AKADEMIK E-ISSN 2774-888X
Jurnal Mahasiswa Ekonomi & Bisnis
Vol. 5, No. 3, September 2025

Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja (Worklife Balance) dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi pada Karyawan Rumah Sakit Erni Medika Jambi

Dita Febriana Sari[1], Bayu Wahyudi[2], Yen Efawati[3]
Universitas Adhirajasa Reswara Sanjaya Bandung, Indonesia
dita.pebriana@gmail.com[1], drbayuwahyudi@yahoo.com[2], yen.efawati@ars.ac.id[3]

Submitted: 29th July 2025 | **Edited**: 28th August 2025 | **Issued**: 01st September 2025

Cited on: Sari, D. F., Wahyudi, B., & Efawati, Y. (2025). Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja (Worklife Balance) dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi pada Karyawan Rumah Sakit Erni Medika Jambi. *AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Ekonomi & Bisnis, 5*(3), 1737-1747.

ABSTRACT

The increasing complexity of work demands in hospital environments often leads to challenges in balancing professional and personal responsibilities, potentially impacting employees' organizational commitment. This study aims to examine the influence of work-life balance and job satisfaction on organizational commitment among employees of Erni Medika Hospital Jambi. Employing a quantitative approach with a causal associative design, data were collected from all 84 employees through structured questionnaires. The research instruments were tested for validity and reliability. Data analysis was conducted using multiple linear regression with SPSS version 30. The results revealed that both work-life balance and job satisfaction had a positive and significant impact on organizational commitment, both partially and simultaneously. The coefficient of determination (R^2) indicates that 53.9% of the variation in organizational commitment can be explained by the two independent variables. These findings highlight the importance of implementing structured work-life balance policies and enhancing job satisfaction to strengthen employee commitment. In alignment with national health regulations, such as Law No. 17 of 2023 and Government Regulation No. 28 of 2024, hospitals are encouraged to improve employee welfare and performance-based recognition systems. Managers should also promote open communication to help employees manage their responsibilities effectively. This study provides practical implications for hospital management in fostering a more committed and satisfied workforce.

Keywords: Work-Life Balance, Job Satisfaction, Organizational Commitment, Hospital Employees, Human Resource Management

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset utama dalam organisasi karena memiliki peran strategis dalam mencapai tujuan organisasi, termasuk dalam sektor pelayanan kesehatan. Komitmen organisasi yang tinggi dari seorang karyawan mencerminkan keterikatan emosional, keterlibatan, serta keinginan kuat untuk tetap menjadi bagian dari organisasi (Yusuf & Syarif, 2019). Komitmen ini sangat penting

dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan berorientasi pada kinerja (Ma'rufi & Anam, 2019).

Namun demikian, tingkat komitmen karyawan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya adalah keseimbangan kehidupan kerja atau work-life balance (Latupapua et al., 2021). Work-life balance menggambarkan kemampuan individu untuk mengatur waktu, energi, dan perhatian secara proporsional antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Ketidakseimbangan dalam dua aspek ini dapat menimbulkan konflik peran yang berujung pada stres, penurunan produktivitas, dan rendahnya loyalitas terhadap organisasi (Saputra & Masdupi, 2025).

Selain itu, kepuasan kerja juga memainkan peran penting dalam membentuk komitmen karyawan. Karyawan yang merasa puas terhadap pekerjaannya, baik dari aspek gaji, hubungan antar kolega, maupun lingkungan kerja, cenderung menunjukkan komitmen yang lebih tinggi (Putri et al., 2024). Ketidakpuasan dalam pekerjaan dapat menurunkan motivasi dan menyebabkan keinginan untuk keluar dari organisasi meningkat (Ellys & Mei Ie, 2020).

Rumah sakit merupakan institusi yang beroperasi selama 24 jam, menuntut tenaga kesehatan untuk menjalani sistem kerja bergilir dan menghadapi beban kerja tinggi. Kondisi ini berpotensi mengganggu keseimbangan kehidupan pribadi, terutama bagi karyawan yang sudah berkeluarga (Nugraha et al., 2022). Di sisi lain, kepuasan kerja karyawan rumah sakit sangat dipengaruhi oleh sistem manajemen rumah sakit yang mencakup kebijakan remunerasi, penghargaan, dan lingkungan kerja yang suportif (Marseno & Muafi, 2021).

Kebijakan nasional turut mendorong pentingnya kesejahteraan tenaga kesehatan melalui regulasi seperti Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2023 tentang Kesehatan dan Peraturan Pemerintah Nomor 28 Tahun 2024. Regulasi ini mengatur hak-hak tenaga kesehatan, termasuk standar pelayanan minimal (SPM), sistem akreditasi rumah sakit (STARKES), serta pelaksanaan reward dan punishment berbasis kinerja.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh work-life balance dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada karyawan Rumah Sakit Erni Medika Jambi. Hasil dari penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi terhadap pengembangan kebijakan manajemen SDM yang efektif di sektor pelayanan kesehatan.

LANDASAN TEORI

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merupakan bentuk keterikatan psikologis individu terhadap tempat mereka bekerja, yang tercermin dalam keinginan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi dan berkontribusi untuk mencapai tujuan bersama. Meyer dan Allen (1991, dalam Wijayanti & Prasetyo, 2022) membagi komitmen organisasi ke dalam tiga dimensi, yaitu *affective commitment*, *continuance commitment*, dan *normative commitment*. Affective commitment muncul dari keterikatan emosional, continuance commitment berasal dari pertimbangan biaya jika meninggalkan organisasi, sedangkan normative commitment bersumber dari kewajiban moral untuk tetap berada dalam organisasi.

Penelitian terbaru menunjukkan bahwa komitmen organisasi berkorelasi positif dengan kinerja, loyalitas, dan keinginan karyawan untuk bertahan di perusahaan (Widyaningrum & Rizal, 2020). Dalam konteks rumah sakit, tingkat komitmen organisasi yang tinggi sangat penting karena berkaitan langsung dengan mutu pelayanan kesehatan (Sihombing & Nainggolan, 2021).

Keseimbangan Kehidupan Kerja (*Work-Life Balance*)

Work-life balance didefinisikan sebagai suatu kondisi di mana seseorang mampu mengelola tanggung jawab pekerjaan dan kehidupan pribadi secara harmonis tanpa adanya konflik yang berkepanjangan (Greenhaus & Allen, 2011, dalam Rahmawati & Fitri, 2020). Keseimbangan ini mencakup aspek penggunaan waktu, energi, dan kepuasan dalam menjalani peran sebagai karyawan maupun individu dalam keluarga dan masyarakat.

Menurut Hakim dan Rohman (2022), *work-life balance* yang baik dapat meningkatkan semangat kerja, mengurangi stres, dan menumbuhkan loyalitas terhadap organisasi. Hal ini diperkuat oleh studi Suryani dan Hasibuan (2023) yang menemukan bahwa karyawan dengan *work-life balance* tinggi menunjukkan tingkat retensi kerja dan kepuasan yang lebih besar.

Dalam institusi kesehatan seperti rumah sakit, penerapan *work-life balance* menjadi tantangan tersendiri karena jam kerja bergilir dan beban emosional yang tinggi (Mulia & Hartati, 2021). Oleh karena itu, organisasi perlu menciptakan kebijakan

fleksibel dan dukungan psikologis agar keseimbangan tersebut dapat tercapai secara optimal.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan respons emosional terhadap kondisi pekerjaan yang mencerminkan tingkat kesesuaian antara harapan individu dan realitas kerja yang mereka hadapi (Robbins & Judge, 2019). Komponen kepuasan kerja meliputi gaji, hubungan antar kolega, pengakuan, kondisi kerja, serta peluang pengembangan karier (Saragih & Lubis, 2020).

Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung menunjukkan produktivitas yang lebih tinggi, rendahnya intensi untuk keluar dari pekerjaan, dan peningkatan komitmen terhadap organisasi (Utami & Wahyudi, 2020). Penelitian oleh Handayani dan Mardiana (2021) menegaskan bahwa kepuasan kerja menjadi prediktor kuat terhadap komitmen organisasi, khususnya dalam sektor pelayanan publik.

Dalam lingkungan kerja rumah sakit yang menuntut ketepatan dan pelayanan prima, kepuasan kerja menjadi fondasi penting bagi kelangsungan dan mutu organisasi (Anggraini & Susanto, 2022). Oleh karena itu, perhatian terhadap faktor-faktor yang membentuk kepuasan kerja harus menjadi fokus utama manajemen sumber daya manusia.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif kausal yang bertujuan untuk menguji pengaruh antara dua variabel independen, yaitu *work-life balance* dan kepuasan kerja, terhadap variabel dependen yaitu komitmen organisasi. Pendekatan kuantitatif dipilih karena mampu menguji hubungan antarvariabel secara objektif dan terukur (Setyawan & Wibowo, 2020). Desain asosiatif kausal dipilih untuk menjelaskan hubungan sebab-akibat antarvariabel berdasarkan data empiris.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Rumah Sakit Erni Medika Jambi, yang berjumlah 84 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *total sampling* atau *sensus*, yaitu teknik pengambilan sampel di mana seluruh anggota populasi digunakan sebagai responden penelitian (Sugiyono, 2019). Teknik ini dipertimbangkan karena jumlah populasi tergolong kecil dan masih memungkinkan untuk diteliti secara menyeluruh.

Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner yang terdiri dari item-item pernyataan yang diukur menggunakan skala Likert lima poin, mulai dari skor 1 (sangat tidak setuju) hingga skor 5 (sangat setuju). Instrumen penelitian sebelumnya telah melalui uji validitas dan reliabilitas. Uji validitas dilakukan dengan teknik korelasi Pearson Product Moment, dan semua item menunjukkan nilai korelasi di atas 0,30 yang berarti valid (Tanjung & Mariana, 2020). Uji reliabilitas dilakukan dengan rumus Cronbach's Alpha dan menunjukkan nilai lebih besar dari 0,70, yang menandakan bahwa instrumen tersebut reliabel (Kurniawan & Santoso, 2021).

Analisis data dilakukan secara deskriptif dan inferensial. Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan karakteristik responden dan gambaran umum masing-masing variabel penelitian. Sedangkan untuk analisis inferensial, digunakan regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh simultan dan parsial antara *work-life balance* dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi. Sebelumnya, dilakukan pengujian asumsi klasik seperti uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas guna memastikan kelayakan model regresi (Iskandar & Dewi, 2020). Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan perangkat lunak SPSS (Statistical Product and Service Solutions) versi 30.

Pendekatan dan metode ini diharapkan mampu memberikan hasil yang valid dan akurat dalam menjawab rumusan masalah serta menguji hipotesis yang telah dirumuskan. Dengan metode yang tepat dan alat ukur yang valid-reliabel, hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai dasar dalam pengambilan kebijakan manajemen sumber daya manusia di lingkungan rumah sakit.

HASIL PENELITIAN

Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif dalam penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan tanggapan responden terhadap tiga variabel utama, yaitu *work-life balance*, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi. Data diperoleh dari 84 responden karyawan Rumah Sakit Erni Medika Jambi melalui kuesioner berbasis skala Likert lima poin. Jumlah skor maksimum dan minimum dihitung berdasarkan jumlah pertanyaan pada masing-masing variabel, dikalikan dengan bobot tertinggi (5) dan terendah (1), serta jumlah responden.

Berdasarkan hasil pengolahan data, total skor untuk variabel komitmen organisasi adalah 6847, untuk *work-life balance* sebesar 5782, dan untuk kepuasan kerja sebesar 6411. Ketiga skor tersebut menunjukkan bahwa ketiga variabel berada dalam kategori tinggi. Hal ini mengindikasikan bahwa persepsi karyawan terhadap keseimbangan kehidupan kerja, kepuasan kerja, dan komitmen terhadap organisasi secara umum sangat baik.

Analisis Regresi Linier Berganda

Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan analisis regresi linier berganda untuk melihat pengaruh simultan dan parsial dari *work-life balance* dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi. Hasil regresi menunjukkan nilai konstanta sebesar 26,322. Artinya, jika *work-life balance* dan kepuasan kerja dianggap nol, maka komitmen organisasi berada pada nilai dasar sebesar 26,322.

Koefisien regresi untuk variabel *work-life balance* adalah sebesar 0,425, menunjukkan pengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Dengan demikian, setiap peningkatan dalam *work-life balance* akan diikuti oleh peningkatan dalam komitmen organisasi. Demikian pula, koefisien regresi untuk variabel kepuasan kerja sebesar 0,339 juga menunjukkan pengaruh positif, artinya semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan karyawan, semakin tinggi pula komitmen organisasi yang ditunjukkan.

Uji Parsial (t-Test)

Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel *work-life balance* memiliki nilai t sebesar 3,266 dengan signifikansi 0,002. Nilai ini lebih besar dari t tabel (1,663) dan signifikan di bawah taraf 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa *work-life balance* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

Sementara itu, variabel kepuasan kerja memperoleh nilai t sebesar 3,438 dengan signifikansi 0,001. Hasil ini juga signifikan secara statistik, yang berarti bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Kedua hipotesis parsial dalam penelitian ini dengan demikian dapat diterima.

Uji Simultan (F-Test)

Hasil uji F menunjukkan bahwa variabel *work-life balance* dan kepuasan kerja secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Hal ini ditunjukkan oleh nilai F hitung sebesar 47,327 dengan signifikansi < 0,001. Karena nilai signifikansi ini berada di bawah 0,05, maka hipotesis simultan diterima. Temuan ini

memperkuat bukti bahwa sinergi antara keseimbangan kehidupan kerja dan kepuasan kerja memainkan peran penting dalam membentuk komitmen karyawan terhadap institusi tempat mereka bekerja.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi atau R square sebesar 0,539 menunjukkan bahwa sebesar 53,9% variasi komitmen organisasi dapat dijelaskan oleh variabel *work-life balance* dan kepuasan kerja secara bersama-sama. Sisanya, yaitu sebesar 46,1%, dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti budaya organisasi, gaya kepemimpinan, beban kerja, atau faktor psikologis lainnya. Hal ini sejalan dengan temuan Anggraini dan Susanto (2022), yang menyatakan bahwa komitmen karyawan juga dapat dipengaruhi oleh faktor lain di luar kepuasan kerja, seperti persepsi terhadap keadilan organisasi dan hubungan interpersonal.

Pembahasan

Pengaruh Work-Life Balance terhadap Komitmen Organisasi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Hal ini menandakan bahwa semakin baik keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi yang dirasakan karyawan, maka semakin tinggi pula komitmen mereka terhadap organisasi. Temuan ini memperkuat teori Greenhaus dan Allen (2011, dalam Saputra & Masdupi, 2025) yang menyatakan bahwa keseimbangan yang sehat antara peran kerja dan kehidupan pribadi akan memperkuat keterikatan emosional terhadap tempat kerja.

Karyawan yang mampu menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi umumnya merasa lebih dihargai dan didukung oleh organisasi. Kondisi ini meningkatkan loyalitas serta rasa memiliki terhadap institusi, sebagaimana juga ditemukan oleh Latupapua et al. (2021) dan Marseno dan Muafi (2021), yang menegaskan bahwa *work-life balance* berkontribusi terhadap peningkatan komitmen afektif dan pengurangan intensi turnover.

Sebagai pembanding, penelitian Sihombing dan Nainggolan (2021) dalam konteks rumah sakit menyimpulkan bahwa ketidakseimbangan kerja dan kehidupan pribadi menjadi salah satu penyebab utama menurunnya komitmen organisasi di kalangan tenaga kesehatan. Hal ini menunjukkan bahwa organisasi yang tidak mengakomodasi

kebutuhan pribadi karyawan berisiko kehilangan keterikatan emosional dan loyalitas pegawai.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi

Temuan berikutnya menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Karyawan yang merasa puas dengan aspek-aspek pekerjaan seperti gaji, hubungan antar kolega, lingkungan kerja, dan pengakuan cenderung memiliki tingkat komitmen yang lebih tinggi. Hal ini sejalan dengan Robbins dan Judge (2019) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja dapat memperkuat keterikatan karyawan terhadap organisasi.

Dalam konteks penelitian ini, kepuasan kerja tertinggi dirasakan dalam hubungan antar rekan kerja, sementara aspek yang dinilai paling rendah adalah kepuasan terhadap gaji. Kondisi ini mencerminkan perlunya peningkatan sistem remunerasi di rumah sakit, agar keseimbangan antara kontribusi dan imbalan karyawan dapat tercapai secara adil. Sebagaimana dinyatakan oleh Handayani dan Mardiana (2021), ketidaksesuaian antara ekspektasi dan kenyataan kerja dapat memicu ketidakpuasan dan berdampak pada rendahnya loyalitas organisasi.

Penelitian dari Ellys dan Mei Ie (2020) dan Lima dan Alldila (2021) juga menguatkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja, semakin besar pula kemungkinan karyawan menunjukkan loyalitas dan keinginan untuk bertahan dalam organisasi. Dalam sektor pelayanan publik seperti rumah sakit, hal ini menjadi sangat penting mengingat tingginya tekanan kerja dan ekspektasi terhadap mutu pelayanan.

Selain itu, regulasi nasional seperti Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2023 dan Peraturan Pemerintah Nomor 28 Tahun 2024 menegaskan pentingnya peningkatan kesejahteraan dan perlindungan tenaga kesehatan. Implementasi SPM dan STARKES serta sistem reward and punishment diharapkan dapat menciptakan iklim kerja yang adil dan mendukung peningkatan kepuasan kerja secara menyeluruh.

Pengaruh Simultan Work-Life Balance dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi

Secara simultan, variabel *work-life balance* dan kepuasan kerja memberikan pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Hal ini terbukti dari hasil uji F yang signifikan dan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,539, yang berarti bahwa 53,9% variasi komitmen organisasi dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut. Temuan ini

memperkuat hasil penelitian Patty (2025) serta Ramadhan dan Marinda (2019), yang menegaskan bahwa peningkatan keseimbangan kehidupan kerja dan kepuasan kerja akan mendorong loyalitas dan keterikatan emosional yang lebih kuat terhadap institusi.

Sementara itu, sebesar 46,1% sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti, seperti budaya organisasi, gaya kepemimpinan, atau faktor psikososial. Sebagai contoh, penelitian oleh Widyaningrum dan Rizal (2020) mengindikasikan bahwa budaya kerja kolaboratif dan kepemimpinan transformasional turut memengaruhi loyalitas dan komitmen pegawai.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa *work-life balance* dan kepuasan kerja merupakan dua elemen kunci yang harus dikelola secara strategis oleh manajemen rumah sakit. Kedua aspek ini tidak hanya berkontribusi terhadap retensi tenaga kerja, tetapi juga secara langsung mendukung peningkatan mutu layanan dan pencapaian tujuan organisasi.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) dan kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada karyawan Rumah Sakit Erni Medika Jambi, baik secara parsial maupun simultan.

Secara parsial, *work-life balance* terbukti berperan penting dalam meningkatkan komitmen karyawan terhadap organisasi. Karyawan yang mampu menyeimbangkan tanggung jawab pekerjaan dengan kehidupan pribadi cenderung memiliki keterikatan emosional yang lebih kuat, loyalitas yang tinggi, serta kesiapan untuk berkontribusi secara optimal terhadap institusi tempat mereka bekerja. Demikian pula, kepuasan kerja yang tinggi, khususnya pada aspek hubungan antar rekan kerja dan pengakuan dari atasan, turut memperkuat komitmen organisasi. Sebaliknya, aspek kepuasan yang rendah seperti persepsi terhadap kompensasi menunjukkan perlunya perhatian khusus dari manajemen agar keseimbangan ekspektasi dan penghargaan dapat tercapai.

Secara simultan, kedua variabel tersebut memberikan kontribusi sebesar 53,9% terhadap variasi komitmen organisasi, yang menunjukkan bahwa *work-life balance* dan kepuasan kerja merupakan faktor strategis dalam membangun loyalitas dan retensi tenaga kerja. Hasil ini sejalan dengan regulasi nasional seperti Undang-Undang No. 17

Tahun 2023 dan Peraturan Pemerintah No. 28 Tahun 2024, yang menekankan pentingnya perlindungan dan kesejahteraan tenaga kesehatan melalui sistem kerja yang manusiawi, sistem remunerasi yang adil, serta penghargaan berbasis kinerja.

Implikasi praktis dari penelitian ini adalah perlunya manajemen rumah sakit mengembangkan kebijakan yang mendukung keseimbangan kehidupan kerja, membangun komunikasi yang terbuka antara pimpinan dan staf, serta memperbaiki sistem penghargaan agar karyawan merasa dihargai dan termotivasi. Hal ini diharapkan tidak hanya meningkatkan komitmen organisasi, tetapi juga berdampak positif pada mutu layanan kesehatan.

DAFTAR PUSTAKA

Anggraini, R., & Susanto, E. (2022). Kepuasan kerja sebagai mediasi hubungan gaya kepemimpinan terhadap komitmen organisasi. *Jurnal Administrasi dan Manajemen, 9*(1), 12–20.

Dihaq, R. F., Tentama, F., & Bashori, K. (2022). Pengaruh work-life balance, kepuasan kerja, dan efikasi diri terhadap komitmen organisasi pada perawat RSUD generasi Y. *Jurnal Psikologi Universitas Muhammadiyah Lampung, 4*(1), 1–12.

Ellys, & Mei Ie. (2020). Pengaruh kepuasan kerja dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi karyawan. *Jurnal Manajemen Maranatha, 20*(1), 75–84.

Gunawan, G., Nugraha, Y., Sulastisna, M., & Harding, D. (2019). Reliabilitas dan validitas konstruk work life balance di Indonesia. *Jurnal Penelitian dan Pengukuran Psikologi, 8*(2), 105–113.

Hakim, R., & Rohman, A. (2022). Pengaruh work life balance terhadap produktivitas kerja karyawan di masa pascapandemi. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Terapan, 5*(2), 45–53.

Handayani, L., & Mardiana, A. (2021). Pengaruh kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis, 12*(2), 89–98.

Indrasari, M. (2017). *Kepuasan kerja dan kinerja karyawan*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.

Iskandar, D., & Dewi, R. (2020). *Analisis regresi dan aplikasi SPSS untuk penelitian manajemen*. Surabaya: CV. Cipta Media Edukasi.

Kurniawan, B., & Santoso, I. (2021). *Teknik pengujian instrumen penelitian: Validitas dan reliabilitas dalam studi perilaku organisasi*. Bandung: Graha Ilmu.

Latupapua, C. V., Risambessy, A., Tahanora, C., & Manjemen, J. (2021). Pengaruh work-life balance terhadap komitmen organisasi dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada karyawan yang sudah menikah. *Jurnal Manis, 5*(13), 52–64.

Lima, W., & Alldila, D. (2021). The relationship between job satisfaction and organizational commitment among employees of a selected tertiary educational institution in Northwest Haiti. *East African Journal of Education and Social Sciences, 2*(1), 33–40.

Lubis, J., & Jaya, I. (2019). *Komitmen membangun pendidikan*. Medan: CV. Widya Puspita.

Ma'rufi, A. R., & Anam, C. (2019). Faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi. *Prosiding Seminar Nasional Magister Psikologi Universitas Ahmad Dahlan*, 442–446.

Marseno, W. A., & Muafi. (2021). The effects of work-life balance and emotional intelligence on organizational commitment mediated by work engagement. *International Journal of Business Ecosystem & Strategy, 3*(2), 1–15.

Mulia, A., & Hartati, E. (2021). Analisis work life balance dan burnout pada tenaga kesehatan rumah sakit. *Jurnal Kesehatan Masyarakat Indonesia, 6*(3), 103–111.

Nugraha, S., Sugiarti, R., & Suhariadi, F. (2022). Gambaran work-life balance pada profesi perawat selama masa pandemi Covid-19 di rumah sakit di Jabodetabek. *Jurnal Multidisiplin Ilmu, 1*(2), 22–29.

Patty, A. H. (2025). Pengaruh keseimbangan kehidupan kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi guru SD Negeri di Kecamatan Kota Masohi. *Jurnal Pendidikan dan Studi Islam, 11*(1), 56–65.

Putri, T. J., Hasanah, K., & Dessyarti, R. S. (2024). Pengaruh work life balance, self-efficacy dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada pegawai non PNS RSUD dr. Sayidiman Magetan. *Seminar Inovasi Manajemen Bisnis dan Akuntansi (SIMBA), 6*, 122–129.

Rahmawati, S., & Fitri, D. A. (2020). Pengaruh work-life balance terhadap kepuasan kerja pada perusahaan jasa. *Jurnal Psikologi Terapan, 10*(1), 28–35.

Ramadhan, N., & Marinda, V. S. (2019). Pengaruh work-life balance dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada ibu bekerja sebagai guru PAUD di Kota Cimahi. *JMK (Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan), 4*(3), 205–220.

Saragih, R. A., & Lubis, F. (2020). Hubungan kepuasan kerja dan loyalitas pegawai di lingkungan pelayanan publik. *Jurnal Ilmu Sosial Humaniora, 7*(1), 55–63.

Saputra, A. F., & Masdupi, E. (2025). *Worklife balance di dunia kerja*. Padang: PACE Padang.

Setyawan, R., & Wibowo, A. (2020). *Metode penelitian kuantitatif untuk ilmu sosial*. Yogyakarta: Budi Utama.

Sihombing, A. S., & Nainggolan, R. (2021). Komitmen organisasi dan implikasinya terhadap kinerja pegawai rumah sakit. *Jurnal Administrasi Kesehatan Indonesia, 9*(2), 74–82.

Sinambela, P. L. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Suryani, I., & Hasibuan, T. (2023). Work life balance dan pengaruhnya terhadap intensi turnover perawat. *Jurnal Kesehatan dan Psikologi, 7*(1), 31–38.

Tanjung, M., & Mariana, D. (2020). *Statistik inferensial untuk penelitian sosial*. Jakarta: Mitra Wacana Media.

Utami, R. S., & Wahyudi, R. (2020). Kepuasan kerja sebagai mediasi pengaruh motivasi terhadap komitmen organisasi. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Indonesia, 35*(1), 22–30.

Widyaningrum, D., & Rizal, A. (2020). Komitmen organisasi dalam perspektif motivasi dan budaya kerja. *Jurnal Ilmu Manajemen, 8*(2), 112–120.

Wijayanti, S., & Prasetyo, B. (2022). Pengaruh komitmen organisasi terhadap intensi keluar kerja pada karyawan milenial. *Jurnal Sumber Daya Manusia, 5*(1), 14–23.

Yusuf, R. M., & Syarif, D. (2019). *Komitmen organisasi*. Makassar: Nas Media Pustaka.