

Pengaruh Work Life Balance dan Kompetensi Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada PT XYZ Divisi RND Bandung

Rima Septiani

Manajemen, Universitas Indonesia Membangun Bandung, Jl. Soekarno Hatta No.448, Batununggal, Kecamatan Bandung Kidul, Jawa Barat, 40266
Rimaseptiani@student.inaba.ac.id

Rama Chandra Jaya

Manajemen, Universitas Indonesia Membangun Bandung, Jl. Soekarno Hatta No.448, Batununggal, Kecamatan Bandung Kidul, Jawa barat, 40266
rama.chandra@inaba.ac.id

Article's History:

Received 6 June 2024; Received in revised form 26 June 2024; Accepted 1 July 2024; Published 1 August 2024. All rights reserved to the Lembaga Otonom Lembaga Informasi dan Riset Indonesia (KITA INFO dan RISET).

Suggested Citation:

Septiani, R., & Jaya, R. C. (2024). Pengaruh Work Life Balance dan Kompetensi Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada PT XYZ Divisi RND Bandung. JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi). JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi), 10 (4). 2801-2809. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i4.2959>

Abstrak:

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Work Life Balance* dan Kompetensi Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada PT XYZ Divisi RND Bandung. Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini adalah sampel total dengan jumlah responden Karyawan PT XYZ Divisi RND Bandung sebanyak 40 orang. Analisis data dilakukan menggunakan aplikasi SPSS versi 21.0. Dalam penelitian menghasilkan output *Work Life balance* mempunyai pengaruh positif terhadap Komitmen Organisasi Pada PT XYZ Divisi RND Bandung. Kompetensi Kerja mempunyai pengaruh positif terhadap Komitmen Organisasi Pada PT XYZ Divisi RND Bandung. *Work Life Balance* dan Kompetensi Kerja mempunyai pengaruh positif Terhadap Komitmen Organisasi Pada PT XYZ Divisi RND Bandung

Kata Kunci: Komitmen Organisasi, *Work Life Balance* dan Kompetensi kerja

Abstract:

This research aims to determine the influence of Work Life Balance and Work Competence on Organizational Commitment at PT XYZ RND Division Bandung. The research method used is a quantitative research method. The sample in this study was a total sample with 40 respondents from employees of PT XYZ RND Bandung Division. Data analysis was carried out using the SPSS version 21.0 application. In the research, the output of Work Life Balance has a positive influence on Organizational Commitment at PT XYZ RND Bandung Division. Work Competency has a positive influence on Organizational Commitment at PT XYZ RND Bandung Division. Work Life Balance and Work Competency have a positive influence on Organizational Commitment at PT XYZ RND Bandung Division

Keywords: Organizational Commitment, Work Life Balance and Work Competence

Pendahuluan

Dalam upaya menjalankan suatu bisnis setiap perusahaan harus mempunyai tujuan yang harus dicapai untuk itu perusahaan akan semakin bergantung pada kualitas sumber daya manusianya. (Rizky et al., 2023). Hingga saat ini sumber daya manusia masih termasuk eksistensi yang esensial bagi penunjang kesuksesan tercapainya tujuan perusahaan atau organisasi. Hal ini terbukti bahwa setiap pencapaian yang diperoleh organisasi didapatkan dari hasil kerja SDM dalam mengelola segala kegiatan tata pelaksanaan organisasi atau

perusahaan. Nurhidayant & Jaya, (2024). Pengembangan sumber daya manusia bertujuan menghasilkan kerangka kerja yang bertalian secara logis dan kompetitif untuk mengembangkan lingkungan dimana karyawan didorong untuk belajar berkembang. Tumangken, (2020). Pentingnya sumber daya manusia, maka pendekatan yang dapat dilakukan adalah dengan meningkatkan kualitasnya. Agar dapat mengikuti perkembangan perusahaan. Nurwidayani dkk., (2024). Karena manusia sumber daya merupakan salah satu kunci penting keberlangsungan perusahaan baik dalam pemenuhannya saat ini permintaan atau mencapai tujuan jangka panjang perusahaan. Ramadhani dkk., (2024). Hal ini menjadi fokus utama organisasi untuk mempersiapkan sumber daya manusianya agar mampu melaksanakan berbagai tugas dan tanggung jawab. Kinerja menjadi salah satu faktor penentu keberhasilan suatu instansi. Memiliki kinerja yang unggul menjadi harapan. Shefani & Jaya, (2024). Dalamnya komitmen seseorang dapat mengukur besarnya konsistensi dan tanggung jawabnya, entah dalam kondisi yang mudah atau sulit, senang atau susah, maupun ringan ataupun berat. Tanpa komitmen, tidak akan konsistensi. Organisasi yang baik terdiri dari orang-orang yang berkomitmen tinggi. Semakin tinggi nilai komitmen dari setiap individu, semakin baik pula pencapaian organisasi tersebut. Orang-orang yang berkomitmen selalu memberikan yang terbaik untuk apa yang ia komitmentkan. (Gramedia.com). Komitmen dalam organisasi bisa diartikan sebagai sikap atau perilaku yang ditampilkan seseorang terhadap organisasi dengan membuktikan loyalitas untuk mencapai visi, misi, nilai, dan tujuan organisasi. Loyalitas tersebut terbentuk karena adanya kepercayaan satu sama lain, kedekatan emosi, dan keselarasan harapan antara anggota dengan organisasi. Oleh karena itu, seorang anggota memiliki keinginan yang kuat agar tetap menjadi bagian penting organisasi. (Gramedia.com). Di samping menuntut karyawan untuk dapat melaksanakan setiap tujuan perusahaan yang harus dicapai, perusahaan juga harus memperhatikan fleksibilitas kerja karyawan dalam menjalankan kehidupan sosialnya. *Work-life balance at one point in time*. Pelaksanaan *work-life balance* ini terjadi dikarenakan beberapa alasan yang menjadi pemicunya, yaitu pergeseran dalam komposisi demografis tenaga kerja, peningkatan jam kerja, serta perubahan kecepatan dan intensitas kerja. (Kompasiana.com). Memiliki kehidupan yang seimbang antara urusan pekerjaan dan urusan keluarga (pribadi) adalah dambaan setiap karyawan. Pekerjaan seyogyanya dibutuhkan dalam rangka menopang kehidupan pribadi karyawan. Namun demikian, prioritas kehidupan tidak melulu terpaku pada kehidupan pekerjaan karena bagaimana pun karyawan juga membutuhkan kehidupan social. (Kompasiana.com). Porsi waktu pekerjaan yang terlalu besar bebannya menyebabkan seorang karyawan kehilangan waktu untuk kehidupan pribadinya. Untuk jangka pendek mungkin hal ini dapat ditoleransi dalam artian kepentingan untuk menyelesaikan pekerjaan sifatnya mendesak dan tidak dilakukan setiap saat. (Kompasiana.com). Seorang pegawai dituntut tidak hanya mampu bekerja sesuai dengan tugas yang diembannya yang tercantum dalam *job description*, tetapi juga harus mempunyai kompetensi yang tinggi dalam melaksanakan tugas, mampu berkomitmen tinggi dan berlaku tidak merugikan atau kontraproduktif (*counterproductive work behaviour*). Perilaku karyawan yang menyimpang atau korup dikenal sebagai *Counterproductive Work Behavior* (CWB), perlu dihadang dan dihilangkan oleh *Employee Engagement* (EE) yang dalam manajemen dan pengembangan sumber daya manusia sangat efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan yang bersih. Bagyo, (2021).

Tinjauan Pustaka

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah suatu tingkatan dimana pekerja mengidentifikasi organisasi dan ingin melanjutkan secara aktif berpartisipasi di dalamnya. (Wibowo, 2017:214). Komitmen organisasi menjadi salah satu kriteria yang sangat penting dalam menentukan pertumbuhan dan keberhasilan suatu perusahaan atau instansi . Terbentuknya komitmen suatu organisasi dipengaruhi beberapa factor yaitu faktor kesadaran, faktor aturan, faktor organisasi, faktor pendapatan, faktor kemampuan keterampilan, faktor sarana pelayanan (Hasibuan, 2020:78). Dimensi komitmen organisasi terbagi menjadi 3 yaitu : Komitmen afektif, Komitmen berkelanjutan, dan komitmen normative

Work Life Balance

Work life balance adalah keadaan keseimbangan yang nyaman antara domain *Work* dan *Life* yang dicapai oleh individu. Artinya tuntutan dalam bekerja tidak boleh dibebani oleh kemampuan individu untuk memuaskan kehidupan pribadinya di luar lingkungan kerja atau sebaliknya. (Low Sui Pheng & Benjamin K.Q. 2019:188). Faktor

yang adapat mempengaruhi keseimbangan kehidupan seseorang yaitu : Sikap karyawan atau pekerja, faktor psikologis dan lingkungan. Dimensi *Work life balance* terbagi menjadi 4 yaitu : *Work Interference with family (WIF)*, *Family Interface With Work (FIW)*, *Work To Family Enrichment (WFE)* dan *Family To Work Enrichment (FEW)*

Kompetensi Kerja

Kompetensi merupakan pemahaman terhadap visi, misi dan nilai-nilai perusahaan. Suatu kompetensi yang dihubungkan dengan strategi organisasi yang dapat diterapkan pada semua karyawan sebagai suatu keahlian unggulan suatu organisasi. Kompetensi kerja adalah karakteristik dasar yang dapat dihubungkan dengan peningkatan kinerja pegawai individu atau tim (Mathis & Jackson dalam M. Busro 2020:25). Hal yang mendorong organisasi untuk fokus pada kompetensi adalah organisasi harus selalu meningkatkan kompetensi karyawan agar berprestasi dan sukses. (M. Busro, 2020:27). Dimensi Kompetensi kerja terbagi menjadi 3 yaitu : Pengetahuan, Keterampilan dan Kemampuan.

METODELOGI

Metode yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif. Metode kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya. Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan “Sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. (Sugiyono, 2019 : 13). Data diperoleh dengan cara wawancara, kuesioner, dan dokumentasi dengan responden bersampel jenuh yang berjumlah 40 orang. Adapun alat bantu perhitungan statistik yaitu SPSS versi 21 dengan melakukan pengujian validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik yang mencakup uji normalitas, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolinearitas. Dianalisa dengan regresi linier berganda, koefisien korelasi, dan koefisien determinasi. Uji hipotesis untuk mengetahui seberapa besar pengaruh . *Work Life Balance* dan Kompetensi Kerja mempunyai pengaruh positif Terhadap Komitmen Organisasi Pada PT XYZ Divisi RND Bandung

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Dengan melakukan uji validitas dapat diketahui keakuratan suatu data sehingga data siap untuk digunakan. Pengujian untuk setiap butir pertanyaan/pernyataan dilakukan melalui analisis item, yaitu dengan menghitung korelasi antara skor butir instrumen dengan skor totalnya, (Sugiyono, 2019:353). Persyaratan minimum agar dapat dianggap valid apabila tingkat signifikansi $< 0,05$. Berdasarkan hasil pegujian untuk setiap variabel dinyatakan valid karena signifikansi $< 0,05$.

Uji Reliabilitas

Berdasarkan pengujian reliabilitas dari ketiga variabel diperoleh *Cronbach's Alpha* > 0.60

Tabel 1 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronchbach's Alpha	Nilai Kritis	N of Item	Keterangan
Komitmen organisasi (Y)	702	0,6	6	Reliabel
<i>Work Life Balance</i> (X_1)	848	0,6	12	Reliabel
Kompetensi Kerja (X_2)	859	0,6	13	Reliabel

Sumber : Data Kuisisioner diolah SPSS, 2024

Uji Normalitas

Tabel 2 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			Unstandardized Residual
N			40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		.0000000
	Std. Deviation		2.03888516
Most Extreme Differences	Absolute		.112
	Positive		.112
	Negative		-.094
Kolmogorov-Smirnov Z			.706
Asymp. Sig. (2-tailed)			.701

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Hasil output yang diolah SPSS, 2024

Hasil uji normalitas pada tabel dapat diketahui nilai probabilitas *Kolmogorov Smirnov* sebesar 0,701 artinya nilai tersebut lebih besar dari 0,05 yang menyimpulkan bahwa data penelitian ini berdistribusi normal.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 3 Hasil Uji Heterokedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.259	.982		2.301	.027
	<i>Work Life Balance</i>	.007	.028	.049	.233	.817
	Kompetensi Kerja	-.019	.027	-.150	-.722	.475

a. Dependent Variable: RES2

Sumber: Hasil output yang diolah SPSS, 2024

Hasil pengujian heteroskedastisitas *Work Life Balance* (X_1) dengan signifikansi 0,817 dan hasil pengujian heteroskedastisitas Kompetensi Kerja (X_2) dengan signifikansi 0,475 data terlihat bahwa nilai sig untuk kedua variabel bebas lebih besar dari 0,05. Hal ini menyatakan kedua variabel bebas yang diuji tidak terjadi heteroskedastisitas

Uji Multikolinearitas

Tabel 4 Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Work Life balance	.612	1.635
	Kompetensi kerja	.612	1.635

Sumber: Hasil output yang diolah SPSS, 2024

Hasil uji multikolinearitas nilai *Tolerance* untuk variabel *Work Life Balance* (X_1) dan variabel Kompetensi Kerja (X_2) yaitu sebesar 0,612 sedangkan VIF untuk variabel *Work Life Balance* (X_1) dan variabel Kompetensi Kerja (X_2) yaitu sebesar 1,635 yang dimana lebih kecil dari 10 artinya dapat dikatakan tidak terjadi multikolinearitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 5 Hasil Uji Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
1 (Constant)	.075	1.800
Work Life balance	.140	.052
Kompetensi kerja	.317	.049

Sumber: Hasil output yang diolah SPSS, 2024

1. Nilai konstanta sebesar 0,075. Hal ini dapat diartikan Bila variabel *Work life balance* (X_1) dan Kompetensi Kerja (X_2) tidak mengalami perubahan (0) maka nilai Komitmen organisasi konstan sebesar 0,075.
2. Nilai variabel *Work life balance* (X_1) memiliki koefisien (b_1) regresi sebesar 0,547 artinya variabel *Work life balance* (X_1) memberikan kontribusi terhadap variabel Komitmen organisasi (Y) sebesar 0,140 atau 14%.
3. Nilai variabel Kompetensi Kerja (X_2) memiliki koefisien (b_2) regresi sebesar 0,317 artinya variabel Kompetensi Kerja (X_2) memberikan kontribusi terhadap variabel Komitmen organisasi (Y) sebesar 0,317 atau 31,7%
4. Bila seluruh variabel bebas mengalami perubahan secara serentak (simultan) satu satuan maka Komitmen organisasi akan berubah sebesar 0, 140 + 0,317 sama dengan 0,457 satuan.

Analisis Korelasi

Tabel 6 Hasil Analisis Koefisien Korelasi

Correlations		X1	X2	Y
X1	Pearson Correlation	1	.623**	.696**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	40	40	40
X2	Pearson Correlation	.623**	1	.841**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	40	40	40
Y	Pearson Correlation	.696**	.841**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	40	40	40

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Hasil output yang diolah SPSS, 2024

Berdasarkan tabel 4.24 pada hasil perhitungan korelasi parsial menunjukkan sebagai berikut:

1. Korelasi antara *Work Life Balance* (X_1) dengan Komitmen Organisasi (Y) secara parsial memiliki nilai 0,696 berada dalam interval 0,60 – 0,799 terdapat korelasi positif yang kuat antara *Work Life Balance* dengan Komitmen organisasi.
2. Korelasi antara Kompetensi Kerja (X_2) dengan Komitmen organisasi (Y) secara parsial memiliki nilai 0,841 berada dalam interval 0,80 – 1,000 terdapat korelasi positif yang sangat kuat antara Kompetensi Kerja dengan Komitmen organisasi.

Analisis Determinasi

Tabel 7 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.869 ^a	.756	.743	2.09326

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil output yang diolah SPSS, 2024

Hasil uji determinasi secara simultan nilai *R square* 0,756 hal ini menunjukkan pengaruh antara *Work Life Balance* (X₁) dan Kompetensi Kerja (X₂) terhadap Komitmen Organisasi (Y) sebesar 75,6% dan sisanya 24,4% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar penelitian ini.

Analisis Hipotesis

Tabel 8 Analisis Hipotesis parsial

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	.075	1.800		.042	.967		
Work Life balance	.140	.052	.281	2.709	.010	.612	1.635
Kompetensi kerja	.317	.049	.666	6.414	.000	.612	1.635

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil output yang diolah SPSS, 2024

1. Nilai t untuk variabel *Work Life Balance* (X₁) menunjukkan t = 2,709 dengan nilai signifikansi 0,010. Sehingga, dapat disimpulkan 2,709 > 2,024 dan 0,000 < 0,05, maka H₀ ditolak dan H₁ diterima, artinya *Work Life Balance* (X₁) berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasi (Y).
2. Nilai t untuk variabel Kompetensi Kerja (X₂) menunjukkan t = 6,414 dengan nilai signifikansi 0,000. Sehingga, dapat disimpulkan 6,414 > 2,024 dan 0,000 < 0,05, maka H₀ ditolak dan H₁ diterima, artinya Kompetensi Kerja (X₂) berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasi (Y).

Tabel 9 Analisis Hipotesis Simultan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	502.250	2	251.125	57.311	.000 ^b
	Residual	162.125	37	4.382		
	Total	664.375	39			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: Hasil output yang diolah SPSS, 2024

Nilai F_{hitung} sebesar 57,311 lebih besar dari F_{tabel} 3,24 atau ($57,311 > 3,24$) dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti menunjukkan pengaruh antara *Work Life Balance* (X₁) dan Kompetensi Kerja (X₂) terhadap Komitmen Organisasi (Y) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan. Sehingga dapat disimpulkan H₀ ditolak dan H₁ diterima.

KESIMPULAN

1. *Work Life Balance* (X_1) berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasi (Y) terlihat dari H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Rahmadina & Setyaningrum, (2023) dan Riffay, (2019) menyatakan bahwa *Work Life Balance* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi sedangkan penelitian Rene & Wahyuni, (2018) menyatakan bahwa *Work Life Balance* tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi.
2. Kompetensi Kerja (X_2) berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasi (Y). terlihat dari H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Bagyo, (2021) dan Jan & Hasan, (2020) menyatakan bahwa Kompetensi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi.
3. *Work Life Balance* (X_1) dan Kompetensi Kerja (X_2) berpengaruh secara bersama – sama terhadap Komitmen Organisasi (Y) Sehingga dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Krisna, (2022) Adam, (2020) dan Puspayoga & Suartina, (2023) menyatakan bahwa *Work Life Balance* dan Kompetensi Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi.

REFERENSI

Book

- Busro, M. (2020). *Teori- teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Gani , Irwan dan Amalia ,Siti. (2015). *Alat Analisis Data : Aplikasi Statistik untuk Penelitian Bidang Ekonomi dan Sosial*. Yogyakarta: PT.Andi Offset.
- Ghozali, Imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang: Universitas Dipenogoro.
- Hasibuan, Malayu. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Juniarari. (2017). *Komitmen organisasi*. Jakarta
- Low Sui Pheng, & Benjamin, K. (2019). *Work Life Balance in Construction*. Singapore
- M. Muthukumar, R.Savitha. (2014). *Work Life Balance*. Obstetrics and Gynecology
- Mangkunegara, A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosda Karya
- Marwansyah. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kedua*. Bandung: Alfabeta.
- Robbins. (2016). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sekaran, Uma. (2016). *Metode Penelitian Untuk Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif & RND* . Bandung: CV Alfabeta
- Sutrisno. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana

Jurnal

- Adam, M. I., Sanosra, A., & Susbiani, A. (2020). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Serta Kompetensi Terhadap Komitmen Organisasi Dan Kinerja Pegawai. *JSMBI (Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia)*, 10(1), 109–123.

- Amelia Nur Shefani, R. C. J. (2024). Pengaruh Pelatihan Kerja , Motivasi Kerja , dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai ASN Jabatan Fungsional Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kota Bandung. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi (Jebma)*, 04(2022), 862–872. <https://doi.org/https://doi.org/jebma.v4n2.4013>
- Bagyo, MM, MS, CHRP, CPTM, P. D. Y., & Khusnia, R. (2021). Komitmen Organisasional Memediasi Pengaruh Kompetensi Dan Counterproductive Work Behavior Terhadap Kinerja. *EKONIKA Jurnal Ekonomi Universitas Kadiiri*, 6(1), 50. <https://doi.org/10.30737/ekonika.v6i1.1437>
- Eka Nurwidyani, S., Chandra Jaya, R., Nurmalia Utami, W., Abdul Aziz Mubarak, D., & Dayona Ismail, G. (2024). The Effect of Work From Home, Digital Platform and Digital Literacy on Employee Productivity at PT. XYZ Cirebon Regency. *Dinasti International Journal of Management Science*, 5(3), 468–474. <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>
- Jan, R. H., & Hasan, F. (2020). Pengaruh Kompetensi Terhadap Komitmen Organisasi Pada Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Negeri Di Indonesia Timur. *Gorontalo Management Research*, 3(1), 176. <https://doi.org/10.32662/gomares.v3i1.852>
- Krisna, B. A., Dyatmika, S. W., & Surabaya, A. (2022). Pengaruhworklife Balance Danpengalaman Kerjaterhadap Komitmen Organisasi Pada Pt. Nusaka Mitrajaya Optima Sidoarjo. *Journal of Sustainability Business Research*, 3(4), 2746–8607.
- 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>
- Nurhidayant, A., & Jaya, R. C. (2024). Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kota Bandung): (Studi Pada Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kota Bandung). *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 10(3), 1991–2000. <https://doi.org/https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i3.2949>
- Puspayoga, I. K., & Suartina, I. W. (2023). Pengaruh Kompetensi dan Komunikasi Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Non PNS Dinas Kebudayaan Kota Denpasar. *Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 3(7), 1457–1464.
- Rahmadina, A. R., & Setyaningrum, R. P. (2023). Pengaruh Work Life Balance, Trust Employee Terhadap Commitment Organization Dimediasi Job Satisfaction Pada PT. XYZ Di Cikarang. *Jambura*, 6(1), 377–385. <http://ejurnal.ung.ac.id/index.php/JIMB>
- Ramadhani, F. D., Jaya, R. C., Natigor, D. H., & Muttaqin, R. (2024). The Influence of Work Performance Assessment and Leadership Style on Employee Loyalty with Job Satisfaction as an Intervening Variable at PT . XYZ West Java Regional Head Office Bandung. *Dinasti Internationa Journal of Managemen Science*, 5(3), 441–448.
- 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>
- Riffay, A. (2019). Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja (Work Life Balance) dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Guru SD Negeri di Kecamatan Kota Masohi. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 5(3), 39–47. <https://doi.org/10.5281/zenodo.3360415>
- Rizky, Y. I., Chandra Jaya, R., Abdul, D., Mubarak, A., Herlinawati, E., & Ali, M. M. (2023). The Influence of Job Description, Job Training and Work Experience on Employee Productivity PT XYZ. *Dinasti International Journal of Management Science*, 5(2), 224–231. <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>
- Tumangken, T. G., Areros, W. A., & Rumawas, W. (2020). Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Terang Mandiri. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 10(2), 93–99.

<https://www.kompasiana.com/zulkifli66295/5fcf7301d541df6e005a6c72/keseimbangan-kehidupan-kerja-antara-teori-dan-praktik-sebuah-perspektif>

<https://www.gramedia.com/literasi/komitmen-dalam-organisasi>

<https://www.kompasiana.com/yenie/552b8d966ea83449168b4569/pentingnya-komitmen-dalam-suatu-perusahaan-atau-organisasi>