

WORK LIFE BALANCE DAN KOMITMEN ORGANISASI: BAGAIMANA PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN?

F. Ari Kurniawan¹, Nova Arestia²

Universitas Widya Dharma Pontianak

Arfit0807@gmail.com¹, novaarestia@widyadharm.ac.id²

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan *work life balance* (WLB) serta komitmen organisasi mempengaruhi kinerja. Studi ini menggunakan pendekatan data berbasis kuantitatif. Pengumpulan data pada studi ini melalui penyebaran kuesioner terstruktur dengan jumlah partisipasi 158 karyawan jumlah tersebut sudah memenuhi persyaratan teknik sampling multivariate. Analisis data yang dilakukan menggunakan validitas, reliabilitas, uji kelayakan data, uji F, regresi linier multiple, dan koefisien penentu, mengandalkan perangkat analisis IBM SPSS versi 27. Penelitian ini mengungkapkan *work life balance* serta komitmen organisasi menunjukan efek signifikasi pada kinerja, berdasarkan pengujian bersama, kedua variabel bebas mempengaruhi kinerja secara signifikan sebagaimana ditunjukan oleh koefisien 33%, untuk selebihnya dipengaruhi variabel lain yang diluar model pengkajian. Temuan juga menampilkan *work life balance* memberikan dampak negatif bagi kinerja, berbanding terbalik dengan komitmen organisasi berdampak positif pada kinerja. Dilihat secara menyeluruh *work life balance* sangat tinggi berpotensi menurunkan kinerja, sedangkan komitmen yang tinggi dapat meningkatkan tanggung jawab, dan kinerja secara berkelanjutan.

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

ABSTRACT

This study aims to analyze the relationship between work life balance (WLB) and organizational commitment to affect performance. This study uses a quantitative-based data approach. Data collection in this study was through the distribution of a structured questionnaire with the participation of 158 employees, the number of which met the requirements of the multivariate sampling technique. The data analysis was carried out using validity, reliability, data feasibility test, F-test, multiple linear regression, and determinant coefficients, relying on the IBM SPSS version 27 analysis tool. This study revealed that work life balance and organizational commitment showed a significant effect on performance, based on joint testing, both variables were free to significantly affect performance as shown by a coefficient of 33%, for the rest were influenced by other variables outside the study model. The findings also show that work-life balance has a negative impact on performance, inversely proportional to the organization's commitment to have a positive impact on performance. Viewed as a whole, a very high work-life balance has the potential to reduce performance, while high commitment can increase responsibility, and performance in a sustainable manner.

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

PENDAHULUAN

Pada masa digital dan global, pertumbuhan populasi yang pesat menimbulkan tantangan bagi perusahaan yang berupaya mengelola sumber daya manusia untuk mencapai kinerja maksimal. Aset yang memiliki peran penting dalam organisasi merupakan SDM, yang berkontribusi langsung terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Agar organisasi berhasil menangani persaingan, maka kinerja karyawan yang baik sangatlah penting. Perusahaan harus mempertimbangkan sejumlah variabel yang memengaruhi kinerja karyawan. Komitmen organisasi dan *work life balance* merupakan masalah muncul dalam dunia kerja.

Kinerja didefinisikan sebagai keberhasilan suatu pekerjaan yang dilakukan individu untuk memenuhi keharusan yang ditetapkan organisasi. Menurut Fachrunnisa, (2019), menyatakan kinerja merupakan suatu pencapaian yang diperoleh individu melalui aktivitas yang dilakukan dalam pekerjaannya. Pendapat serupa yang disampaikan Arifin & Muharto, (2022), bahwa Kinerja karyawan mencerminkan keberhasilan seseorang menghasilkan kualitas pekerjaan yang sangat baik, serta kemampuan dalam menyelesaikan kewajiban. Kembuan et al., (2021) dan Ananda et al., (2025), menambahkan bahwa kinerja menggambarkan keberhasilan dan kuantitas yang dicapai dalam menjalankan perannya di lingkungan kerja. Kinerja menggambarkan mutu dan volume kerja yang di hasilkan pekerja (Indah & Asmadi, 2025). Kinerja karyawan merupakan keseluruhan hasil seseorang menjalankan tugas yang diberikan.

Fakta yang terjadi langsung di kehidupan adalah *work-life balance*, Menurut Ardiansyah & Surjanti, (2020), berupa cara Perusahaan mengizinkan pekerjaanya memilih jam kerja mereka sendiri. dengan cara ini, mereka dapat mengelola waktu mereka dengan lebih baik untuk kegiatan sosial, keluarga, dan hobi. Sebagaimana dijelaskan Lukmiati et al., (2020), Mengatakan keseimbangan ini pada dasarnya menunjukkan tingkat di mana seseorang dapat terus terlibat dalam kehidupan pribadi dan profesionalnya tanpa menimbulkan permasalahan. Muliawati & Frianto, (2020), menambahkan bahwa keseimbangan tersebut adalah keadaan seseorang dapat menyesuaikan kegiatan pribadi dan kerja secara seimbang, sehingga dapat menjalankan kedua peran tersebut tanpa menimbulkan konflik. *Work life balance* pada dasarnya menjaga keseimbangan tanggung jawab pekerjaan dan pribadi melalui pembagian waktu serta energi yang seimbang (Cahyani et al., 2025). Dari beberapa kutipan tersebut terlihat bahwa seorang individu yang mempunyai *work life balance* dengan sangat baik akan lebih produktif karena mempunyai tingkatan stres ringan.

Selain itu, komitmen organisasi juga merupakan unsur sangat krusial yang mempengaruhi kinerja seseorang. Komitmen organisasi merupakan hubungan mental

dan emosional yang menunjukkan rasa satu kesatuan, serta penerimaan terhadap visi, misi, dan nilai perusahaan. Ardiansyah & Surjanti, (2020), menyebutkan Komitmen organisasi menunjukkan kesetiaan serta keinginan berbuat lebih banyak demi membantu organisasi mencapai tujuannya. Salah satu dorongan terkuat bagi seseorang untuk tetap setia pada suatu organisasi dan bekerja keras mencapai tujuannya adalah komitmen organisasi.

Loyalitas hanyalah salah satu gambaran komitmen lainnya adalah keterlibatan aktif dan perhatian terhadap kemajuan organisasi (Latupapua et al., 2021). Komitmen dapat di pahami sebagai bentuk kesetiaan nyata individu yang tercermin dari kewajiban dan wewenang dalam mencapai tujuan yang ditetapkan organisasi (Saputri & Helmy, 2021). Sedangkan Rampi et al., (2024), Memandang komitmen organisasi merupakan bentuk keinginan individu untuk bertahan didalam sebuah organisasi. Individu dengan komitmen tinggi biasanya menganggap diri mereka sebagai anggota tim. Meskipun mungkin merasa tidak puas, mereka seringkali bertahan di perusahaan dan terus berkontribusi dalam jangka panjang (Citrawati, 2021). Komitmen organisasi merupakan jenis partisipasi individu, dalam penerimaan lingkungan organisasi, dan keinginan untuk berkontribusi dan berhasil. Menurut Latunreng et al., (2022), berpendapat komitmen ialah bentuk kesetiaan individu pada organisasi.

Penelitian ini melibatkan tiga variabel utama yang dimana *work life balance* serta komitmen organisasi dikategorikan variabel bebas, adapun kinerja merupakan variabel efek. Ibrahim, (2024), menjelaskan keselarasan pekerjaan-pribadi ialah potensi seseorang untuk menyesuaikan kewajiban dan tanggung jawab kerja dengan kepentingan pribadi. Indikator yang menjadi tolak ukur: Keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan, serta Tingkat keberhasilan peran pekerjaan dan kehidupan pribadi. Wardhana, (2024), mengatakan Komitmen organisasi adalah sikap yang menunjukkan sifat setia untuk organisasi, kemauan bekerja keras dan bertanggung jawab terhadap tujuan organisasi, serta keyakinan bahwa nilai dan tujuan organisasi itu benar dan pantas diikuti. Adapun indikator komitmen organisasi meliputi, hubungan batin karyawan dengan organisasi (komitmen afektif), pemikiran dampak buruk jika meninggalkan perusahaan (Komitmen keberlanjutan), serta keharusan tetap tinggal di organisasi (Komitmen normatif). Kinerja karyawan menurut Indahingwati & Nugroho, (2020), kinerja karyawan merupakan gambaran atau perwujudan dari tingkat keberhasilan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Adapun indikator kinerja karyawan meliputi target kerja, kualitas, waktu penyelesaian, dan taat asas. studi ini bermaksud untuk untuk melihat dampak *work life balance* serta komitmen organisasi bagaimana pengaruhnya terhadap kinerja, sehingga bisa menjadi dasar dalam pengambilan kebijakan perusahaan yang lebih efektif. Penelitian di harapkan mampu mencapai hipotesis. Adapun manfaat dari penelitian ini mencakup kontribusi terhadap

pengembang ilmu pengetahuan, memberikan solusi yang praktis dalam meningkatkan kinerja dan kesejahteraan serta berdampak positif bagi masyarakat luas.

METODE PENELITIAN

Pendekatan berbasis data kuantitatif dengan teknik survei tertutup, pendekatan metode penelitian kuantitatif, setiap benda yang diteliti harus diamati dan diukur, lalu dikelompokkan ke dalam variabel-variabel yang terkait dengan penelitian. Penelitian kuantitatif lebih fokus pada hubungan sebab-akibat antar variabel (Sugiyono & Lestari, 2021). Populasi dan sampel merupakan pondasi penting dan utama untuk menghasilkan kesimpulan yang relevan. Sampel terdiri dari berbagai ciri-ciri individu milik populasi yang digunakan (Nugroho & Haritanto, 2022). Populasi pada studi ini mengacu pada individu yang sudah bekerja. Menurut Roscoe (1982:253) dalam Sugiyono, (2022), menyarankan bahwa ukuran sampel berkisaran 30 hingga 500 apa bila sampel dikelompokkan menurut golongan tertentu minimal sampel 30, Untuk analisis multivariat. Dari ketiga variabel jumlah responden atau populasi 158 sudah memenuhi kriteria kelayakan tersebut.

Tujuan utama penelitian ini untuk memperoleh data atau informasi, maka data diperoleh melalui penyebaran kuesioner terstruktur bagi seluruh karyawan sebagai sumber data primer. Penyusunan Instrumen survei mengacu berdasarkan indikator variabel dengan memakai skala likert 1-5 beserta penjelasan: 1 hingga 2 (sikap sangat keberatan) sedangkan 4 hingga 5 (sikap sangat tidak keberatan), serta 3 (posisi netral). *Software* IBM SPSS versi 27 sebagai alat bantu analisis. Data diolah dengan pengujian validitas, reliabilitas, kelayakan data, uji sumultan, regresi linier multiple, dan koefisien penentu.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Tabel 1.
Tabel distribusi demografi partisipan

Keterangan	Kategori	Jumlah(158)	Proporsi (%)
Gender	Partisipan pria	80	50,63%
	Partisipan Wanita	78	49,37%
Kelompok umur	18-25 tahun	85	53,8%
	26-35 tahun	66	41,77%
	36-45 tahun	6	3,8%
	46-55 tahun	0	0%
	>56 tahun	1	0,63%
Lama pengabdian	<1 periode	38	24,05%
	1-3 periode	82	51,9%
	4-6 periode	31	19,62%
	>6 periode	7	4,43%

Asal data: hasil pengolahan data peneliti, 2025

Partisipan penelitian ini sebagian besar terdiri dari laki-laki (50,63%), sementara perempuan (49,37%), sehingga distribusi terhadap jenis kelamin seimbang. Dari segi

usia 18-25 (53,8%), 26-35 tahun (41,77%), 36-45 tahun (3,8%) dan lebih dari 56 tahun (0,63%). Dilihat dari lama bekerja kurang dari 1 tahun (24,05%), 1-3 tahun (51,9%), 4-6 tahun (19,62%), dan lebih dari 6 tahun (4,43%).

Uji Validitas

Tabel 2.
Validitas

Parameter	Tolak ukur	R hitung	R tabel(0,05;df=158)	Kesimpulan
Work life balance (WLB)	X1.1 - X1.6	0,831-0,896	0,165	Valid
Komitmen organisasi (KO)	X2.1 - X2.6	0,820-0,916	0,165	Valid
Kinerja karyawan (KK)	Y1.1 - Y1.8	0,884-0,928	0,165	Valid

Asal data: hasil pengolahan data peneliti, 2025

Pengujian tersebut memperoleh nilai melampaui r tabel (0,156), maka semua indikator layak. Dalam artian, setiap pertanyaan yang ditanyakan dalam kuesioner mampu mengukur variabel secara tepat dan selaras. Maka dari itu seluruh indikator layak dan konsisten

Uji Reliabilitas

Tabel 3.
Reliabilitas

Variabel	Uji Reliabilitas (cronbach's Alpha)	Kesimpulan
Work Life Balance (X1)	0,810	Reliabel ($\geq 0,70$) Reliabilitas Tinggi
Komitmen Organisasi (X2)	0,809	Reliabel ($\geq 0,70$) Reliabilitas Tinggi
Kinerja Karyawan (Y)	0,801	Reliabel ($\geq 0,70$) Reliabilitas Tinggi

Asal data: hasil pengolahan data peneliti, 2025

Pada pengujian reliabilitas memperoleh nilai cronbach's alpha melampaui 0,70, yang menunjukkan ketiga parameter tersebut mempunyai konsistensi internal yang baik serta di kategorikan reliabilitas tinggi.

Uji Kelayakan Data

Tabel 4.
Uji kelayakan data

Pengujian	Batasan	Hasil	Kriteria	Kesimpulan
Uji Normalitas	Klomogrov-Simirnov (K-S)	0,094	Sig > 0,05	Data berdistribusi dengan normal
Uji linieritas	Deviation from linearity (WLB-KK) Deviation from linearity (KO-KK)	0,055 0,168	Sig > 0,05	Hubungan linear
Uji Multikolinearitas	VIF Work-life balance	2,244	VIF < 10	Tidak mengalami gangguan

	VIF Komitmen organisasi	2,244		Multikolinearitas
Uji Heteroskedastisitas	Glejser <i>Work-life balance</i>	0,118	Sig > 0,05	Tidak mengalami heteroskedastisitas.
	Komitmen organisasi	0,465		

Asal data: hasil pengolahan data peneliti, 2025

Hasil pengujian diatas, dijelaskan bahwa data penelitian terdistribusi normal karena Kolmogorov Smirnov (k-s) menghasilkan menghasilkan signifikansi 0,094 > 0,05. Pada tabel di atas menunjukkan bahwa keterkaitan linear antar variabel, karena pengujian linearitas menghasilkan signifikansi deviasi dari linearitas untuk hubungan antara komitmen organisasi (KO) dengan kinerja karyawan (0,168) serta *work life balance* (WLB) dengan kinerja (KK) menghasilkan 0,055, yang keduanya lebih besar dari 0,05. Adapun, *work life balance* serta komitmen organisasi memiliki skor VIF= 2,244 (VIF <10) menurut Uji Multikolinearitas, yang menunjukkan tidak adanya multikolinearitas pada data penelitian ini. Hasil pengujian Heteroskedastisitas dilakukan melalui pendekatan Glejser menghasilkan bahwa variabel komitmen organisasi memiliki nilai 0,465 (sig>0,05) dan variabel *work life balance* mempunyai nilai 0,118 (sig>0,05), menunjukkan tidak mengalami ketidakstabilan penyebaran residual.

Uji Multiple Linear Regression

Tabel 5.
Multiple linear regression

coefficients ^a					
Variabel	Koefisien B	Standar error	Beta	T	Sig
Konstanta	17,156	2.197		7,810	0,000
<i>Work life balance</i> (WLB)	-0,535	0,123	-0,451	-4,367	0,000
Komitmen organisasi (KO)	1,139	0,141	0,837	8,104	0,000

Asal data: hasil pengolahan data peneliti, 2025

Persamaan regresi berganda adalah : $Y = 17,156 - 0,535X_1 + 1,139X_2$. Hasil constanta sebesar 17,156 menunjukkan *work life balance* (X_1) dan komitmen organisasi tidak berubah (0), maka tingkat kinerja karyawan berada pada 17,156. *Work life balance* dengan nilai beta -0,451 hasil sig 0,000<0,05, menandakan pengaruh negatif, hal ini menunjukkan jika WLB tinggi akan menyebabkan penurunan kinerja dengan.

Keofisiesn regresi komitmen organisasi (X_2) dengan nilai beta 0,873 hasil sig 0,00<0,05, menunjukkan pengaruh positif. Komitmen organisasi yang tinggi akan menyebabkan peningkatan kinerja sebesar

Uji F (Simultan)

Tabel 6.
Uji F

ANOVA					
Bentuk	Sum of square	df	Mean square	F	Sig.
Regression	2046,230	2	1023,155	37,068	0,000
Residual	4278,106	155	27,601		
Total	6324,335	157			

Asal data: hasil pengolahan data peneliti, 2025

Uji f (stimulan) penelitian ini menghasilkan hasil sebesar 37,068 dengan sig 0,000 < 0,05. Dapat dikatakan *work life balance* (WLB) serta komitmen organisasi (KO) secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Uji koefisien Penentu

Tabel 7.
Koefisien penentu

Model summary				
Bentuk	R	R ² determinasi	Terkoreksi (Adjusted R ²)	Standar Error estimasi
1	0,569	0,324	0,315	5,254

Asal data: hasil pengolahan data peneliti, 2025

R square terkoreksi bernilai 0,324 berarti kontribusi variable independent dalam menjelaskan variabel dependen. Maka dari itu nilai (R square) 33% kinerja karyawan dapat di jelaskan *work life balance* serta komitmen organisasi secara simultan. Sisanya 67% memperlihatkan adanya pengaruh unsur lain yang bukan dalam ruang lingkup penelitian ini.

Korelasi *work life balance* dengan kinerja

Temuan pada studi menghasilkan *work life balance* (WLB) memiliki dampak negatif serta signifikan pada kinerja. Menandakan ketika *work life balance* meningkat tinggi kinerja justru menurun. Kondisi ini mungkin muncul akibat seseorang terlalu fokus pada kegiatan sendiri yang dapat mengurangi fokus di tempat kerja. Seiring dengan temuan studi Timbuleng et al., (2023) dan Lestari et al., (2024), menemukan kesetabilan kerja-pribadi memiliki dampak signifikan dan negatif mempengaruhi kinerja.

Korelasi komitmen Organisasi dengan Kinerja

Komitmen organisasi berimplikasi positif serta signifikan mempengaruhi kinerja. Kinerja karyawan di suatu perusahaan atau organisasi sangat ditingkatkan melalui komitmen karyawan yang tinggi. Hasil ini didukung penelitian Wahyuni et al., (2022), serta Anindi & Prayogi, (2023), menemukan dalam penelitian mereka bahwasanya komitmen organisasi berdampak positif serta signifikan pada kinerja kerja. Di sisi lain, penelitian oleh Said et al., (2021), menunjukan komitmen organisasi berdampak positif pada kinerja kerja di KOPTI Kuningan.

SIMPULAN

Dari hasil studi ini, dapat ditentukan: pertama, *work life balance* mempengaruhi negatif serta signifikan mempengaruhi kinerja karyawan. Kedua, Komitmen organisasi memberikan dampak positif serta signifikan mempengaruhi kinerja karyawan. *Work life balance* yang sangat tinggi menyebabkan kinerja para pekerja menurun. Sementara komitmen organisasi yang baik adalah sikap positif karyawan yang bersedia berusaha lebih keras untuk mencapai tujuan organisasi, hal ini terbukti dapat meningkatkan kerja seorang individu. Saran untuk dimasa datang agar perusahaan meninjau kembali kebijakan dan penerapan keseimbangan kerja-keluarga agar tidak menurunkan hasil kerja. Serta dapat meningkatkan komitmen melalui penghargaan, kesempatan, dan komunikasi terbuka, serta dukungan manajerial, oleh karena itu, hal itu tidak dapat menimbulkan stres terkait pekerjaan dan emosi yang tidak stabil. Serta untuk penelitian di masa depan, sebaiknya variabel lain juga dimasukkan demi melihat hubungan WLB dan kinerja dipengaruhi variabel-variabel tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Ananda, S. R., Arita, S., & Padang, U. N. (2025). *Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Perilaku Kerja*. 12, 1013–1028.
- Anindi, D., & Prayogi, M. A. (2023). Peran kompensasi dalam memediasi pengaruh komitmen organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi (JEBMA)*, 3(2), 241–254. <https://doi.org/10.47709/jebma.v3i2.2626>
- Ardiansyah, C. A., & Surjanti, J. (2020). Pengaruh work life balance terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi pada karyawan PT. Bhinneka Life Indonesia Cabang Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(4), 1211–1221. <https://doi.org/10.26740/jim.v8n4.p1211-1221>
- Arifin, M., & Muharto, A. (2022). Pengaruh worklife balance terhadap kinerja karyawan (Studi pada PT. Livia Mandiri Sejati Pasuruan). *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 15(1), 37–47. <https://doi.org/10.26623/jreb.v15i1.3507>
- Cahyani, A. P., Mora, L., & Mustika, H. (2025). Hustle Culture dan Stres Kerja: Tantangan Work-Life Balance generasi Z Karawang. *PUBLIK: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 12(3), 973–987.
- Citrawati, E. (2021). Pengaruh kepuasan kerja, motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 10.
- Fachrunnisa, O. (2019). Jurnal Ilmu Manajemen Volume 4 Nomor 2 – Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 4(2).
- Ibrahim, R. (2024). *Mengelola work-life balance dan integritas dalam meningkatkan kinerja dosen*. EUREKA Media Aksara.

- Indah, B., & Asmadi, I. (2025). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Toys Games Indonesia. *Jurnal Manajemen Ekonomi Dan Akuntansi*, 1(4), 506–513. <https://doi.org/10.63921/jmaeka.v1i4.201>
- Indahingwati, A., & Nugroho, N. (2020). *Manajemen sumber daya manusia (MSDM)*. PT Scopindo Media Pustaka.
- Kembuan, D., Koleangan, R. A. M., & Ogi, I. (2021). Effect of work life balance and work environment on employee performance at PT. Bank Sulutgo main branch in Manado. *Jurnal EMBA*, 9(3).
- Latunreng, W., Arifin, A., & Vikaliana, R. (2022). *Budaya organisasi: How organization can build employee's habits*. PT Penerbit IPB Press.
- Latupapua, C. V, Risambessy, A., & Tahanora, C. (2021). Pengaruh work life balance terhadap komitmen organisasi dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada karyawan yang sudah menikah. *Manis: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 5(1), 52–64. <https://doi.org/10.30598/manis.5.1.52-64>
- Lestari, N. K. Y., Pratama, O. S., Nindia Putri, C. I. A. V, & Idayanti, I. D. A. A. E. (2024). Pengaruh work life balance, stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada UMKM Sarining Serati di Kabupaten Gianyar. *Budgeting: Journal of Business, Management and Accounting*, 6(1), 209–221. <https://doi.org/10.31539/budgeting.v6i1.10647>
- Lukmiati, R., Samsudin, A., & Jhoansyah, D. (2020). Pengaruh work life balance terhadap kinerja karyawan pada karyawan staf produksi PT. Muara Tunggal Cibadak - Sukabumi. *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 3(3).
- Muliawati, T., & Frianto, A. (2020). Peran work-life balance dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan milenial: Studi literatur. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 5(2).
- Nugroho, A., & Haritanto, W. (2022). *Metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan statistika (Teori, implementasi & praktik dengan SPSS)*. CV Andi Offset.
- Rampi, S. E., Lengkong, V. P. K., & Wenas, R. S. (2024). The influence of work-life balance, organizational commitment, and employee motivation toward employee job satisfaction on Hotel Sutanraja Amurang. *Jurnal EMBA*, 12(1).
- Said, M., Yusuf, A. A., & Awaluddin, R. (2021). Pengaruh komitmen organisasi dan organizational citizenship behavior terhadap kinerja karyawan KOPTI Kabupaten Kuningan. *MASTER: Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan*, 1(2), 185–192. <https://doi.org/10.37366/master.v1i2.229>
- Saputri, Z. R., & Helmy, I. (2021). Pengaruh motivasi intrinsik dan work life balance terhadap organizational citizenship behavior dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (JIMMBA)*, 3(5), 933–959. <https://doi.org/10.32639/jimmba.v3i5.945>

- Sugiyono. (2022). *Metode penelitian kuantitatif*. CV Alfabeta.
- Sugiyono, & Lestari, P. (2021). *Metode penelitian komunikasi*. CV Alfabeta.
- Timbuleng, C., Lengkong, V. P. K., & Lumantow, R. Y. (2023). Pengaruh work life balance, beban kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Daerah Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 11(4), 758–770. <https://doi.org/10.35794/emba.v11i4.52201>
- Wahyuni, R., Edriani, D., Sari, F., & Irfani, H. (2022). Work engagement, komitmen organisasi dan pengembangan SDM terhadap kinerja karyawan generasi milenial. *Jurnal Ekobistek*, 11(2), 118–123. <https://doi.org/10.35134/ekobistek.v11i2.323>
- Wardhana, A. (2024). *Teori organisasi di era digital*. EUREKA Media Aksara.