

Jurnal JIMB_Adinda Risqi Rahmadina.docx

by yola turnitin

Submission date: 28-Apr-2023 10:29AM (UTC-0400)

Submission ID: 2078297242

File name: Jurnal_JIMB_Adinda_Risqi_Rahmadina.docx (798.88K)

Word count: 3631

Character count: 24480

PENGARUH WORK LIFE BALANCE, TRUST EMPLOYEE TERHADAP COMMITMENT ORGANIZATION DIMEDIASI JOB SATISFACTION PADA PT. XYZ DI CIKARANG

Adinda Risqi Rahmadina¹, Retno Purwani Setyaningrum²

Prodi Manajemen, Universitas Pelita Bangsa, Indonesia¹

Prodi Manajemen, Universitas Pelita Bangsa, Indonesia²

adindarisqi18@gmail.com¹

Abstract: This Study's aim is to determine the impact of work life balance, trust employee in the commitment organization and job satisfaction as a mediating factor for PT. XYZ in Cikarang. The total population of this study is 322 employees of PT. XYZ in Cikarang. The research sample was selected base on the results of calculation using slovin as many as 77 population. Methods for using a questionnaire to acquire data. Berfor gathering study data, the questionnaire was examined for validity and reability with Software SmartPLS 3.0 data was processed.

² The findings of this study suggest that work life balance has a favorable and significant impact on commitment organization. Job satisfaction is positively and significantly impacted by the work life balance variable. The job satisfaction variable significantly and favorably influences commitment organization. Commitment organization is positively and significantly impacted to the work life balance variable. While the job satisfaction variable serves as a mediating factor that strengthens the impact of work life balance on commitment organization. Commitment organization is not much impacted by the employee variable of trust.

Keywords: Work Life Balance; Trust Employee; Commitment Organization; Job Satisfaction

Abstrak: Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *work life balance*, kepercayaan karyawan terhadap komitmen organisasi dan kepuasan kerja sebagai faktor mediasi terhadap kinerja karyawan PT. XYZ di Cikarang. Jumlah populasi dari penelitian ini adalah 322 karyawan PT. XYZ di Cikarang. Sampel penelitian dipilih berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan slovin sebanyak 77 populasi. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Untuk mengumpulkan data penelitian, kuesioner diuji validitas dan reliabilitasnya dengan software SmartPLS 3.0. Data yang diperoleh kemudian diolah.

Temuan dari penelitian ini menunjukkan bahwa *work life balance* memiliki dampak yang menguntungkan dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Kepuasan kerja dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh variabel *work life balance*. Variabel kepuasan kerja secara signifikan dan positif mempengaruhi komitmen organisasi. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel *work life balance*. Sedangkan variabel kepuasan kerja berperan sebagai mediasi yang memperkuat pengaruh *work life balance* terhadap komitmen organisasi. Komitmen organisasi tidak banyak dipengaruhi oleh variabel kepercayaan karyawan.

Kata Kunci: Work Life Balance; Trust Employee; Commitment Organization; Job Satisfaction

PENDAHULUAN

Era globalisasi ialah fenomena tidak dapat dihindari dan tak mengenal batas wilayah baik nasional maupun internasional. Era globalisasi merupakan perubahan global yang melanda seluruh dunia. Era globalisasi telah membuat perubahan yang pesat dan signifikan. Pola pada era globalisasi kerap kali menjadi lambing kemajuan. Dunia industri pada era globalisasi di Indonesia menjadikan beberapa organisasi atau perusahaan yang bergerak semakin ketat dalam bersaing. Perusahaan haruslah menyiapkan banyak strategi untuk dapat meningkatkan kinerja perusahaan.

Strategi yang dapat digunakan dengan memajukan manajemen sumber daya manusia guna menunjang keberhasilan organisasi atau perusahaan. Sangatlah penting eksistensi manajemen sumber daya manusia bagi organisasi/perusahaan untuk mengurus, mengelola, dan mengatur sumber daya manusia (SDM) agar bekerja secara produktif, efisien dan efektif (Sukur & Susanty, 2022).

Sebagai asset penting dalam perusahaan karyawan sepatutnya dibimbing agar dapat menjadi karyawan yang memiliki perilaku kerja positif. Perilaku positif dapat ditanam dalam diri karyawan yaitu *commitment organization* atau komitmen organisasi, sikap cinta dan loyal terhadap perusahaan akan ditunjukkan oleh karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang baik. Menurut Latupapua (2021), tingginya komitmen organisasi dalam diri karyawan dapat menghindarkan karyawan terhadap sikap – sikap organisasi yang buruk seperti membolos pekerjaan, memilih kerja di tempat kerja lain, memberhentikan pekerjaan sebelum waktunya dan lain-lain. Meningkatnya absensi ketidakhadiran karyawan merupakan pertanda rendahnya komitmen organisasi. Berikut daftar karyawan yang mengundurkan diri pada PT. XYZ di Cikarang dalam kurun waktu 3 tahun terakhir.

Alasan Karyawan Resign	Total Karyawan Resign		
	2020	2021	2022
Meningkatkan gaji/ pendapatan	2	4	6
Mengejar fasilitas/ tunjangan yang lebih baik	3	4	6
Mengejar karir yang lebih tinggi	2	3	4
Beban kerja/ target yang terlalu tinggi	3	1	2
Hubungan dengan atasan/ rekan kerja yang tidak kondusif	1	1	0
Peraturan/ ketentuan perusahaan yang tidak kondusif	0	0	0
Masalah pribadi	1	1	4
Tidak Achievement	5	7	4
TOTAL	17	21	26

Pada gambar di atas terdapat banyak alasan karyawan memilih untuk resign. Menurut data yang didapat, adanya peningkatan jumlah karyawan yang meninggalkan perusahaan pada tahun 2020 ditemukan 17 karyawan resign, pada tahun 2021 ditemukan 21 karyawan resign dan pada tahun 2022 ditemukan 26 karyawan resign, hal tersebut di duga lantaran kurangnya komitmen organisasi yang timbul pada diri karyawan.

Untuk mencapai tujuan dan fungsi perusahaan yang harus dicapai oleh seorang karyawan, perusahaan perlu memperhatikan dinamika kehidupan sosial dan pekerjaan agar keseimbangan kehidupan karyawan tetap berjalan, hal tersebut sering di kenal dengan keseimbangan kehidupan pekerjaan atau *work life balance* (Latupapua, 2021). Menurut penelitian Riffay (2021) menerangkan adanya pengaruh langsung positif keseimbangan kehidupan dengan komitmen organisasi, artinya keseimbangan kehidupan kerja meningkat yang berujung pada peningkatan komitmen organisasi.

Menurut artikel yang diterbitkan oleh (*HR NOTE Indonesia*, n.d.) terdapat 8 (Delapan) negara yang telah menerapkan *work life balance*, yaitu : Australia, Kanada, Kolombia, Belanda, Prancis, Rusia, Scandinavia dan Jerman. Peran keseimbangan kehidupan kerja memadukan antara kehidupan dan pekerjaan bertujuan untuk mengevaluasi seseorang antara pekerjaan memediasi hasil kerja dengan keseimbangan kehidupan kerja (Ricardianto et al., 2020). Pernyataan lain dilakukan oleh Yuliani (2021) dalam Nurwati, (2021) menyatakan perusahaan yang menerapkan keseimbangan kehidupan kerja pada karyawannya menghasilkan lebih besar 20% pendapatan pertahun dibandingkan perusahaan yang tidak menerapkan keseimbangan kehidupan kerja.

Dalam penelitian lain Rene & Wahyuni (2018) *work life balance* tidak memiliki dampak signifikan pada komitmen organisasi serta motivasi kerja disebabkan karyawan berpindah kantor (*resign*) dalam dunia kerja masih dianggap hal normal. Tidak terjaga dengan baik keseimbangan antara tanggung jawab di keluarga dengan tuntutan kerja seorang karyawan, maka akan timbul rasa ketidakpuasan yang mengakibatkan karyawan bekerja dengan sekedarnya tidak adanya motivasi untuk membangun karirnya. Berdampak pada karyawan memilih untuk meninggalkan perusahaan dan mencari alternatif perusahaan lain yang memperlakukan pentingnya penerapan keseimbangan kehidupan kerja.

Pentingnya *work life balance* diterapkan pada perusahaan sudah dibuktikan oleh Fazrina (2018) dalam Sukur & Susanty, (2022) dalam menaikan produktifitas serta menaikan kepuasan kerja karyawan agar bermanfaat bagi perusahaan dan karyawan dapat dengan cara mengimplementasikan *work life balance*. Penelitian oleh Sukur & Susanty (2022) menerangkan pengaruh signifikan antara *work life balance* terhadap kepuasan kerja. Apabila terciptanya keseimbangan antara kehidupan dan pekerjaan karyawan, maka kualitas hidup karyawan akan meningkat dan hal tersebut akan menambah rasa kepuasan kerja. Kepuasan kerja yang tinggi maka bisa menaikan komitmen organisasi karyawan, hal ini didukung oleh Stefani & Santoso (2020) pada penelitiannya menunjukan *job satifaction* berhubungan positif dan sigifikan terhadap *commitment organization* artinya semakin tinggi komitmen karyawan pada perusahaan akibat dari semakin tingginya kepuasan kerja.

Latupapua (2021) meneliti bahwa terbukti peran *job satisfaction* mampu memediasi *work life balance* dengan *commitment organization*. Tingginya keseimbangan kehidupan kerja karyawan membuat kepuasan kerja karyawan juga tinggi. Apabila adanya keseimbangan waktu antara pekerjaan dan keluarga maka karyawan tersebut dapat bekerja dengan baik. Pengelolaan waktu yang baik dapat meminimalisir hambatan dalam berkerja, karyawan tersebut juga akan merasa semakin puas. Apabila pekerjaan yang dilakukan seorang karyawan dihargai karyawan akan merasa lebih puas dan dinilai memberikan kontribusi untuk perusahaan. Rasa kepuasan kerja yang tinggi pada karyawan sangatlah penting karena karyawan memiliki tingkat retensi dan produktifitas yang tinggi serta karyawn akan lebih yakin bila perusahaan memperhatikan kualitas kerjanya dan karyawan merasa lebih berkomitmen pada perusahaan (Nirmalasari, 2018).

Selain pengaruh dari *Work Life Balance*, terdapat pengaruh lain yang mempengaruhi *Commitment Organization* yaitu *Trust Employee* atau kepercayaan karyawan. Kepercayaan salah satu faktor penunjang kerja karyawan dalam organisasi/perusahaan. Semakin besarnya kepercayaan karyawan kepada organisasi maka akan semakin semangat dan bergairah dalam melakukan kreativitas pekerjaannya, namun sebaliknya jika karyawan memiliki kepercayaan yang rendah maka akan menurunnya kreativitas dan kegairahannya dalam bekerja (Nurwati, 2021). Seperti yang dilakukan oleh Puji (2018) pada penelitiannya menghasilkan bahwa adanya hubungan langsung antara *Trust* (Kepercayaan) dengan komitmen organisasi, komitmen organisasi yang tinggi disebabkan oleh peningkatan kepercayaan karyawan.

COMMITMENT ORGANIZATION

Commitment Organization atau Komitmen Organisasi merupakan tingginya rasa tekad untuk menjadi bagian dari organisasi atau perusahaan serta berambisi terus untuk memenuhi tujuan organisasi/perusahaan (Latupapua, 2021). Komitmen organisasi merupakan kontruksi perasaan dari kewajiban seseorang tentang sebuah visi dan misi dari organisasi/perusahaan (Dihaq R, Tentama F, 2022). Selain itu keterikatan emosional untuk ingin tetap menjadi bagian anggota organisasi dengan mengidentifikasi diri dan melibatkan dirinya pada organisasi yang mengarah pada janji dan kesetiaan seseorang untuk mencapai tujuan organisasi (Tiurnida Maryance R, 2020).

Ada tiga sikap yang meilibatkan komitmen organisasi yaitu pengenalan tujuan organisasi, perasaan terlibat dalam tugas dan tanggung jawab organisasi, dan kesetiaan terhadap organisasi (Kurniawati & Rintasari, 2018). Menurut Kaswan (2015 : 127) dalam Saputri, (2021) mengemukakan empat indikator perilaku komitmen organisasi, antara lain : Ada keiklasan untuk membantu rekan kerja dalam menyelesaikan tugas – tugas perusahaan, Memadukan kegiatan dan kepentingan yang dimiliki untuk mencapai tujuan perusahaan yang lebih besar, Mengerti kebutuhan perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan yang besar, Memilih kebutuhan perusahaan yang pantas dari pada mengejar minat profesional.

WORK LIFE BALANCE

Work Life Balance atau Keseimbangan kehidupan kerja merupakan kecakapan individu dalam menyalurkan kebutuhan pribadi serta keluarga dengan tuntutan kerja. Seseorang mampu menyalurkan dua peran tanggung jawab dan tututan kerja dengan baik dalam organisasi/perusahaan ataupun diluar perusahaan Latupapua, (2021). Sebuah rasa penikmatan, pencapaian dan pengendalian aktivitas sehari – hari tentang sejauh mana individu terlibat dan sama – sama merasa puas mengenai waktu dan keterikatan psikologis dengan peran mereka dalam kehidupan pribadi dan kehidupan kerja Wuarlima et al., (2019).

Rasa puas yang dirasakan seseorang ketika peranan mereka dirumah dan ditempat kerja berjalan dengan minim konflik itulah gambaran penerapan *work life balance* menurut Rene & Wahyuni, (2018). Sangatlah penting bagi kehidupan pribadi seseorang dan perusahaan jika kedua peran dalam organisasi ataupun luar organisasi saling berjalan dengan minimnya konflik yang berlangsung dalam kehidupan kerja ataupun diluar pekerjaan. Ricardianto et al., (2020) menyatakan terdapat beberapa indikator yang digunakan yaitu: Keseimbangan waktu, Keseimbangan Keterlibatan, Keseimbangan Kepuasan.

TRUST EMPLOYEE

Dalam melaksanakan pekerjaannya seorang karyawan perlu memiliki *Trust* atau kepercayaan. Modal utama bagi seorang karyawan dalam bekerja adalah kepercayaan. Dennis S. Reina dan Michelle L. Reina, menerangkan arti kepercayaan dalam buku *Trust And Betrayal In Workplace (Building Effective Relationship In Your Place)* kepercayaan merupakan berbalasan : engkau memberikan untuk menerimanya dan hal tersebut dibangun berangsur – angsur Tiurnida Maryance R, (2020). Menurut Colquitt dkk. (2014) dalam (Ependi & Sudirman, 2021) mengutarakan pendapatnya seputar kepercayaan yaitu "*trust is defined as the willingness to be vulnerable to an authority based on positive expectations about the authority's actions and intentions*". Definisi kepercayaan adalah keiklasan dalam menerima kekuasaan beralaskan angan – angan dari seorang karyawan terhadap sikap kekuasaan serta niat dari perusahaan. Selain itu *trust* juga didefinisikan selaku kemampuan keterbukaan pihak satu dengan pihak dua beralaskan keyakinan pihak kedua dapat memenuhi prikalu berikut : Kompeten, Bisa dipercaya, Terbuka, Bisa diandalkan (Iswandi, Djaelani dan Priyono 2018 : 132).

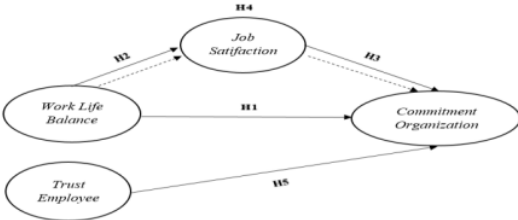
JOB SATISFACTION

Kepuasan yang dimiliki satu individu dengan individu lainnya tidak sama, jadi kepuasan bersifat individual. *Job satisfaction* atau kepuasan kerja merupakan perasaan dan tingkah laku perilaku positif seorang karyawan tentang pekerjaannya melewati evaluasi dalam mencapai satu nilai penting suatu pekerjaan sebagai rasa hormat Afandi, (2018:74) dalam Nurwati, (2021). Menurut Wibowo (2017:131) dalam Sukur & Susanty, (2022) perasaan seseorang tentang beragam aspek tanggung jawab yang terdapat pada pekerjaannya. Dapat dinilai positif maupun negatif sesuai dengan bagaimana seseorang tersebut melaksanakan tugas yang dikerjakandi tempat kerja dan bagaimana hubungan antar pekerja berlangsung.

Menurut Amstrong (2006) dalam Setyaningrum & Ekhsan, (2021) *job satisfaction* dijelaskan perasaan dan sikap seseorang terhadap tanggung jawab yang diilikinya. Kepuasan kerja dari tanggung jawab membuktikan sebagai perilaku positif, akan tetapi ketidak puasan atau tidak menyenangkan dalam tanggung jawab membuktikan perilaku negatif terhadap ketidak puasan kerja. Sikap taat dalam bekerja, performa kerja yang baik, dan perasan mencintai dan senang terhadap pekerjaannya menunjukkan perilaku kepuasan kerja. Hasuibuan (2014) dalam Nurwati, (2021) mengatakan indikator kepuasan kerja, yaitu : Kesetiaan, Kemampuan, Kejujuran, Kreatifitas, Kepemimpinan, Tingkat Gaji, Kepuasan Kerja Tidak Langsung, Lingkungan Kerja.

HIPOTESIS

Berdasarkan pendahuluan dan tinjauan pustaka di atas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah :



H1 : *Work Life Balance* berpengaruh terhadap *Commitment Organization*.

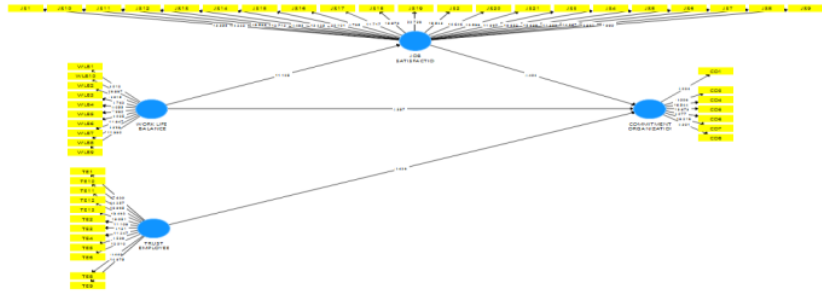
- H2 : *Work Life Balance* berpengaruh terhadap *Job Satisfaction*.
- H3 : *Job Satisfaction* berpengaruh terhadap *Commitment Organization*.
- H4 : *Work Life Balance* berpengaruh terhadap *Commitment Organization* dimediasi oleh *Job Satisfaction*.
- H5 : *Trust Employee* berpengaruh terhadap *Commitment Organization*.

METODE PENELITIAN

Studi ini dilangsungkan di PT. XYZ di Cikarang menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Variabel yang dikaji terdiri dari empat, yaitu : *Work Life Balance* (X1), *Trust Employee* (X2), *Commitment Organization* (Y), dan *Job Satisfaction* (Z). Total seluruh karyawan PT. XYZ di Cikarang sebanyak 322 digunakan sebagai populasi dan digunakan sebagai sampel 77 responden dengan menggunakan perhitungan *slovin margin error* sebesar 0,1 (10%), teknik *probability sampling* digunakan untuk pengambilan sampel responden. Sumber data primer didapat secara langsung dari objek penelitian dengan penyebaran kuisioner melalui Google Form. Akumulasi data melalui penyebaran angket kuisioner berisi pernyataan tentang pengaruh *work life balance*, *trust employee* terhadap *commitment organization* dimediasi *job satisfaction*. Skala likert digunakan untuk menilai setiap pernyataan pada kuisioner, variabel dipisahkan dan dinilai jadi indikator variabel. Angka yang digunakan pada skala likert penelitian ini minimum 1 dan maksimum 5. Software SmartPLS 3.0. digunakan untuk membantu dalam pengolahan data.

HASIL PENELITIAN

PENGUJIAN MODEL STRUKTUR (INNER MODEL)



Pengujian *goodness of fit* model digunakan untuk menguji suatu model struktural yang menghasilkan nilai R-square, digunakan untuk melihat hubungan antar kontruk dan nilai signifikan dari model pada penelitian ini.

UJI NILAI R-SQUARE

Tabel 1. Nilai R-Square

	<i>R Square</i>	<i>R Square Adjusted</i>
<i>Commitment Organization</i>	0.667	0.654
<i>Job Saisfaction</i>	0.494	0.487

Sumber : Data Peneliti (2023)

Tabel 1. merupakan *output* dari pengolahan data menggunakan software smartpls 3.0 menghasilkan pengaruh *commitment organization* bernilai nilai 0.667 atau sebesar 66,7%. Artinya besarnya pengaruh *commitment organization* terhadap *work life balance* sebesar 66,7%

2 dan sebesar 33,3% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti pada studi ini. Pengaruh *Job Satisfaction* bernilai 0.494 atau sebesar 49,4%. Artinya, besarnya pengaruh *job satisfaction* terhadap *work life balance* sebesar 49,4% dan sebesar 50,4% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti pada studi ini.

STRUKTURAL MODEL TEST

Perhitungan Struktural Model Test dapat dilakukan dengan menggunakan Software SmartPLS dengan menguji Bootstrapping. Ambang kepercayaan yang aplikasikan ialah 95% dengan batas ketidak akuratan sebesar (α) = 5% dimana nilai t-statistik yang dipakai adalah sebesar 1,96. Berikut adalah hasil dari penelitian Struktural Model Test :

1. Jika nilai T-Statistik > 1,96 maka Ho ditolak dan Ha diterima
2. Jika nilai T-Statistik < 1,96 maka Ho diterima dan Ha ditolak

Berikut merupakan hasil uji Path Coefficient dan Specific Indirect Effect :

Variabel	Oiginal Sampel Mean (O)	Sampel Mean (M)	Standard Deviantion (STDEV)	T Statistics ((O/STDEV))	P Value
Work Life Balance -> Commitment Organization	0.582	0.575	0.128	4.557	0.000
Work Life Balance -> Job Satisfaction	0.703	0.716	0.063	11.105	0.000
Job Satisfaction -> Commitment Organization	0.365	0.333	0.152	2.404	0.017
Trust Employee -> Commitment Organization	-0.072	-0.033	0.168	0.429	0.668

Variabel	Oiginal Sampel Mean (O)	Sampel Mean (M)	Standard Deviantion (STDEV)	T Statistics ((O/STDEV))	P Value
Work Life Balance -> Job Satisfaction -> Commitment Organization	0.256	0.240	0.118	2.181	0.030

PEMBAHASAN

WORK LIFE BALANCE TERHADAP COMMITMENT ORGANIZATION

Work Life Balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Commitment Organization* hasil tersebut berdasarkan pengujian yang telah dilakukan pada hipotesis pertama. Sesuai pada penelitian yang dilakukan oleh Riffay (2021) menerangkan adanya pengaruh positif antara keseimbangan kehidupan kerja terhadap komitmen organisasi, bermakna peningkatan kesimbangan kehidupan kerja berdampak pada komitmen organisasi pula. Penelitian lain yang mendukung Rene & Wahyuni, (2018) adanya hubungan signifikan namun lemah antara *Work Life Balance* dengan komitmen organisasi, akan tetapi tetap menjadi hubungan yang fungsional.

Keseimbangan kehidupan kerja berkaitan dengan keseimbangan kehidupan sosial dan pekerjaan seorang karyawan, semakin berkurangnya keseimbangan antara kehidupan sosial karyawan dengan pekerjaannya dapat berdampak pada kurangnya komitmen karyawan tersebut terhadap perusahaan. Hal tersebut dapat mengakibatkan kurangnya motivasi karyawan untuk bekerja atau bahkan karyawan memilih untuk *Resign* (Berhenti kerja).

WORK LIFE BALANCE TERHADAP JOB SATISFACTION

Work Life Balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Job Satisfaction* hasil tersebut berdasarkan pengujian yang telah dilakukan pada hipotesis kedua. Sesuai pada penelitian yang dilakukan oleh Wuarlima et al., (2019) menunjukkan adanya hasil pengaruh signifikan antara keseimbangan kehidupan kerja dengan kepuasan kerja secara simultan dan secara parsial.

Selain itu Sukur & Susanty (2022) Menerangkan Pengaruh signifikan keseimbangan kehidupan kerja yang dimiliki oleh karyawan akan berpengaruh terhadap kualitas hidup karyawan pada akhirnya meningkatkan kepuasan kerja mereka.

JOB SATISFACTION TERHADAP COMMITMENT ORGANIZATION

Job satisfaction berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Commitment Organization* hasil tersebut berdasarkan pengujian yang telah dilakukan pada hipotesis ketiga. Selaras pada yang dijelaskan oleh Stefani & Santoso (2020) menjelaskan *job satisfaction* berhubungan positif dan signifikan terhadap *commitment organization*, tingginya kepuasan kerja karyawan akan berpengaruh pada peningkatan komitmen organisasi karyawan pada perusahaan. Selain itu Aminollah & Ronsandi, (2020) menunjukkan terdapatnya pengaruh dari *job satisfaction* terhadap *commitment organization*. Kepuasan kerja memiliki nilai positif maka komitmen organisasi menjadi meningkat.

WORK LIFE BALANCE TERHADAP COMMITMENT ORGANIZATION DIMEDIASI JOB SATISFACTION

Job satisfaction berperan memperkuat hubungan pengaruh antara *work life balance* terhadap *commitment organization* hasil tersebut berdasarkan pengujian yang telah dilakukan pada hipotesis keempat. Peneliti Latupapua, (2021) menyatakan bahwa terbukti *work life balance* terhadap komitmen organisasi dapat dimediasi oleh *job satisfaction*. Selanjutnya Tutupoho et al., (2021) menyatakan bahwa adanya pengaruh tidak langsung pengaruh *work life balance* terhadap *commitment organization* melalui mediasi kepuasan kerja. Hal tersebut bisa dikatakan apabila keseimbangan kepuasan kerja tinggi maka kepuasan kerja karyawan akan tinggi pula, dengan itu dapat mendorong komitmen organisasi yang tinggi juga pada diri karyawan.

TRUST EMPLOYEE TERHADAP COMMITMENT ORGANIZATION

Trust Employee tidak berpengaruh signifikan terhadap *Commitment Organization* hasil tersebut berdasarkan pengujian yang telah dilakukan pada hipotesis kelima. Pernyataan tersebut bertolak belakang dengan Tiurnida Maryance R, (2020) menyatakan kepercayaan berpengaruh langsung positif terhadap komitmen organisasi. Hal serupa juga dinyatakan oleh Puji, (2018) menyatakan bahwa berengaruh secara langsung kepercayaan terhadap komitmen organisasi. Hasil tersebut menandakan kurangnya kepercayaan akan berdampak pada penurunan komitmen organisasi karyawan juga, dimana kepercayaan merupakan modal utama seorang karyawan dalam bekerja.

KESIMPULAN

Hasil dari pengujian data, analisis data dan pengolahan yang sudah diluncurkan memakai bantuan *Software SmartPLS 3.0* maka bisa ditarik kesimpulan *work life balance* terhadap *commitment organization* berpengaruh secara signifikan pada PT. XYZ di Cikarang, hal ini dikarenakan beberapa faktor yang membuat karyawan merasa pengaruh dari penerapan *work life balance* seperti jam kerja, tekanan dalam bekerja dan kepuasan dalam bekerja dapat mempengaruhi tingkat komitmen karyawan dalam bekerja pada PT. XYZ di Cikarang. Selanjutnya berpengaruh secara signifikan antara *Work life balance* terhadap *job satisfaction* pada PT. XYZ di Cikarang, hal ini di sebabkan oleh rasa kepuasan karyawan terhadap keseimbangan kehidupan sosial dan pekerjaan. Kemudian *Job satisfaction* terhadap *commitment organization* berpengaruh

secara signifikan pada PT. XYZ di Cikarang, hal ini disebabkan oleh pemberian balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas hasil kerja yang telah di berikan. Kemudian variabel *Job satisfaction* sebagai variabel mediasi berperan memperkuat pengaruh *work life balance* terhadap *commitment organization* pada PT. XYZ di Cikarang secara negatif. Sedangkan *Trust employee* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *commitment organization* karyawan PT. XYZ, adanya beberapa faktor yang menyebabkan karyawan tidak terpengaruh dengan *trust employee*, seperti kurangnya rasa percaya dan keterbukaan antar karyawan dengan perusahaan.

SARAN

Sebagai saran karena *Work Life Balance* memiliki penilaian yang positif mengenai dalam meningkatkan *commitment organization* pada karyawan PT. XYZ di Cikarang. Diharapkan perusahaan dapat terus mengembangkan dan memperhatikan pentingnya penerapan *work life balance* ini dalam lingkungan perusahaan agar tetap terjaga antara keseimbangan kehidupan karyawan dan pekerjaannya. Selain itu diharapkan perusahaan dapat lebih memperhatikan lagi kepercayaan karyawan salah satu yang dapat dilakukan dengan menyiapkan sarana untuk karyawan dapat mengeluarkan kritik dan saran mereka yang nantinya dapat di evaluasi bersama oleh perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aminollah, & Ronsandi, F. H. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi (Studi pada Karyawan Kantor Pusat Pos Sumbawa Besar PT. Pos Indonesia). *Jurnal Psimawa*, 3(2), 89–95.
- Dihag R, Tentama F, B. K. (2022). Work-life balance, Kepuasan Kerja, dan Efikasi Diri Terhadap Komitmen Organisasi pada Perawat RSUD Gererasi Y. *JURNAL PSIKOLOGI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH LAMPUNG*, 4(1), 16–30. <https://doi.org/https://dx.doi.org/10.36269/psyche.v4i1.505>
- Ependi, N. H., & Sudirman, S. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepercayaan (Trust) terhadap Komitmen Organisasi. *Jurnal Ilmu Pendidikan (JIP) STKIP Kusuma Negara*, 12(2), 172–181. <https://doi.org/10.37640/jip.v12i2.858>
- HR NOTE Indonesia*. (n.d.).
- Kurniawati, D., & Rintasari, N. (2018). PENGARUH KONFLIK PERAN, STRES KERJA, LOCUS OF CONTROL, DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP TURNOVER INTENTION Studi Kasus pada Kantor Akuntan Publik di Jawa Tengah dan DIY. *Jurnal REKSA: Rekayasa Keuangan, Syariah Dan Audit*, 4(2), 113. <https://doi.org/10.12928/j.reksa.v4i2.154>
- Latupapua, dkk. (2021). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Yang Sudah Menikah. *Jurnal Manis* Volume, 5(5), 9–56. <https://doi.org/https://doi.org/10.30598/manisvol5issue2page52-64>
- Nirmalasari, I. (2018). Analisis Pengaruh Work Life Balance terhadap Komitmen Organisasi melalui Kepuasan Kerja Perawat Sebagai Mediator. *Jurnal Publikasi Ilmiah*, 1–15.
- Nurwati, S. (2021). DETERMINASI KEPUASAN KERJA DAN KINERJA PEGAWAI: KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA (SUATU KAJIAN STUDI LITERATUR MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA) Sri. *Jurnal Ilmu Hukum Humaniora Dan Politik*, 1(2), 235–264.
- Puji, U. P. (2018). PENGARUH SUPERVISI DAN KEPERCAYAAN TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PADA GURU SMA NEGERI SE KOTA BEKASI. *Jurnal Visipena*, 9(3), 1–13.
- Rene, R., & Wahyuni, S. (2018). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Individu Pada Karyawan Perusahaan Asuransi Di Jakarta. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Sriwijaya*, 16(1), 53–63. <https://doi.org/10.29259/jmbs.v16i1.6247>

-
- Ricardianto, P., Ikhsan, R. B., Setiawati, R., & Gugat, R. M. D. (2020). How to improve ship crew's work effectiveness through the leadership style, work life balance and employee engagement in Indonesia national shipping. *Management Science Letters, 10*(2), 399–410. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2019.8.030>
- Riffay, A. (2021). Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan* <https://Jurnal.Unibrah.Ac.Id/Index.Php/JIWP>, 7(1). <https://doi.org/10.5281/zenodo.3360415>
- Saputri, R. A. A. (2021). Pengaruh Stres Kerja, Komitmen Organisasi, Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Indomobil. *Jurnal Ilmu Dan Riset Akuntansi, 10*(9), 1–16.
- Setyaningrum, R. P., & Ekhsan, M. (2021). the Role of Job Satisfaction in Mediating the Influence of Quality of Work Life on Employee Performance. *Management Research Studies Journal, 2*(1), 44–54. <https://doi.org/10.56174/mrsj.v2i1.369>
- Stefani, G., & Santoso, T. (2020). Pengaruh Job Satisfaction Terhadap Organizational Commitment Pada Karyawan PT Segar Dengan Happiness At Work dan Work Engagement Sebagai Variabel Meditasi. *Agora, 8*(1).
- Sukur, M I S, & Susanty, A. I. (2022). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt Mnc Investama Tbk (Studi Pada Divisi Sosial Media Dan Media Manajemen). *EProceedings ...*, 9(3), 2016–2022.
- Sukur, M Iqbal Sabarin, & Susanty, A. I. (2022). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt Mnc Investama Tbk (Studi Pada Divisi Sosial Media Dan Media Manajemen). *E-Proceeding of Management, 9*(3), 1064–1610.
- Tiurnida Maryance R. (2020). PENGARUH KEPERCAYAAN DAN KEPUASAN KERJA DENGAN KOMITMEN ORGANISASI KEPALA SEKOLAH DI SMA SWASTA SEKOTAMADYA JAKARTA TIMUR. *Jurnal Indonesia Sosial Sains (2020) 1*(3) 209-214, 1(3), 213–218.
- Tutupoho, S., Dwi, H., & Fasak, S. (2021). *Pengaruh Work Life Balance Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Yang Sudah Menikah (the Effect of Work Life Balance on Organizational Commitment With Job Satisfaction As a Mediation Variable in Married . 05*(01), 49–58.
- Wuarlima, F., Kojo, C., & Sendow, G. M. (2019). The Effect Of Work Life Balance, Work Involvement And Career Development On Employee Job Satisfaction At Gran Puri Hotel Manado. *Jurnal EMBA, 7*(4), 5368–5377.

Jurnal JIMB_Adinda Risqi Rahmadina.docx

ORIGINALITY REPORT

7%

SIMILARITY INDEX

5%

INTERNET SOURCES

4%

PUBLICATIONS

7%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1

Submitted to UPN Veteran Yogyakarta

Student Paper

5%

2

ojs3.unpatti.ac.id

Internet Source

2%

Exclude quotes On

Exclude matches < 2%

Exclude bibliography On