

Pengaruh Work-Life Balance dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Komitmen Kerja sebagai Variabel Mediasi Di Dinas Kesehatan Provinsi Nusa Tenggara Timur

Merliana Aryanti Palan Berek*, Ari Data, Fernando Saragih

Program Studi Pendidikan Ekonomi, Universitas Nusa Cendana, Indonesia

*Email Korespondensi: aryantipalan5@gmail.com

Barek, M. A. P., Data, A., & Saragih, F. (2026). Pengaruh Work-Life Balance dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Komitmen Kerja sebagai Variabel Mediasi di Dinas Kesehatan Provinsi Nusa Tenggara Timur *Varied Knowledge Journal*, 4(1), 1020–1034. <https://doi.org/10.71094/vkj.v4i1.322>

Diterima: 24-06-2026

Direvisi: 21-07-2026

Disetujui: 24-08-2026

Publish: 26-08-2026



Copyright © 2026, The Author(s). This work is licensed under a Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International.

Abstract: Employee performance is an important factor in improving the quality of public health services, influenced by various aspects, such as work-life balance, job satisfaction, and organizational commitment. Therefore, this study focuses on employees of the East Nusa Tenggara Provincial Health Office as an agency facing high public service demands and workloads. This study aims to analyze the influence of work-life balance and job satisfaction on employee performance with organizational commitment as a mediating variable. This study uses organizational behavior-based human resource management theory as a theoretical basis to explain how work-life balance and job satisfaction affect employee performance through the formation of organizational commitment. The study used a quantitative approach with a survey method of 100 respondents who were employees of the East Nusa Tenggara Provincial Health Office and were selected using a purposive sampling technique. Data were analyzed using path analysis. The results showed that job satisfaction and organizational commitment had a positive and significant effect on employee performance, while work-life balance did not have a significant direct effect on employee performance, but had an indirect effect through organizational commitment. These findings indicate that organizational commitment plays an important role as a mediating variable in improving employee performance. This research is expected to enrich the literature on organizational behavior, particularly regarding the factors that influence employee performance in the public health services sector.

Keywords: Work-Life Balance, Professional Satisfaction, Work Loyalty, Employee Performance

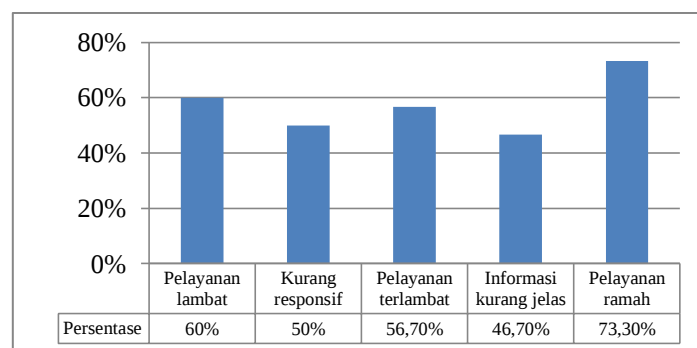
Abstrak: Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan publik yang dipengaruhi oleh berbagai aspek, seperti keseimbangan kehidupan kerja-pribadi (*work-life balance*), kepuasan kerja, dan komitmen organisasi. Oleh karena itu, penelitian ini menitikberatkan kajian pada pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Nusa Tenggara Timur sebagai instansi yang menghadapi tuntutan pelayanan publik dan beban kerja yang tinggi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *work-life balance* dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai dengan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi. Penelitian ini menggunakan teori manajemen sumber daya manusia berbasis perilaku organisasi sebagai landasan teoretis untuk menjelaskan bagaimana *work-life balance* dan kepuasan kerja memengaruhi kinerja pegawai melalui pembentukan komitmen organisasi. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei terhadap 100 responden yang merupakan pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Nusa Tenggara Timur dan dipilih menggunakan teknik *purposive sampling*. Data dianalisis menggunakan analisis jalur (*path analysis*). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan *work-life balance* tidak berpengaruh langsung secara signifikan terhadap kinerja pegawai, tetapi berpengaruh tidak langsung melalui komitmen organisasi. Temuan ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi berperan penting sebagai variabel mediasi dalam meningkatkan kinerja pegawai. Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya literatur perilaku organisasi, khususnya terkait faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai pada sektor pelayanan kesehatan publik.

Kata Kunci: Keseimbangan Kerja-Kehidupan, Kepuasan Profesi, Loyalitas Kerja, Performa Pegawai

PENDAHULUAN

Di tengah arus globalisasi masa kini, manajemen sumber daya manusia memegang peran krusial dan berpengaruh besar di dunia kerja. Fungsinya mencakup pengaturan serta peningkatan kualitas karyawan, sehingga organisasi mampu membangun lingkungan kerja yang kondusif, mengoptimalkan efisiensi, dan melatih tenaga kerja yang tangguh menghadapi tantangan serta dinamika era komtemporer. Pengelolaan yang efektif menjadikan sumber daya manusia sebagai aset strategis pendukung kemajuan dan kesuksesan lembaga. Pengelolaan Sumber Daya Manusia merupakan sebuah seni sekaligus disiplin ilmu dalam menyelaraskan fungsi dan interaksi pekerja (Mukhlis & Bahits, 2023). Manajemen sumber daya manusia tidak boleh mengabaikan pentingnya tata kelola tenaga kerja yang efisien terbatas pada pengaturan hubungan kerja semata, melainkan mencakup upaya optimalisasi potensi dan kualitas SDM guna mewujudkan tujuan perusahaan. Karenanya, perusahaan membutuhkan pengelolaan tenaga kerja yang tepat guna serta kompeten. Demi mewujudkan sasaran yang telah diproyeksikan, model manusia memegang peranan sebagai aset utama yang menjadu tolak ukur keberhasilan suatu lembaga. Oleh karena itu, melalui peningkatan kinerja karyawan yang optimal, target dan tujuan entitas bisnis tentu akan tercapai secara beririrngan. Meskipun demikian, kinerja karyawan pada dasarnya merupakan manifestasi perilaku nyata yang ditujukan oleh setiap individu sebagai bentuk prestasi kerja yang selaras dengan peran masing-masing di organisasi. Aspek kinerja ini memegang peranan vital dalam mengakselerasikan pencapaian target-target kelembangaan , baik secara kualitas, maupun kuantitas, dalam menyelesaikan tanggung jawab yang diberikan (Environment, 2025); (Ningsih, 2023).

Kondisi nyata ini terjadi pada Dinas Kesehatan Provinsi Nusa Tenggara Timur (NTT) sebagai instansi vertikal daerah yang memegang peranan krusial dalam penyelenggaraan pemerintahan khususnya pada sektor pelayanan publik, pembangunan daerah, dan pemberdayaan masyarakat berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 6 Tahun 2023 serta Peraturan Gubernur Nomor 73 Tahun 2023. Instansi ini bertugas menyokong Gubernur dan Wakil Gubernur dalam mengelola urusan otonomi daerah serta tugas pembantuan di sektor kesehatan, termasuk pengelolaan administrasi internal yang meliputi urusan kepegawaian, perencanaan program, evaluasi kinerja, dan akuntansi keuangan. Kondisi tersebut diperkuat oleh data empiris dari hasil peninjauan awal berikut ini.



Gambar 1. Data Awal Kinerja Pegawai pada Dinas Kesehatan Provinsi NTT

Untuk menganalisis hal tersebut, di samping itu keharmonisan antara dunia kerja dan kehidupan personal turut memegang andil besar dalam memacu produktivitas karyawan sekaligus mendukung keberhasilan perusahaan. Fenomena ini sejalan dengan temuan Seninasari & Ridwan, (2025) yang menegaskan bahwa *work-life balance* memiliki dampak signifikan terhadap kinerja. Guna mengoptimalkan potensi ini, perusahaan dapat mengimplementasikan kebijakan yang

fleksibel, seperti jam kerja yang adaptif, demi membangun atmosfer kerja yang sehat. Langkah strategis ini terbukti mampu mendongkrak produktivitas sekaligus menjaga kesehatan fisik dan mental staf tanpa mengabaikan kehidupan personal. Pada akhirnya, kepedulian organisasi terhadap keseimbangan ini tidak hanya meningkatkan kepuasan dan loyalitas kerja, tetapi juga memperkuat reputasi positif perusahaan di mata masyarakat. Evaluasi terhadap kinerja tidak hanya ditinjau dari hasil akhir yang diperoleh, melainkan juga harus melihat proses yang dilalui pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Selain dengan kerangka teori tersebut, hubungan positif dan signifikan antara work-life balance dengan kinerja karyawan berhasil dibuktikan dalam studi oleh Hardiyanti and Purnomo (2024). Penelitian tersebut mengungkapkan bahwa kemampuan bekerja dalam menyelaraskan urusan profesional dan urusan personal berbanding lurus dengan optimalisasi performa mereka di tempat kerja. Temuan ini diperkuat oleh Dewi Melinia Kurniasari and Bahjahtullah (2022) yang menegaskan bahwa pengelolaan keseimbangan kehidupan kerja yang prima secara otomatis akan mendongkrak capaian kinerja pegawai terhadap tanggung jawab mereka. Kendati demikian, hasil kontradiktif ditemukan oleh Bisnis and Binawan (2025) menyatakan bahwa *work-life balance* justru memberikan dampak negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja. Menurutnya keseimbangan tersebut tidak serta merta memicu lonjakan performa kerja jika tidak dibarengi dengan elemen penguat lain, seperti komitmen organisasi atau kepuasan kerja. Berdasarkan Lestari and Wibowo (2025) menegaskan bahwa kepuasan kerja memegang peranan positif dan signifikan dalam memicu peningkatan kinerja karyawan. Melalui penciptaan lingkungan kerja yang kondusif, lonjakan kepuasan kerja terbukti berbanding lurus dengan optimalisasi performa pegawai. Namun, hasil yang kontradiktif ditemukan Yasah et al. (2024) yang menyatakan bahwa tidak ada dampak signifikan dari kepuasan kerja terhadap produktivitas karyawan. Di sisi lain Ramadhoan (2015) memaparkan bahwa kualitas kehidupan kerja berkorelasi positif dan signifikan dengan kepuasan kerja serta komitmen organisasional terpenuhinya kualitas hidup di tempat kerja membuat pegawai merasa lebih dihargai dan bertanggung jawab. Berdasarkan kajian di atas, terdapat kesenjangan hasil (*research gap*) dalam literatur terdahulu mengenai relevansi *work-life balance* dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Selain keterbatasan tersebut, literatur ilmiah sejauh ini didominasi oleh pengujian efek langsung dengan mengabaikan jalur tidak langsung (intervensi), padahal komitmen organisasional terbukti memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja dimana pegawai dengan keterikatan emosional dan loyalitas tinggi cenderung bekerja lebih giat, efisien, dan produktif. Mengingat komitmen organisasi diduga kuat menjadi elemen kunci yang menjembatani pengaruh variabel tersebut, maka studi ini menempatkan komitmen kerja selaku variabel pembawa (mediasi). Pendekatan ini diharapkan mampu mengupas dinamika hubungan teoritis tersebut secara mendalam pada lingkup Dinas Kesehatan Provinsi NTT. Sisi keterbaruan (*novelty*) yang diusung dalam studi bertumpu pada dua pilar fundamental, yaitu fokus pengamatan yang diarahkan secara spesifik pada jajaran aparatur dibawah naungan Dinas Kesehatan Provinsi NTT yang memiliki tingkat beban kerja tinggi serta tanggung jawab dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat, dan yang kedua terletak pada penggunaan komitmen kerja sebagai variabel mediasi untuk memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai produktivitas aparatur secara jangka panjang.

METODE

Riset kuantitatif berskala survei ini meneliti seluruh pegawai operasional Dinas Kesehatan Provinsi Nusa Tenggara Timur sebagai populasi. Teknik *non-probability sampling* dengan metode *purposive sampling* digunakan untuk memilih sampel berdasarkan kriteria kompetensi dan rumpun tugas yang relevan. Kerangka ini memungkinkan analisis hubungan langsung maupun tidak langsung secara komprehensif. Data primer dikumpulkan melalui kuesioner skala Likert 5 poin yang terdiri dari 36 butir pernyataan. Distribusi instrumen meliputi masing-masing 10 pernyataan untuk komitmen kerja dan kinerja karyawan. Sebelum analisis lanjut, kelayakan kuesioner telah dipastikan melalui uji validitas dan reliabilitas. Penjelasan mendalam mengenai definisi operasional dan indikator setiap variabel dirangkum dalam tabel berikut:

Tabel 1. Definisi Operasional

Variabel	Defenisi Operasional	Indikator
Work-life Balance (X1)	Menurut (Nawano et al., 2024) <i>Work-life balance</i> didefinisikan sebagai kondisi di mana seorang individu berhasil menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadinya, sehingga dapat mencapai kesejahteraan fisik, mental, maupun emosional	Menurut Avri Lingga Puja1 (2026) ada empat indikator <i>Work-Life Balance</i> , yaitu: 1. Alakosi waktu 2. Kesesuain perilaku 3. Manajemn ketegangan 4. Distribusi energi
Kepuasan Kerja (X2)	Menurut Edi Siregar and Vidya Nourma Linda (2022) kepuasan merupakan bentuk reaksi atau pandangan yang diperngaruhi oleh situasi dilingkungan tempatnya bekerja. hubungan kerja antar karyawan, imbalan yang diterima, serta berbagai aspek lain yang mencakup faktor fisik maupun psikologis	Menurut Fitriani and Jaya (2025) terdapat lima indikator kepuasan kerja: 1. Pekerjaan itu sendiri: Keterampilan dan keahlian yang digunakan dalam pekerjaan 2. Atasan: Sikap dan kepemimpinan atasan yang memengaruhi kepuasan bawahan 3. Rekan Kerja: Hubungan saling mendukung antara karyawan dalam mencapai tujuan bersama. 4. Promosi: Kesempatan untuk mendapatkan jenjang karir. 5. Gaji/Upah: Faktor penting untuk memenuhi kebutuhan hidup
Komitmen Kerja (X3)	Komitmen merupakan sesuatu kondisi tentang bagaimana seseorang karyawan memihak kepada suatu organisasi tertentu serta tujuan dan berkeinginan kuat untuk memelihara keanggotaan dalam organisasi itu Saragih, Hermansyur, and Sunaryo (2022)	Menurut Novianto Eko Nugroho (2018) indikator komitmen kerja ada 4, yaitu: 1.Keinginan kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi 2. Perilaku atau keputusan yang diambil demi kepentingan lembaga. 3. Internalisasi serta keselarasan individu terhadap visi dan prinsip yang dianut perusahaan 4. Fluktuasi angka kehadiran atau tingkat kemangkiran kerja.
Kinerja Karyawan (Y)	(Lery et al., 2024) menyatakan kinerja adalah bentuk perilaku nyata yang ditunjukkan oleh individu sebagai representasi dari capaian tugas yang diraih individu selaras dengan fungsi dan kedudukannya didalam lembaga. Performa pegawai menjadi aspek yang sangat penting karena berperan dalam dukungan pencapaian tujuan .	Indikator Kinerja menurut Junaidi (2023)adalah diantara: 1. Volume Hasil Kerja 2. Mutu Output 3. Kecepatan Penyesuaian 4. Tingkat Presensi 5. Kolektivitas Tim

Data diatas merupakan data primer yang dikumpulkan langsung dari responden melalui penyebaran kuesioner. Indikator variabel diadaptasi dari teori-teori yang relevan dan disesuaikan dengan kebutuhan serta fokus penelitian. Instrumen penelitian berupa serangkain pernyataan yang telah melalui pengujian validitas dan reabilitas . Hasil pengujian tersebut disajikan pada tabel berikut.

Tabel 2. Uji Validitas

Variabel	Rhitung	Rtabel	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	0,880 – 0,894	0.361	Valid
Work-life Balance (X ₁)	0,856 – 0,719		
Kepuasan Kerja (X ₂)	0,879 – 0,700		
Komitmen Kerja (X ₃)	0,837 – 0,797		

Sumber: SPSS

Tabel 3. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Cronbach's Alpha	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	0.954	> 0,60	Reliabel sangat tinggi
Work-life Balance (X ₁)	0.925		
Kepuasan Kerja (X ₂)	0.907		
Komitmen Kerja (X ₃)	0.937		

Sumber: SPSS

Berdasarkan Tabel 2, seluruh ite pertanyaan pada variabel Work life balace (X₁) hingga Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan nilai r-hitung yang lebih besar dari r-tabel (0,361), sert nilai Cronbanh's Alpha > 0,7. Dengan demikian, seluruh item dinyatakan valid dan instrumen memiliki konsistensi internal yang memadai untuk digunakan dalam analisis selanjutnya.

Uji Asumsi Klasik

Tabel 4. Hasil Uji Asumsi Klasik

Jenis Uji	Parameter	Variabel	Nilai	Stand ar	Kesimpulan
Normalitas	Asymp. Sig	Residual	0,000	>0,05	Tidak Normal
Multikolinearitas	Tolerance	Work-life	0,054	>0,10	Bebas Multikolinearitas
		balance	0,057		
		Kepuasan kerja	0,066		
	VIF	Work-life	18,549	<10,00	
		balance	17,539		
		Kepuasan kerja	15,183		
Heteroskedastisit as	Sig. (Glejer)	Work-life	0,554	>0,05	Homoskedastisitas
		balance	0,227		
		Kepuasan kerja	0,569		
		Komitmen kerja			
Linearitas	Deviation from Linearity	Work-life	0,000	>0,05	Linear
		balance	0,000		
		Kepuasan kerja	0,000		
		Komitmen kerja			

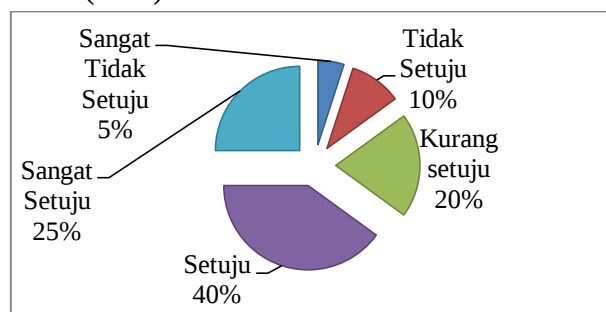
HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif Variabel

Tabel 5. Karakteristik Responden

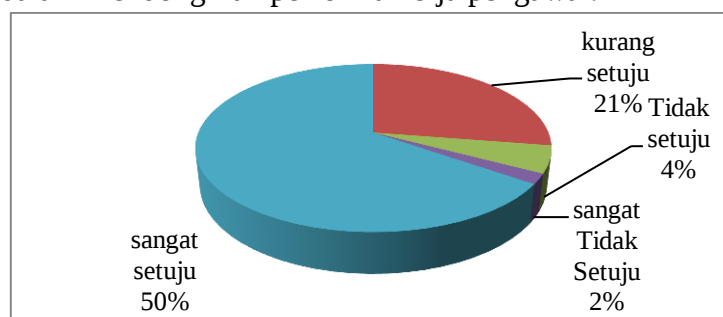
Kriteria	Rincian	Persentase
Usia	< 25 Tahun	15%
	25 – 35 Tahun	45%
	36 – 45 Tahun	28%
	➤ 45 Tahun	12%
Jenis Kelamin	Perempuan	62%
	Laki-laki	38%
Masa Kerja	< 1 Tahun	10%
	1 – 5 Tahun	35%
	6 – 10 Tahun	38%
	➤ 10 Tahun	17%

Dari tabel tersebut, terlihat bahwa jumlah responden terbanyak berada pada rentang usia 25-35 tahun (45%). Selain itu, jumlah responden didominasi oleh perempuan (62%), serta sebagian besar memiliki masa kerja 6-10 tahun (38%).



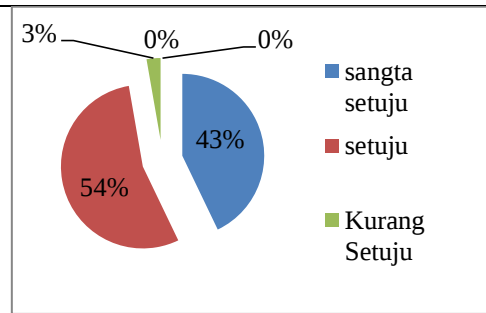
Gambar 2. Analisis Statistik Deskriptif Keseimbangan Kehidupan Kerja Pribadi

Hasil dari gambar 2 , sebagian besar responden (65%) memberikan tanggapan positif berupa setuju dan sangat setuju,yang mengindikasikan bahwa optimalnya stabilitas work-life balance berkontribusi positif dalam mendongkrak performa kerja pegawai.



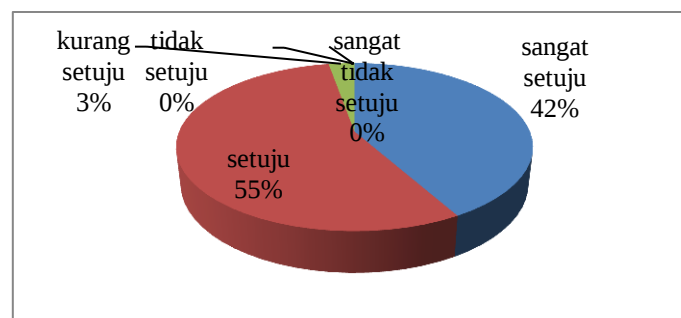
Gambar 3. Analisis Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja

Data diatas megindikasikan bahwa sebagian besar responden (73%) memberikan respons positif terhadap poin-poin pernyataan yang diberikan. Berdasarkan capaian tersebut, dapat ditarik kesimpulan bahwa mayoritas subjek penelitian ini menunjukkan sikap mendukung terhadap instrumen yang diajukan.



Gambar 4. Analisis Deskriptif Variabel Komitmen Kerja

Berdasarkan temuan penelitian, mayoritas partisipan menunjukkan respons positif terhadap variabel komitmen kerja, dimana 54% responden menyatakan setuju dan 43% lainnya menyatakan sangat setuju. Akumulasi data tersebut mengindikasikan bahwa tingkat komitmen kerja di kalangan responden berada pada kategori baik



Gambar 5. Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan

Hasil pada gambar menunjukkan bahwa mayoritas responden (97%) berada pada kategori setuju dan sangat setuju menunjukkan bahwa kinerja karyawan tergolong tinggi.

Hasil Uji

Hasil Analisis Siklus 1

Berdasarkan data yang telah dikumpulkan, dilakukan analisis pada model I untuk memperoleh gambaran hasil penelitian, yang selanjutnya disajikan sebagai berikut:

Tabel 6. Analisis Model 1

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2,242	1,046		2,143	,035
work life balance	,446	,078	,576	5,744	,000
kepuasaan kerja	,377	,097	,389	3,879	,000

a. Dependent Variable: komitmen kerja

Berdasarkan hasil uji hipotesis pada jalur 1, dapat dijelaskan bahwa variabel work life balance dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen kerja secara parsial. Hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi masing-masing variabel sebesar $0,000 > 0,005$. Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa work life balance dan kepuasan kerja mampu meningkatkan komitmen kerja karyawan.

Tabel 7. Hipotesis 1

Jenis Uji	Variabel	Nilai Statistik	Standar Signifikan	Sig.	Keterangan
-----------	----------	-----------------	--------------------	------	------------

Uji F	X1, X2	502,418	> 3,09 (Ftabel)	0,000	Berpengaruh positif dan signifikan
Uji t	Work Life Balance (X1)	-0,070	< 1,98472 (Ttabel)	0,945	Berpengaruh negatif dan tidak signifikan
	Kepuasan Kerja (X2)	2,581	> 1,98472 (Ttabel)	0,011	Berpengaruh positif dan signifikan
	Komitmen Kerja (X3)	6,753	> 1,98472 (Ttabel)	0,000	Berpengaruh positif dan signifikan

Sumber: spss

Berdasarkan hasil uji F diperoleh nilai F hitung 502,418 yang lebih besar dari Ftabel 3,09 serta nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel work life balance dan kepuasan kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen kerja. Oleh karena itu, hipotesis simultan dinyatakan diterima.

Hasil Analisis Silkus 2

**Tabel 8. Siklus 2
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,294	1,367		,947	,346
work life balance	-,008	,115	-,008	-,070	,945
kepuasaankerja	,344	,133	,281	2,581	,011
komitmen kerja	,875	,130	,693	6,753	,000

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Pada tabel 8 dapat diketahui bahwa variabel kepuasan kerja memperoleh nilai signifikansi sebesar 0,011 (<0,05), sehingga dapat dinyatakan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa peningkatan kepuasan kerja akan diikuti dengan meningkatnya komitmen kerja karyawan. Di sisi lain, variabel work life balance memiliki nilai signifikansi sebesar 0,945 (>0,05), sehingga tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap komitmen kerja. Berdasarkan hasil regresi tersebut, dapat disimpulkan bahwa hanya variabel kepuasan kerja yang terbukti mempengaruhi komitmen kerja secara signifikan.

Tabel 9. Hipotesis 2

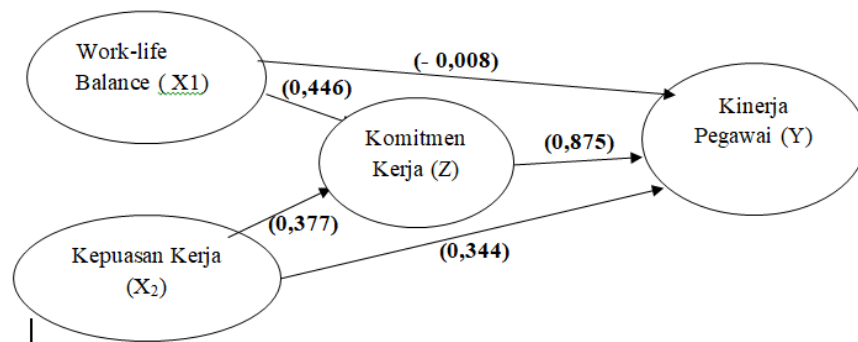
Jenis Uji	Variabel	Nilai Statistik	Standar Signifikan	Sig.	Keterangan
Uji F	X1, X2, X3	327,407	> 2,70 (Ftabel)	0,000	Berpengaruh positif dan signifikan
Uji t	Work Life Balance (X1)	-0,070	< 1,98472 (Ttabel)	0,945	Berpengaruh negatif dan tidak signifikan
	Kepuasan Kerja (X2)	2,581	> 1,98472 (Ttabel)	0,011	Berpengaruh positif dan signifikan
	Komitmen Kerja (X3)	6,753	> 1,98472 (Ttabel)	0,000	Berpengaruh positif dan signifikan

Sumber :SPSS

Pada tabel 9 terlihat bahwa variabel work life balance memiliki signifikansi sebesar 0,945 (>0,05), sehingga tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan variabel kepuasan kerja dengan nilai signifikansi sebesar 0,011 (<0,05) dan komitmen kerja sebesar 0,000 (<0,05), menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis

regresi menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan komitmen kerja merupakan variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Path Analysis (Analisis Jalur)



Gambar 6. Analisis Jalur

Hasil analisis jalur (path analysis) menunjukkan bahwa Work life Balance (X1) memiliki pengaruh negatif terhadap Komitmen Kerja (Z) dengan koefisien sebesar -0,008. Kondisi ini mengindikasikan bahwa peningkatan Work-life Balance belum memberikan kontribusi yang berarti terhadap peningkatan komitmen kerja pegawai nilai pengaruhnya masih sangat rendah. Di sisi lain, variabel Kepuasan Kerja (X2) menunjukkan pengaruh terhadap Komitmen Kerja (Z) dengan nilai koefisien sebesar 0,446. Hal tersebut berarti bahwa semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan pegawai, maka semakin tinggi pula tingkat komitmen kerja yang dimiliki.

Tabel 10. Hasil Pengaruh Langsung

Hipotesis	Coefficients	Std. Error	T Statistics	Signifikan
Work-life Balance(X1) → Komitmen kerja (M)	0,446	0,078	5,744	0,000
Work-life Balance (X1) → Kinerja Karyawan (Y)	-0,008	0,115	-0,070	0,945
Kepuasan Kerja (X2) → Komitmen Kerja (M)	0,377	0,097	3,879	0,000
Kepuasan Kerja (X2) → Komitmen Kerja (Y)	0,344	0,133	2,581	0,011
Komitmen Kerja (M) → Kinerja Karyawan (Y)	0,875	0,130	6,753	0,000

Sumber : SPSS

Merujuk pada data Tabel 10, ditemukan bahwa variabel Work life Balance (X1) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap komitmen kerja (M), tetapi pengaruhnya bernilai negatif serta tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Sementara itu, kepuasan kerja (X2), secara konsisten memberikan pengaruh positif yang signifikan terhadap komitmen kerja (M) dan juga kinerja karyawan (Y). Pola yang sama juga terlihat pada komitmen kerja (M) yang terbukti berpengaruh positif dan signifikan dalam memengaruhi kinerja karyawan (Y).

Tabel 11. Hasil Pengaruh Tidak Langsung

Hipotesis	Coefficients	Std. Error	T Statistics	Signifikan
Work-life Balance (X1) → Komitmen kerja (M) → kinerja karyawan (Y)	0,733	0,025	29,423	0,000
Kepuasan kerja (X2) → Komitmen kerja (M) → Kinerja	0,909	0,034	27,068	0,000

karyawan (Y)

Merujuk pada hasil yang tertera di Tabel 11, Komitmen kerja (M) terbukti secara signifikan mampu menjadi mediator dengan hubungan antara *work-life balance* (X1) terhadap peningkatan kinerja karyawan (Y) dengan arah yang positif. Di samping itu, pengujian pada jalur kedua juga menunjukkan bahwa komitmen kerja (M) memiliki peran mediasi yang positif dan sangat signifikan bahwa menjembatani pengaruh kepuasan kerja (X2), terhadap capaian kinerja karyawan (Y).

Pembahasan

Pengaruh Work Life Balance Terhadap Komitmen Kerja

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilaksanakan, ditemukan bahwa *work-life balance* (keseimbangan kehidupan kerja-pribadi) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap komitmen kerja staf. Hal ini dilihat dari nilai koefisien regresi sebesar 0,446 dengan tingkat signifikansi yang berada di bawah ambang batas 0,05 ($p < 0,05$). Kondisi ini menunjukkan bahwa sewaktu organisasi mampu memfasilitasi keselarasan antara tuntutan profesional dan urusan domestik karyawan, loyalitas serta keterikatan emosional mereka terhadap institusi akan meningkat secara nyata. Sejalan dengan temuan tersebut, pengaruh positif *work-life balance* terhadap komitmen kerja tercermin melalui karakteristik kelompok karyawan yang menempatkan kesehatan mental dan fleksibilitas waktu sebagai prioritas hidup. Orientasi tersebut mendorong manajemen untuk lebih memperhatikan dinamika psikologis pekerja di luar jam kerja, karena dedikasi tidak dapat distimulus secara instan melalui instrumen finansial atau tekanan struktural semata. Hal ini membuktikan bahwa pembagian porsi kerja yang proporsional, kebijakan jam kerja yang teratur, dan toleransi perusahaan terhadap urusan mendesak keluarga menjadi faktor penentu dalam membangun komitmen yang kokoh (Rondonuwu, 2018). Keterbukaan dalam menyosialisasikan program kesejahteraan (*employee well-being*) juga terbukti mampu memicu rasa memiliki karyawan untuk mengeksplorasi peran mereka lebih lanjut temuan Tomia, Ohoiwutun, and Rolobessy (2025); (History et al., 2025). Hasil studi ini serupa dengan penelitian yang dilakukan oleh (Rondonuwu, 2018) serta Tomia, Ohoiwutun, and Rolobessy (2025) yang menjelaskan bahwa lingkungan kerja yang menghargai waktu pribadi dan program kesejahteraan yang berkualitas berpengaruh positif terhadap keterlibatan dan loyalitas karyawan. Meskipun demikian, (Ramadhan, 2025) mengemukakan bahwa pengelolaan waktu kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen disektor tertentu jika arah hubungan yang dihasilkan bersifat negatif atau terlalu kaku. Perbedaan hasil ini menengaskan bahwa fleksibilitas belum mampu membentuk komitmen secara nyata jika tidak dieksekusi dengan baik, di mana kejelasan regulasi internal dan konsistensi penyampaian kebijakan memegang peranan penting. Sistem kerja yang membingungkan atau tuntutan lembur yang tidak jelas justru berpotensi menurunkan efektivitas komunikasi internal dan mengikis tingkat komitmen kerja karyawan Made and Dhaniswari (2024). Hasil ini menegaskan bahwa instansi perlu mengevaluasi sistem retensi SDM dan membatasi beban kerja berlebih agar mampu membangun kenyamanan lingkungan kerja demi mendukung loyalitas jangka panjang.

Pengaruh Work life Balance Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji, *work-life balance* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan arah cenderung negatif (koefisien -0,008; sig 0,945 > 0,05). Hal ini menunjukkan bahwa fleksibilitas waktu belum mampu mendorong kinerja secara nyata, khususnya pada karyawan di bawah tekanan target tinggi yang bekerja lebih rasional dalam mengalokasikan energi .

Kinerja justru lebih ditentukan oleh motivasi intrinsik, kejelasan target, dan kontrol profesionalitas Tawakal and Jamaludin (2025); Tri Lestira Putri Warganegara (2015) Pengaruh negatif ini muncul karena fokus yang terbagi dengan urusan domestik dapat menurunkan produktivitas. Di sisi lain, kebijakan fleksibilitas perusahaan tetap berdampak positif terhadap aspek psikologis, seperti menurunkan stres, meningkatkan kepuasan, dan memperkuat retensi karyawan untuk bertahan (Wuarlima et al., 2019) ; Mumpuni et al. (2025) . Miftahudin, Maulidiah, and Alwi (2025) yang menyatakan *work-life balance* tidak signifikan terhadap kinerja tugas. Tanpa kompetensi, prioritas kerja yang jelas, dan motivasi ekstrinsik, kelonggaran waktu cenderung tidak berdampak pada output instansi. Implikasinya, manajemen tidak bisa hanya mengandalkan program kenyamanan. Strategi SDM harus bertransformasi menjadi *performance-centric* melalui pengaturan KPI yang terukur, evaluasi transparan, serta insentif berbasis capaian agar kebijakan fleksibilitas sukses dikonversi menjadi kontribusi kinerja yang nyata.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Kerja

Hasil uji statistik menunjukkan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen kerja karyawan (koefisien 0,337; sig 0,000 < 0,05). Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi kepuasan yang dirasakan, semakin kuat pula loyalitas mereka terhadap perusahaan. Komitmen ini tidak muncul instan, melainkan dibangun rasional melalui pemenuhan hak karyawan, kenyamanan lingkungan, dan hubungan kerja yang harmonis . Temuan ini sejalan dengan (Bagus et al., 2023) dan (Aisiyah, 2015) yang mencatat hubungan positif signifikan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi.. Pengaruh positif ini diperkuat oleh kondisi lapangan yang kondusif. Jika aspek pekerjaan terpenuhi, keraguan karyawan terhadap masa depan perusahaan akan berkurang. Sebaliknya, mengabaikan kepuasan dapat mengikis performa dan memicu kehilangan talenta terbaik Fironika et al. (2023). (Sriwahyuni Ys Dengo 2023) mengonfirmasi bahwa kepuasan kerja, keadilan kompensasi, dan lingkungan suportif berkontribusi besar terhadap peningkatan komitmen. Implikasinya, manajemen tidak bisa lagi mengandalkan aturan kaku untuk mengunci loyalitas. Strategi SDM harus bertransformasi menjadi *employee-centric* yang berfokus pada kesejahteraan psikologis, kejelasan karier, dan transparansi. Perusahaan perlu menerapkan sistem penghargaan yang adil serta pelatihan pengembangan diri agar iklim kerja yang positif dapat sukses dikonversi menjadi komitmen jangka panjang.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen kerja pegawai (koefisien 0,034; sig 0,011 < 0,05). Angka ini menegaskan bahwa semakin optimal kepuasan yang dirasakan, semakin kuat pula komitmen yang ditumbuhkan. Pada subjek fase produktif yang rasional, loyalitas tidak dapat dipaksakan melainkan harus dipupuk melalui pemenuhan ekspektasi, kepastian karier, dan pengupahan objektif Saputra and Syamsuddin (2025) . Sebaliknya, kebijakan yang membingungkan dapat memicu *turnover* Mersi and Koeshartono (2001). Di sisi lain, program inklusif manajemen saat ini efektif memotivasi karyawan dan memperkuat loyalitas. Kepuasan yang tinggi ini juga berkontribusi positif terhadap *organizational citizenship behavior* Shalikhah (2022). Secara makro, hasil ini memperkuat literatur bahwa kepuasan kerja adalah indikator utama yang berdampak linear terhadap penguatan dedikasi serta stabilitas performa organisasi Kuncorowati (2023); Ayu et al. (2026). Implikasinya, manajemen tidak bisa lagi mengandalkan regulasi kaku atau pengawasan ketat demi mengikat pekerja kontemporer yang kritis. Pendekatan SDM harus bergeser ke model apresiasi humanis yang

employee-centric. Perusahaan direkomendasikan untuk mengevaluasi manajemen SDM melalui pembagian beban kerja yang proporsional, komunikasi transparan, penilaian objektif, serta penyediaan ruang *work-life balance* agar iklim kerja sehat sukses bermutasi menjadi loyalitas jangka panjang.

Pengaruh Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji, komitmen kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (koefisien 0,875; sig 0,000 < 0,05). Hasil statistik ini membuktikan bahwa penguatan komitmen mampu mendorong kinerja secara nyata. Pada instansi pelayanan publik seperti Dinas Kesehatan Provinsi NTT yang menuntut dedikasi tinggi, kinerja tidak optimal jika hanya mengandalkan pengawasan formal, melainkan membutuhkan kedalaman komitmen individu yang didukung nilai internal dan transparansi Quintus, Mayr, and Hofer (2026). Secara empiris, pengaruh kuat ini didorong oleh internalisasi visi-misi organisasi yang baik oleh pegawai. Kejelasan tujuan bersama ini meningkatkan kualitas kerja (*quality of work*), di mana pegawai konsisten menjaga mutu pelayanan dan patuh pada SOP. Selain itu, sikap proaktif pegawai dalam memberikan kontribusi ekstra serta pemahaman tupoksi yang baik berkontribusi langsung pada ketepatan waktu (*timeliness*) penyelesaian Interactivity et al.(2022); Hiola (2022). Temuan ini sejalan dengan (Sofian, 2023) yang menyatakan komitmen memiliki pengaruh signifikan dan linear terhadap produktivitas kerja. Implikasinya, pimpinan instansi tidak bisa lagi mengandalkan regulasi kaku atau pengawasan ketat untuk memenangkan hati aparatur yang rasional. Strategi SDM harus bertransformasi menjadi media edukasi yang *employee-centric*. Organisasi disarankan untuk mempertahankan frekuensi komunikasi internal yang terukur, transparan dalam memberikan apresiasi, serta menerapkan sistem penghargaan berbasis capaian (*reward system*) agar paparan nilai organisasi sukses dikonversi menjadi kinerja pelayanan yang mendalam dan berkelanjutan.

Pengaruh Work Life Balance Terhadap Komitmen Kerja Melalui Kinerja Karyawan

Berdasarkan analisis data, pengujian hipotesis pengaruh tidak langsung *work-life balance* terhadap komitmen kerja melalui mediasi kinerja karyawan menunjukkan koefisien 0,733 (sig 0,000 < 0,05). Temuan ini mengonfirmasikan bahwa keseimbangan kehidupan pribadi-kerja tidak langsung mengunci loyalitas pegawai Dinas Kesehatan Provinsi NTT, melainkan harus diakselerasi terlebih dahulu melalui pembuktian performa kerja yang optimal. Secara empiris, kecukupan energi dan waktu yang proporsional membuat pegawai memiliki stamina prima serta kebugaran psikologis. Kondisi ini meningkatkan konsentrasi dalam menyelesaikan tugas kesehatan yang kompleks, sehingga mutu output menjadi superior dan selesai tepat waktu. Keberhasilan menyajikan performa tanpa mengorbankan urusan personal ini menumbuhkan kepuasan batin yang mengkristal menjadi loyalitas Siak and Riau (2021) . Selain itu, minimalisasi stres melalui fleksibilitas kerja mampu mendorong kuantitas kerja dan sinergi tim. Pegawai yang terbebas dari tekanan mental cenderung solutif, disiplin dalam kehadiran, serta responsif melayani masyarakat Sakinah (2025); Putri, Auliya, and Eva(2025). Perhatian instansi terhadap hak personal ini memicu hubungan timbal balik emosional berupa kesediaan pegawai memberikan kontribusi ekstra. Interaksi positif ini menciptakan ruang aman psikologis (*psychological safety*) yang merangsang keberanian pegawai berinovasi dan menyampaikan ide kreatif Azmi and Hidayat (2026). Lingkungan humanis inilah yang akhirnya menumbuhkan kewajiban moral pegawai untuk bertahan demi keberlanjutan mutu pelayanan kesehatan masyarakat.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Kerja Melalui Kinerja Karyawan

Berdasarkan analisis struktural, pengujian efek tidak langsung kepuasan kerja terhadap komitmen kerja melalui mediasi kinerja karyawan menghasilkan koefisien jalur 0,909 ($\text{sig } 0,000 < 0,05$). Angka ini menyimpulkan adanya pengaruh tidak langsung yang positif dan signifikan, yang berarti kepuasan kerja tidak langsung mengunci loyalitas, melainkan harus diakselerasi melalui pencapaian kinerja optimal. Secara empiris, ketika karyawan mampu menyelaraskan tanggung jawab dengan keterampilan profesionalnya, tugas pelayanan dapat dituntaskan secara akurat meski di bawah tekanan. Performa superior ini didukung oleh hubungan saling membantu antar rekan kerja yang mempermudah koordinasi dan mempercepat solusi operasional. Keberhasilan merampungkan tugas kompleks ini memunculkan kepuasan batin yang menekan niat berpindah kerja (*turnover intention*) Saifullah (2023); (Melda Aulia Ramadhani, 2023) . Selain itu, efisiensi waktu dan kedisiplinan dalam memenuhi target pelayanan menumbuhkan rasa percaya diri karyawan. Kondisi tersebut menciptakan ruang aman psikologis (*psychological safety*) yang merangsang keberanian mereka untuk aktif berpartisipasi dan menyumbang gagasan baru bagi instansi. Implikasinya, optimalnya kinerja berbanding lurus dengan tingginya motivasi karyawan untuk menjaga integritas organisasi . Manajemen direkomendasikan untuk memperkuat aspek kepuasan kerja melalui pembagian beban kerja yang humanis, pelatihan relevan, serta iklim kerja suportif agar potensi karyawan sukses dikonversi menjadi loyalitas jangka panjang.

KESIMPULAN

Kepuasan kerja dalam komitmen kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Kesehatan Provinsi Nusa Tenggara Timur, sementara work-life balance tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja secara langsung namun terbukti berpengaruh positif secara tidak langsung melalui mediasi komitmen kerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa produktivitas pelayanan publik pada instansi tersebut sangat dipengaruhi oleh tingkat kepuasan yang dirasakan pegawai serta kuatnya dedikasi dan keterkaitan emosional mereka terhadap organisasi, dimana kebijakan keseimbangan hidup baru akan berdampak nyata jika mampu menumbuhkan loyalitas terlebih dahulu. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi manajemen Dinas Kesehatan Provinsi Nusa Tenggara Timur dalam merumuskan kebijakan Sumber Daya Manusia, khususnya terkait penataan beban kerja yang humanis, iklim kerja yang kondusif, dan sistem penghargaan yang adil guna meningkatkan kepuasan serta komitmen pegawai. Sebagai rekomendasi, penelitian selanjutnya dapat memperluas model penelitian dengan memasukkan variabel-variabel lain yang diduga berpengaruh terhadap kinerja pegawai sektor kesehatan, seperti motivasi kerja, stres kerja, budaya organisasi, dan kepemimpinan transformasional. Penggunaan variabel-variabel tersebut diharapkan mampu memberikan gambaran yang lebih menyeluruh mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai, sekaligus memperkaya pengembangan kajian di bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya pada sektor kesehatan.

DAFTAR PUSTAKA

- Auliya, N. P. D., & Eva, N. (2025). Dukungan Sosial dan Resiliensi Remaja yang Mengalami Kesulitan Hidup. *Jurnal Psikologi*, 2(2), 1–12.
- Avri Lingga Puja. (2026). *Pengaruh Work Life Balance , Kompensasi Dan Stres Kerja*. 3, 1308–1341.
- Ayu, I. S., Industri, P., Psikologi, F., & Area, U. M. (2026). *Kepuasan Kerja Dengan Komitmen*

- Organisasi Pada Karyawan Job Satisfaction and Organizational Commitment in Employees.* 8(3), 1063–1068. <https://doi.org/10.34007/jehss.v8i3.2330>
- Azmi, F., & Hidayat, N. (2026). *Analisis Pengaruh Psychological Safety terhadap Keberanian Karyawan Menyampaikan Ide.* 4(4), 11421–11426.
- Bagus, I., Surya, K., Riana, I. G., & Kunci, K. (2023). *Peran Kepuasan Kerja Memediasi Work Life Balance dengan Komitmen Organisasional Generasi Milenial Pada Hotel Non-Bintang.* 9(2015), 1–6.
- Bisnis, F., & Binawan, U. (2025). *Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Pada Aparatur Sipil Negara (ASN) di Lingkungan Kantor Pusat Badan Kepegawaian Negara (BKN).* 2(May).
- Dewi Melinia Kurniasari, & Bahjahtullah, Q. M. (2022). *Pengaruh Work Life Balance, Stres Kerja Dan Etika Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan Milenial Di Masa Pandemi Covid 19 Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Bank Btn Syariah Kc Solo).* NISBAH: Jurnal Perbanka Syariah, 8(1), 23–39. <https://doi.org/10.30997/jn.v8i1.5706>
- Edi Siregar, & Vidya Nourma Linda. (2022). *Pengaruh Kompensasi, Komunikasi, Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Pusaka.* Jurnal Manajemen, 6(2), 25–36. <https://doi.org/10.54964/manajemen.v6i2.201>
- Fitriani, I., & Jaya, A. (2025). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Work-Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Generasi Z Dengan Mediasi Stres Kerja The Influence Of Work Environment And Work-Life Balance On Generation Z Employee Job Satisfaction With Work Stress Mediation.* 1(4), 245–260.
- Hardiyanti, S. A., & Purnomo, M. W. (2024). *Pengaruh Work Life Balance dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja.* 4(November).
- Hiola, R. (2022). *Efek Interaksi Pemanfaatan Media Promosi pada Strategi Digital Marketing dan Perilaku Konsumen terhadap Minat Beli Konsumen Abstrak Pendahuluan.* Jurnal Ilmu Ekonomi, 5(4), 285–295.
- History, A., Putu, N., Krisnayanti, P., Sitiari, N. W., & Surasmi, I. A. (2025). *The Role Of Organizational Commitment In.* 276–294.
- Interactivity, H. O. W., Instagram, O. F., Hedonic, T., Can, M., & Interest, P. (2022). *HOW Interactivity Of Instagram Ads Through Hedonic Motivation Can Affect Purchase Interest.* 20(1), 98–108.
- Lery, Y. C., Peong, H. K., Ica, F., Dhone, M. Y., & Firmansyah, M. (2024). *Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Di Puskesmas La'o Manggarai.* Stie Karya; Akuntansi Dan Manajemen, 02(1), 1–10.
- Lestari, I., & Wibowo, W. A. (2025). *Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT . Daya Utama Trisatya Jakarta Timur.* 2(1), 153–163.
- Made, N., & Dhaniswari, P. (2024). *Pengaruh Work-Life Balance dan Burnout terhadap Kinerja Karyawan Gen Z di Kota Denpasar.* 1(1), 53–62.
- Melda Aulia Ramadhani, muhammad R. (2023). *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi , Sikap Kerja Serta Kinerja Karyawan Pada Hotel X. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi, Sikap Kerja Serta Kinerja Karyawan Pada Hotel X Di Samarinda,* 8(30), 1206–1220.
- Mersi, & Koeshartono, D. (2001). No Title. *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi.*
- Miftahudin, A., Maulidiah, S., & Alwi, M. (2025). *Enhancing A Better Job Performance Through Work-Life Balance : Effect Of Employee Engagement And Affective Commitment 2025 Universitas Negeri Semarang.* 14(2), 268–281.
- Mukhlis, A., & Bahits, A. (2023). *Strategi Perencanaan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kinerja Organisasi Pendahuluan.* 7(1), 41–50.
- Mumpuni, S. A., Agustin, F. D., C, M. T., & Salim, M. (2025). *Peran Program Kesejahteraan Dalam Meningkatkan Retensi Dan Mengurangi Absenteisme.* 259–266.

- Nawano, R., Sarpan, Wahyuni, N., Mofu, C. J., & Fikri, M. N. (2024). Work-Life Balance terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 11(2), 180–186.
- Ningsih, T. S. (2023). *Pengaruh Work Life Balance Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Distributor Marwah Skincare Cilacap)*. 9(3), 611–621.
- Novianto Eko Nugroho, M. H. M. (2018). *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen e-ISSN: 2461-0593*. 1–16.
- Quintus, M., Mayr, K., & Hofer, K. M. (2026). *Managing consumer trust in e-commerce : evidence from advanced versus emerging markets*. 52(10), 1038–1056. <https://doi.org/10.1108/IJRDM-10-2023-0609>
- Ramadhan, M. R. (2025). *Literature Review : Work-Life Balance Dan Dampaknya Terhadap Komitmen Pekerja Di Perusahaan Teknologi*. 1, 79–91.
- Ramadhan. (2015). *No Title*.
- Rondonuwu, F. A. (2018). *Pengaruh Work-life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Hotel Sintesa Peninsula Manado*. 7(2), 30–38.
- Saifullah, A., Aspiannor, A., Asnawi, & Dewi, T. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Keiwausahaan*, 3(1), 80–90.
- Sakinah, F. N., Mawardi, M. C., & Sari, A. F. K. (2025). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Minat Berwirausaha bagi Mahasiswa Akuntansi. *Jurnal Ilmiah Riset Akuntansi*, 14(01), 699–708.
- Saputra, L. B., & Syamsuddin, S. (2025). *Pengaruh Masa Kerja , Kepuasan dan Kompensasi terhadap Komitmen Kerja pada PT Natraco Spices Indonesia*. 2, 24–33.
- Saragih, Z., Hermansyur, M., & Sunaryo. (2022). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Graha Mandiri Barata Medan. *Jurnal Ekonomi Bisnis Digital*, 1(2), 174–187. <https://doi.org/10.47709/jebidi.v1i2.49>
- Seninasari, W., & Ridwan, M. S. (2025). Pengaruh Work-Life Balance , Disiplin Kerja, dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Timur. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen*, 3(2), 567–581.
- Shalikhah, chusnul izha rahmatus. (2022). Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap organizational citizenship behaviour (ocb) pada perusahaan ritel. 10, 291–301.
- Sofian, M. F. A. G. (2023). Kesadaran merek, promosi dan kualitas produk pengaruhnya terhadap kepercayaan pelanggan produk flavorich dillco group. 21(1), 855–864.
- Tawakal, M. I., & Jamaludin, A. (2025). The Influence Of Work Life Balance And Job Satisfaction On Employee Performance PT . Sumber Adiluhung Kahuripan Pengaruh Work Life Balance Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. *Sumber Adiluhung Kahuripan*. 6(3), 3061–3075.
- Tomia, A., Ohoiwutun, S. K., & Rolobessy, M. J. (2025). Employee Engagement sebagai Mediator antara Kepemimpinan dan Work-Life Balance terhadap Kinerja Pegawai : Studi pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Maluku. 4(3), 784–797. <https://doi.org/10.56113/takuana.v4i3.230>
- Tri Lestira Putri Warganegara. (2015). Lampung, Peranan Kepuasan Kerja Dalam Mengendalikan Perilaku Prokrastinasi Melalui Loyalitas Pegawai Dinas Komunikasi Dan Informasi Kota Bandar, 5(2).
- Wuarlima, F., Kojo, C., Sendow, G. M., Keseimbangan, P., Kerja, K., Dan, K. K., Karir, P., Kepuasan, T., Karyawan, K., Gran, P., Manajemen, J., & Ekonomi, F. (2019). Puri Hotel Manado 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.