1979, *Working Families in London*, Inggris, memopulerkan istilah dari *work-life balance* (Arenofsky J, 2017). Menurut Battur dan Jayadatta (2024) sejak diperkenalkan pada tahun 1986, istilah *work-life balance* telah menjadi semakin populer, terutama setelah publikasi karya Juliet Schor pada tahun 1990-an. *Work-life balance* merupakan salah satu hal yang perlu dipertimbangkan organisasi atau perusahaan. Hal ini agar para pegawai mampu menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. *Work-life balance* adalah istilah yang digunakan untuk menggambarkan praktik-praktik di tempat kerja yang memahami dan mendukung kebutuhan dasar karyawan. Tujuannya adalah membantu karyawan mencapai keseimbangan antara tuntutan keluarga (kehidupan pribadi) dan pekerjaan mereka (Ingle,2023).

Konsep *work life balance* berlandaskan pada ide bahwa kedua aspek baik itu pekerjaan maupun kehidupan pribadi saling mendukung untuk meningkatkan kualitas hidup individu. Mencapai keseimbangan ini dapat memberikan berbagai keuntungan bagi perusahaan, karena karyawan yang memiliki keseimbangan yang baik cenderung lebih termotivasi, lebih produktif, dan lebih efektif dalam mengelola stress (Limatujuh dan Perdhana, 2023). *Work life balance* atau keseimbangan kehidupan kerja adalah kemampuan seseorang untuk secara efisien melaksanakan berbagai peran dalam hidupnya, yang mencakup tanggung jawab di bidang profesional, sosial, dan aspek lainnya (Baisa dan Nilasari, 2022). Disisi lain



Mardina et al.,(2023), *work life balance* adalah kemampuan individu untuk bangkan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi, yang mencerminkan ana karyawan terlibat dan merasa puas dengan perannya di tempat kerja

tanpa mengorbankan kualitas hidup di luar pekerjaan. Hal ini sejalan dengan pendapat dari Flores (2020) yang mengemukakan bahwa keseimbangan kehidupan kerja harus mencakup penjelasan mengenai keseimbangan antara kehidupan profesional dan kehidupan pribadi, karena keduanya tidak boleh diabaikan. Keseimbangan ini sangat penting bagi individu yang sedang bekerja atau yang telah menyelesaikan pekerjaan mereka.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas maka dapat disimpulkan bahwa *work life balance* adalah kemampuan individu untuk mengelola dan memenuhi kebutuhan serta tanggung jawabnya dalam berbagai peran, baik di tempat kerja maupun di kehidupan pribadi. *Work-life balance* bukan hanya mengenai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan keluarga, tetapi juga mencakup tanggung jawab lain di luar pekerjaan yang penting bagi individu. Dengan adanya *work life balance* diharapkan mampu mencapai kepuasan dan kinerja yang optimal pada kedua bidang dengan meminimalisasi konflik peran yang dapat mengganggu kesejahteraan pribadi dan produktivitas kerja.

2.1.2 Komponen Work Life Balance

Fisher (2001) menjelaskan bahwa terdapat empat komponen *work-life balance* yaitu;

a. Waktu

Komponen waktu mencakup kuantitas dan kualitas waktu kerja dibandingkan dengan waktu yang digunakan untuk aktivitas lain di luar pekerjaan, seperti aktivitas keluarga, sosial, atau pribadi.

b. Perilaku

Komponen perilaku mencakup bagaimana tindakan yang dilakukan oleh seseorang atau individu untuk mencapai hal atau tujuan yang diinginkan. Kondisi ini mengacu pada keyakinan yang berkaitan dengan kemampuan seseorang untuk mencapai tujuan profesional dan pribadi yang diinginkan.

c. Ketegangan (*strain*)

Komponen ketegangan mencakup beberapa hal seperti kecemasan, tekanan, kehilangan aktivitas penting pribadi serta sulit mempertahankan atensi.



d. Energi

Komponen energi digunakan sebagai cara untuk mencapai sebuah tujuan yang diinginkan. Dalam diri manusia, energi adalah suatu sumber terbatas. Sehingga ketika individu kekurangan energi dalam aktivitasnya, maka mampu membuat stres menjadi tinggi.

2.1.3 Dimensi dan Indikator *Work Life Balance*

Fisher et al., (2009) mengatakan bahwa terdapat empat dimensi pembentuk work-life balance, yaitu:

a. WIPL (*Work Interference With Personal Life*)

Dimensi WIPL atau gangguan pekerjaan terhadap kehidupan pribadi mengacu pada sejauh mana pekerjaan dapat mengganggu kehidupan pribadi individu. Misalnya, bekerja dapat membuat seseorang sulit mengatur waktu untuk kehidupan pribadinya.

b. PLIW (*Personal Life Interference With Work*)

Dimensi PLIW atau gangguan kehidupan pribadi terhadap pekerjaan mengacu pada sejauh mana kehidupan pribadi individu mengganggu kehidupan pekerjaannya. Misalnya, apabila individu memiliki masalah didalam kehidupan pribadinya, hal ini dapat mengganggu kinerja individu pada saat bekerja.

c. PLEW (*Personal Life Enhancement of Work*)

Dimensi PLEW atau peningkatan kehidupan pribadi terhadap pekerjaan mengacu pada sejauh mana kehidupan pribadi seseorang dapat meningkatkan performa individu dalam dunia kerja. Misalnya, apabila individu merasa senang dikarenakan kehidupan pribadinya menyenangkan maka hal ini dapat membuat suasana hati individu pada saat bekerja menjadi menyenangkan.



d. WEPL (*Work Enhancement Of Personal Life*)

Dimensi WEPL atau peningkatan pekerjaan terhadap kehidupan pribadi mengacu pada sejauh mana pekerjaan dapat meningkatkan kualitas

kehidupan pribadi individu. Misalnya keterampilan yang diperoleh individu pada saat bekerja, memungkinkan individu untuk memanfaatkan keterampilan tersebut dalam kehidupan sehari-hari.

Terdapat tiga indikator untuk mengukur *work-life balance* menurut McDonald et al. (2005) diantaranya:

- a. *Time balance* (keseimbangan waktu), mengenai pengelolaan waktu efektif yang dihabiskan untuk bekerja serta peran diluar pekerjaan baik itu urusan keluarga maupun waktu pribadi. Konsep ini menekankan pentingnya alokasi waktu yang seimbang untuk berbagai kegiatan agar individu tidak merasa tertekan atau terbebani oleh satu aspek kehidupan.
- b. *Involvement balance* (keseimbangan keterlibatan) mengacu pada keterlibatan psikologis atau komitmen untuk kehidupan kerja dan diluar pekerjaan. Ini adalah keseimbangan yang melibatkan individu dalam diri mereka sendiri.
- c. *Satisfaction balance* (keseimbangan kepuasan), merujuk pada kepuasan dengan berbagai aspek kehidupan, baik dalam pekerjaan maupun kehidupan pribadi. Jika seseorang merasa puas, mereka lebih senang berpartisipasi dalam kehidupan pribadi dan pekerjaan mereka.

2.1.4 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Work Life Balance*

Adapun faktor-faktor yang dapat mempengaruhi *work-life balance* dalam kegiatan organisasi ataupun suatu perusahaan, dikemukakan oleh Pouluse dan Sudarsan (Dalam Wahyunur 2024) sebagai berikut:

- a. Faktor Individu
 1. Kepribadian, kesadaran, keterbukaan terhadap pengalaman dan keramahan
 2. Kesejahteraan, dipengaruhi dua komponen kognitif (kepuasan hidup) dan komponen efektif (kesejahteraan emosional)
 3. Kecerdasan emosional



b. Faktor Organisasional

1. Pengaturan kerja, mudahnya menyesuaikan pengaturan kerja dapat membantu pegawai untuk mencapai tingkat pencampuran yang lebih baik antara aktivitas di dalam pekerjaan maupun diluar pekerjaan dan membantu organisasi merekrut, mempertahankan dan memotivasi pegawai
2. Dukungan organisasi, dukungan formal bisa berupa tersediannya *work family police/benefits* dan pengaturan jadwal kerja yang fleksibilitas. Sedangkan untuk dukungan informal bisa berupa support dari atasan, dukungan terhadap karir karyawan serta otonomi kerja
3. Stres kerja, persepsi individu mengenai lingkungan kerja
4. Peran yang berlebihan, konflik peran dan ketidakjelasan peran
5. Teknologi, membantu pekerjaan kantor dan rumah jauh lebih mudah dan cepat sehingga bermanfaat untuk pengelolaan waktu.

c. Faktor Lingkungan

1. Peraturan perawatan, jumlah anak dan tanggung jawab terhadap perawat anak
 2. Dukungan keluarga, orang tua dan pasangan juga mempengaruhi secara langsung terhadap keseimbangan kehidupan kerja seorang karyawan
 3. Faktor lingkungan sosial lainnya, seperti lingkungan rumah, misalnya interaksi dengan tetangga dan teman sebaya.
- d. Faktor lainnya seperti umur, tipe keluarga dari seorang karyawan, status orang tua atau background dari keluarga, tipe pekerjaan yang sedang dijalankan, penghasilan yang diperoleh, tingkat pegawai saat bekerja dan ienis kelamin.



2.2 Kinerja

2.2.1 Definisi Kinerja

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan memiliki peran vital dalam keberlanjutan organisasi. Menurut Dewi et al. (2022) menjelaskan bahwa istilah kinerja berasal dari frasa *job performance* yang merujuk pada prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Kinerja ini mencakup hasil kerja yang diukur dari segi kualitas dan kuantitas yang diperoleh oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja didefinisikan dalam berbagai konteks dan perspektif dalam literatur akademik, mencakup beragam disiplin ilmu seperti manajemen, psikologi, dan ekonomi. Menurut Metin dan Asli (2018), kinerja adalah wujud pencapaian visi dan misi perusahaan serta dapat digunakan sebagai alat pengukur bagi individu, kelompok, atau unit kerja untuk mencapai atau bahkan melampaui target produksi yang telah ditentukan. Sementara itu, Mendis dan Weerakkody (2017) mendefinisikan kinerja karyawan sebagai kemampuan mereka untuk menyelesaikan pekerjaan dengan cara yang membantu organisasi dan karyawan mencapai tujuan bersama. Wolor et al. (2020) menyebutkan bahwa kinerja berfungsi sebagai mekanisme penting bagi manajemen dalam menetapkan standar kinerja dan menjadi acuan untuk memotivasi performa individu di masa mendatang. Berdasarkan beberapa perspektif tersebut, kinerja dapat diartikan sebagai realisasi prestasi aktual seorang karyawan yang terkait erat dengan tujuan strategis organisasi, berfungsi sebagai alat ukur pencapaian visi dan misi, serta memberikan dan berkontribusi terhadap pertumbuhan ekonomi.



2.2.2 Faktor- Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja adalah konstruksi multidimensional yang dipengaruhi oleh berbagai faktor yang saling berkaitan. Faktor-faktor tersebut meliputi karakteristik dan kemampuan individu, serta aspek yang lebih luas seperti kebijakan dan budaya perusahaan, dukungan manajemen, dan kondisi lingkungan eksternal. Secara keseluruhan, baik faktor internal, seperti motivasi dan keterampilan karyawan, maupun faktor eksternal, seperti persaingan industri dan situasi ekonomi, berkontribusi dalam membentuk kinerja individu dan organisasi. Menurut Mahmudi (2015) faktor tersebut meliputi:

a. Faktor Personal atau Individu

Faktor personal mencakup karakteristik unik yang dimiliki oleh setiap individu, seperti pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen terhadap pekerjaan. Pengetahuan dan keterampilan memungkinkan karyawan untuk menjalankan tugas dengan baik, sementara kepercayaan diri dan motivasi mempengaruhi seberapa besar mereka berusaha dalam melaksanakan pekerjaan. Komitmen terhadap organisasi juga menjadi penentu penting dalam keberlanjutan kontribusi seorang individu terhadap tujuan bersama.

b. Faktor Kepemimpinan

Kualitas kepemimpinan sangat berpengaruh dalam membangun lingkungan kerja yang produktif. Faktor ini mencakup kemampuan seorang pemimpin dalam memberikan dorongan, semangat, arahan yang jelas, serta dukungan kepada anggota tim. Kepemimpinan yang efektif membantu karyawan memahami tujuan dan peran mereka dalam organisasi, membangkitkan semangat, serta memberikan dukungan yang mendorong karyawan untuk mencapai kinerja terbaik mereka.

c. Faktor Tim

Interaksi dalam tim sangat mempengaruhi kinerja individu dan kelompok. Faktor ini melibatkan kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan satu tim, kepercayaan antara anggota tim, dan hubungan yang erat di antara mereka. Kepercayaan dan kekompakan dalam



tim menciptakan sinergi yang dapat meningkatkan produktivitas, mengurangi konflik, serta memfasilitasi kolaborasi yang lebih efektif dalam mencapai tujuan bersama.

d. Faktor Sistem

Sistem dalam organisasi mencakup berbagai komponen yang mendukung kinerja karyawan, termasuk sistem kerja, fasilitas dan infrastruktur yang tersedia, proses internal, serta budaya kerja yang diterapkan. Sistem kerja yang efisien dan fasilitas yang memadai membantu karyawan bekerja dengan lancar, sedangkan proses organisasi dan kultur kinerja yang mendukung berkontribusi pada terciptanya lingkungan kerja yang kondusif bagi peningkatan kinerja.

e. Faktor Kontekstual

Faktor kontekstual merujuk pada dinamika yang timbul dari tekanan dan perubahan dalam lingkungan eksternal maupun internal organisasi, seperti perubahan kebijakan, teknologi, atau persaingan pasar. Perubahan ini dapat mempengaruhi cara kerja karyawan dan organisasi secara keseluruhan. Kemampuan untuk beradaptasi terhadap faktor kontekstual ini sangat penting, karena dapat menjadi peluang atau tantangan bagi pencapaian kinerja optimal.

2.2.3 Indikator Kinerja

Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan sesuai dengan tanggung jawab yang mereka pegang. Terdapat enam indikator dasar untuk mengukur kinerja, Menurut Ardi, et al (2017:166) indikator untuk mengukur kinerja pegawai ada enam indikator, yaitu:

a Kualitas

Indikator ini dievaluasi berdasarkan persepsi dan pemahaman karyawan terhadap hasil pekerjaan mereka. Hal ini juga terkait dengan keakuratan gas, yang mencerminkan keterampilan dan kemampuan setiap karyawan.



b Kuantitas

Indikator ini ditentukan oleh volume pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan, diukur dari jumlah unit yang diselesaikan dan siklus kerja yang dilaksanakan.

c Ketepatan Waktu

Indikator ini menilai efisiensi penyelesaian tugas sesuai jadwal yang telah ditentukan. Ini mempertimbangkan koordinasi dengan hasil dan kemampuan untuk mengoptimalkan waktu untuk aktivitas lain.

d Efektivitas

Indikator ini mengukur sejauh mana organisasi memanfaatkan sumber daya internalnya, termasuk energi, material, waktu, teknologi, dan bahan mentah, secara optimal untuk meningkatkan output per unit sumber daya.

e Kemandirian

Indikator ini mengevaluasi sejauh mana karyawan menyelesaikan tugas yang diberikan kepada mereka secara mandiri, memenuhi tanggung jawab mereka secara independen dengan tetap menjaga akuntabilitas terhadap organisasi.

f Komitmen

Indikator ini mencerminkan motivasi internal karyawan untuk menyelesaikan tugasnya. Karyawan dengan komitmen yang kuat cenderung lebih terdorong untuk melaksanakan tugasnya.

Berdasarkan hal diatas, dapat disimpulkan bahwa terdapat enam indikator kinerja yang terdiri dari kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas, kemandirian, dan komitmen. Keenam faktor ini saling berhubungan dan saling berkorelasi.

2.3 Komitmen Organisasi

2.3.1 Defenisi Komitmen Organisasi



onsep komitmen organisasi yang diperkenalkan oleh Allen dan Meyer
in 1990 mengidentifikasi komitmen sebagai keinginan individu untuk
shankan keanggotaannya dalam suatu organisasi, yang dilandasi oleh rasa

kewajiban dan keterikatan emosional. Allen dan Meyer menjelaskan bahwa komitmen ini bukan hanya sekadar keberadaan formal sebagai anggota organisasi, tetapi juga mencerminkan keinginan mendalam untuk tetap berada dalam organisasi demi pencapaian tujuan bersama. Hal ini sejalan dengan pendapat dari Jufrizen (2018) yang menjelaskan bahwa komitmen organisasi dapat dipahami sebagai suatu keadaan di mana seorang karyawan menunjukkan dukungan yang kuat terhadap pekerjaan di sebuah organisasi tertentu serta tujuan-tujuannya, sekaligus memiliki keinginan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi tersebut. Hal ini mencerminkan keterikatan karyawan terhadap nilai-nilai dan misi organisasi, yang mendorong mereka untuk berkontribusi secara aktif dalam mencapai tujuan bersama dan berpartisipasi dalam pengembangan organisasi.

Seseorang yang sangat berdedikasi terhadap organisasi mereka cenderung dengan senang hati mengarahkan dan memaksimalkan upaya untuk membantu mencapai tujuan organisasi. Sebagaimana dinyatakan oleh Lestari et al. (2023), komitmen organisasi adalah tingkat keterlibatan individu dalam organisasi, di mana mereka harus menunjukkan kesetiaan dan menggunakan proses yang berkelanjutan untuk menyatakan kepeduliannya terhadap keberhasilan dan kebaikan organisasi. Menurut Honorata (2018), orang yang berkomitmen akan meningkatkan kinerja dan mencurahkan waktu mereka untuk organisasi, membuat mereka lebih setia kepada perusahaan mereka. Komitmen adalah sikap dan perilaku yang saling mendukung. Karyawan yang berkomitmen akan menunjukkan sikap positif terhadap organisasi, membela lembaganya, berusaha meningkatkan kinerja, dan berkeyakinan kuat untuk mencapai tujuan organisasi (Hakim, 2019).

Berdasarkan berbagai pendapat diatas dapat disimpulkan bahwasanya komitmen organisasi merupakan sikap dan perilaku individu yang mencerminkan keterlibatan aktif, kesetiaan, dan dedikasi tinggi terhadap tujuan serta nilai organisasi. Individu yang memiliki komitmen organisasi yang kuat menunjukkan keinginan untuk terus menjadi bagian dari organisasi, meningkatkan usaha untuk organisasi, dan menerima nilai serta tujuan yang dijunjung oleh organisasi tersebut. Komitmen ini juga berkaitan erat dengan peningkatan kinerja,



di mana individu bersedia mengarahkan waktu dan tenaga mereka demi keberhasilan organisasi secara berkelanjutan.

2.3.2 Faktor- Faktor Komitmen Organisasi

Komitmen karyawan pada organisasi tidak terjadi begitu saja, tetapi melalui proses yang cukup panjang dan secara bertahap. Komitmen organisasi ditentukan oleh beberapa faktor baik dari internal maupun eksternal dari para pegawai. Menurut Edison (2016) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi diantaranya:

- a. Faktor Personal, misalnya usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan kepribadian
- b. Karakteristik Pekerjaan, misalnya lingkup jabatan, tantangan dalam pekerjaan, konflik peran dalam pekerjaan, tingkat kesulitan dalam pekerjaan
- c. Karakteristik Struktur, misalnya besar/kecilnya organisasi bentuk organisasi seperti sentralisasi atau desentralisasi, kehadiran serikat pekerja dan tingkat pengendalian yang dilakukan oleh organisasi terhadap karyawannya.
- d. Pengalaman Kerja, pengalaman kerja sangat berpengaruh terhadap tingkat komitmen karyawan pada organisasi. Karyawan yang baru beberapa tahun bekerja dan karyawan yang sudah puluhan tahun bekerja dalam organisasi tentu memiliki komitmen yang berlainan.

2.3.4 Dimensi dan Indikator Komitmen Organisasi

Terdapat beberapa dimensi dalam komitmen organisasi diantaranya menurut (Allen & Meyer, 1991) komitmen organisasi terdiri atas tiga dimensi:

- a. Komitmen Afektif (*Affective Commitment*)

Menunjukkan keinginan emosional yang kuat dari karyawan untuk beradaptasi dengan nilai-nilai organisasi agar tujuan dan keinginan mereka untuk tetap berada di dalamnya dapat tercapai. Komitmen afektif dapat muncul akibat karakteristik individu, struktur organisasi, signifikansi tugas, keahlian yang dimiliki, umpan balik dari pemimpin, dan keterlibatan dalam manajemen. Usia dan lama bekerja di organisasi berhubungan positif dengan komitmen afektif. Karyawan yang memiliki komitmen afektif



cenderung bertahan dalam organisasi karena mereka sepenuhnya mempercayai misi yang dijalankan.

b. *Komitmen Normatif (Normative Commitment)*

Komitmen ini mencerminkan tanggung jawab moral karyawan untuk tetap berada dalam organisasi. Penyebab timbulnya komitmen ini meliputi tuntutan sosial yang muncul dari pengalaman interaksi dengan orang lain, serta kepatuhan yang permanen terhadap panutan atau pemilik organisasi, yang dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti balas jasa, penghormatan sosial, budaya, atau agama.

c. *Komitmen Berkelanjutan (Continuance Commitment)*

Komitmen yang didasarkan pada kekhawatiran akan kehilangan sesuatu yang telah diperoleh dalam organisasi, seperti gaji, fasilitas, dan lainnya, dikenal sebagai komitmen berkelanjutan. Faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen ini meliputi usia, jabatan, serta berbagai fasilitas dan tunjangan yang diterima. Komitmen ini cenderung menurun jika terjadi pengurangan terhadap fasilitas dan kesejahteraan yang dinikmati oleh karyawan.

Adapun indikator komitmen organisasi berdasarkan tiga dimensi diatas menurut Rizki (2022) ada enam indikator komitmen organisasi yaitu:

a. Kebanggaan menjadi bagian dari organisasi

Karyawan merasa terhormat dan bangga dapat berkontribusi dalam organisasi, yang memperkuat rasa identitas dan keterikatan mereka.

b. Loyalitas terhadap organisasi

Karyawan menunjukkan kesetiaan dan dukungan yang kuat terhadap visi, misi, dan nilai-nilai organisasi, serta berkomitmen untuk mencapai tujuan bersama.

c. Ketakutan kehilangan jika meninggalkan organisasi

Karyawan khawatir akan kehilangan manfaat, hubungan, atau pengalaman berharga yang telah mereka peroleh jika mereka memilih untuk meninggalkan organisasi.



- d. Merasa rugi jika keluar dari tempat kerja

Karyawan menyadari bahwa mereka telah menginvestasikan waktu dan usaha yang signifikan dalam organisasi, sehingga merasa akan mengalami kerugian jika harus pergi.

- e. Menjadi anggota organisasi sebagai batu loncatan

Karyawan mungkin tidak sepenuhnya terlibat dalam tujuan organisasi saat ini, karena mereka melihat posisi tersebut sebagai langkah sementara menuju peluang yang lebih baik di tempat lain.

- f. Bekerja untuk organisasi hanya sementara

Karyawan memiliki sikap transisional, di mana mereka tidak berencana untuk berinvestasi jangka panjang dalam organisasi, yang dapat berdampak pada produktivitas dan stabilitas tim.

2.4 Penelitian Terdahulu

Penelitian ini tidak terlepas dari kajian-kajian penelitian terdahulu yang dijadikan sebagai bahan perbandingan. Berikut penelitian terdahulu yang dijadikan sebagai kajian dan landasan dalam menyusun penelitian ini

Tabel 2.1

Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1	Putri, N. H. Y., & Hadi, H. K. (2024).	Pengaruh <i>work-life balance</i> terhadap kinerja pegawai dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening. <i>Jurnal Ilmu</i>	Kuantitatif Alat analisis: SmartPLS 4.1	penelitian ini membuktikan bahwa <i>work-life balance</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, <i>work-life balance</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen



		Manajemen, 339-349.		organisasi, komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, komitmen organisasi tidak berhasil memediasi pengaruh <i>work-life balance</i> terhadap kinerja karyawan.
2	Mulatta, D. S., & Waskito, J. (2024).	Pengaruh <i>Work Family Conflict</i> , <i>Work Life Balance</i> , dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat Dimediasi oleh Komitmen Organisasi Pada RSAU dr.Siswanto. <i>Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)</i> , 5(1), 970-982.	Kuantitatif Alat analisis: SmartPLS 4.1	penelitian memperlihatkan bahwa kinerja perawat dipengaruhi secara signifikan oleh beban kerja, <i>work life balance</i> , dan <i>work family conflict</i> . Selain itu komitmen organisasi juga dipengaruhi secara signifikan oleh <i>work life balance</i> , <i>work family conflict</i> , dan beban kerja. Namun, hal tersebut tidak berlaku pada kinerja melalui komitmen organisasi sebagai variabel mediasi karena tidak dipengaruhi secara signifikan oleh beban



				kerja, <i>work life balance</i> , dan <i>work family conflict</i> .
3	Lestari, Y., Ahman, E., & Santoso, B. (2023).	Pengaruh <i>Work Life Balance</i> Dan <i>Workload</i> Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Komitmen Organisasi. <i>Co-Value Jurnal Ekonomi Koperasi dan kewirausahaan</i> , 14 (5), 548-553.	Kuantitatif Alat analisis: SEM-PLS dengan program SmartPLS 4	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>Work Life Balance</i> berpengaruh langsung dan positif terhadap kinerja karyawan. Beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Komitmen Organisasi berpengaruh langsung dan positif terhadap kinerja karyawan. Komitmen Organisasi memediasi pengaruh <i>Work Life Balance</i> terhadap kinerja karyawan. Komitmen Organisasi tidak memediasi pengaruh Beban Kerja terhadap kinerja karyawan
4	Dihaq, R. F., Tentama, F., & Rashori K. (2022).	Pengaruh <i>Work-Life Balance</i> , Kepuasan Kerja, dan Efikasi Diri Terhadap Komitmen Organisasi pada	Kuantitatif Alat analisis: uji regresi berganda dengan bantuan SPSS 25.0	terdapat pengaruh positif yang signifikan pada <i>work-life balance</i> terhadap komitmen organisasi, terdapat pengaruh positif yang signifikan pada



		Perawat RSUD Generasi Y. <i>Psyche: Jurnal Psikologi</i> , 4(1), 16-30.		kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi, dan terdapat pengaruh positif yang sangat signifikan pada efikasi diri terhadap komitmen organisasi pada karyawan generasi y
5	Takaran i, H. (2023).	Pengaruh <i>Work Life Balance</i> dan <i>Time Management</i> terhadap Kinerja Mahasiswa <i>Part Time</i> di Jawa Tengah dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Mediasi (<i>Doctoral dissertation</i>).	Kuantitatif Alat analisis: SmartPLS 4.1	Hasil penelitian ini menunjukkan tidak adanya pengaruh time management, komitmen organisasi terhadap kinerja. <i>Work life balance</i> berpengaruh positif terhadap kinerja dan komitmen organisasi. Time management tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Komitmen organisasi tidak dapat memediasi pengaruh <i>work life balance</i> dan time management terhadap kinerja mahasiswa part time.
6	Hayati, R., afat, , &	Pengaruh komitmen organisasi dan motivasi kerja	Kuantitatif Alat analisis: analisis korelasi dan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) komitmen organisasi berpengaruh positif dan



	Sari, A. P. (2020).	terhadap kinerja guru. <i>JMKSP (jurnal manajemen, kepemimpinan, dan supervisi pendidikan)</i> , 5(2), 100-111.	regresi berganda dengan menggunakan SPSS	signifikan terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Sungai Rotan; (2) motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Sungai Rotan; dan (3) komitmen organisasi dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Sungai Rotan. Kesimpulan dari penelitian ini adalah untuk meningkatkan kinerja guru diperlukan komitmen organisasi dan motivasi kerja.
7	Anggre ni, A. S., & Budiani , M. S. (2021).	Hubungan antara <i>work-life balance</i> dengan komitmen organisasi pada pegawai Bank Rakyat Indonesia (BRI) cabang Trenggalek. <i>Character: Jurnal Penelitian</i>	Kuantitatif Alat analisis: SPSS 22.00	hubungan dari kedua variabel berbentuk positif dengan tingkat korelasi sedang. Hubungan tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi angka <i>work-life balance</i> , maka semakin tinggi pula angka komitmen organisasi



		<i>Psikologi</i> , 8(8), 130-141.		yang dimiliki oleh pegawai.
8	Foanto, E. F., Tunars o, E. B., & Kartika , E. W. (2020).	Peran <i>work life balance</i> terhadap kinerja karyawan melalui komitmen afektif sebagai variabel mediasi pada karyawan hotel berbintang tiga di Makassar, Sulawesi Selatan. <i>Jurnal Manajemen Perhotelan</i> , 6(1), 37-45.	Kuantitatif Alat analisis: SmartPLS 2.0	hasil penelitian membuktikan bahwa <i>work life balance</i> berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, <i>work life balance</i> berpengaruh signifikan terhadap komitmen afektif, dan komitmen afektif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
9	Siddqu e, M., Khan, N. A., Khuwaj a, B., & Laghari , N. (2022).	The Influence of organizational ethics on employee work performance by intervening organizational commitment and Jobsatisfaction. <i>International Research Journal of Management and Social</i>	Kuantitatif Alat analisis: SmartPLS	penelitian telah mengeksplorasi bahwa terdapat hubungan positif antara etika kerja organisasi terhadap kinerja karyawan secara langsung dan tidak langsung melalui peran mediasi kepuasan kerja dan komitmen.



		<i>Sciences</i> , 3(2), 99-110.		
10	Chigeda, F., Ndofirepi, T. M., & Steyn, R. (2022).	Continuance in organizational commitment: The role of emotional intelligence, work-life balance support, and work-related stress. <i>Global Business and Organizational Excellence</i> , 42(1), 22-38.	Kuantitatif Alat analisis: analisis korelasi dan regresi berganda SPSS	Hubungan positif dan signifikan ditemukan antara tiga variabel independen (stres terkait pekerjaan, dukungan keseimbangan kehidupan kerja, dan kecerdasan emosional) dan komitmen kelangsungan organisasi. Hasil analisis Hayes PROCESS menunjukkan bahwa kecerdasan emosional secara signifikan memoderasi pengaruh stres terkait pekerjaan terhadap komitmen keberlangsungan organisasi, serta pengaruh dukungan keseimbangan kehidupan kerja dan komitmen keberlangsungan organisasi
11	Huynh, A. N., Nguyen, I. Q.,	The impact of organisational citizenship behaviour,	Kuantitatif Alat analisis: <i>Structural Equation</i>	Penelitian menunjukkan bahwa kelima komponen OCB - altruisme, kebajikan, kesadaran,



	& Le, A. H. (2024).	transformational leadership, and organisational commitment on organisation performance: a case study at universities in Ho Chi Minh City. <i>International Journal of Business and Systems Research</i>, 18(3), 268-294.	<i>Modeling (SEM)</i>	sportivitas, dan kesopanan - berdampak positif terhadap kinerja organisasi. Temuan ini juga menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berdampak positif terhadap kinerja organisasi dan meningkatkan dampak positif OCB terhadap kinerja organisasi. Mengenai komitmen organisasi, hanya komitmen berkelanjutan yang ditemukan dapat meningkatkan dampak positif dari sportivitas terhadap kinerja organisasi di universitas-universitas yang diteliti di Ho Chi Minh City.
--	--------------------------------	---	------------------------------	---

