

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## SKRIPSI

# **PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE* TERHADAP KINERJA DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA KARYAWAN SPBU 14.283.681 DI PANGKALAN KERINCI**

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE)  
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial  
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau*



Oleh

**ELSA JULYANTI AIDA**  
NIM. 12070124368

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU  
2024**

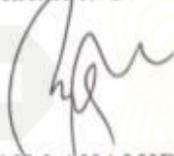
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : ELSA JULYANTI AIDA  
NIM : 12070124368  
PROGRAM STUDI : SI MANAJEMEN  
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL  
SEMESTER : VIII (DELAPAN)  
JUDUL : PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* TERHADAP KINERJA DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA KARYAWAN SPBU 14.283.681 DI PANGKALAN KERINCI

DISETUJUI OLEH :  
PEMBIMBING



Hj. QOMARIAH LAHAMID, SE., M.Si  
NIP. 19750704280710 2 001

MENGETAHUI :

DEKAN  
FAKULTAS EKONOMI  
DAN ILMU SOSIAL

KETUA PROGRAM STUDI  
SI MANAJEMEN



  
Dr. H. MAHYARNI, SE., MM  
NIP. 19700826 199903 2 001

  
ASTUTI MEFLINDA, SE., MM  
NIP. 19720513200701 2 018

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Elsa Julyanti Aida  
NIM : 12070124368  
Jurusan : Manajemen  
Fakultas : Ekonomi dan Ilmu Sosial  
Judul Skripsi : Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan SPBU 14.283.681 Di Pangkalan Kerinci  
Tanggal Ujian : 12 Juni 2024

Tim Penguji

Ketua  
Dr. Kamaruddin, S.Sos, M.Si  
NIP/NIK. 19790101 200710 1 003 .....

Sekretaris  
Hijratul Aswad, SE, M.Ak  
NIP/NIK. 19860912 202012 1 006 .....

Penguji 1  
Ade Ria Nirmala, SE, MM  
NIP/NIK. 19730411 202321 2 007 .....

Penguji 2  
Meri Sandora, SE, MM  
NIP/NIK. 19790505 200710 2 001 .....



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Lampiran Surat :  
Nomor : Nomor 25/2021  
Tanggal : 10 September 2021

**SURAT PERNYATAAN**

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Elsa Julyanti Aida  
NIM : 12070124368  
Tempat/Tgl. Lahir : Pangkalan Kerinci / 27 Juli 2002  
Fakultas/Pascasarjana : Ekonomi dan Ilmu Sosial  
Prodi : Manajemen

Judul Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya\*:

Pengaruh Work life Balance Terhadap Kinerja Dengan Komitmen Organisasi  
Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan SPBU 14-283-681 Di  
Pangkalan Kerinci

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa :

1. Penulisan Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya\* dengan judul sebagaimana tersebut di atas adalah hasil pemikiran dan penelitian saya sendiri.
2. Semua kutipan pada karya tulis saya ini sudah disebutkan sumbernya.
3. Oleh karena itu Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya\* saya ini, saya nyatakan bebas dari plagiat.
4. Apa bila dikemudian hari terbukti terdapat plagiat dalam penulisan Disertasi/Thesis/Skripsi/(Karya Ilmiah lainnya)\* saya tersebut, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturan perundang-undangan.

Demikianlah Surat Pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan tanpa paksaan dari pihak manapun juga.

UIN SUSKA RIAU

Pekanbaru, ...20 Juni 2024...  
Yang membuat pernyataan



Elsa Julyanti Aida  
NIM : 12070124368

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## ABSTRAK

# PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE* TERHADAP KINERJA DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA KARYAWAN SPBU 14.283.681 DI PANGKALAN KERINCI

ELSA JULYANTI AIDA  
12070114368

Penelitian ini dilakukan pada karyawan yang bekerja di SPBU 14.283.681 yang terletak di Jalan Lintas Timur KM 55, Pangkalan Kerinci. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 34 sampel dengan menggunakan metode sampling jenuh (sensus). Data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Analisis data yang digunakan adalah SmartPLS v.4.1.0.3 with SEM (*Structural Equation Modeling*).

*Work life balance* mempunyai nilai t-statistik sebesar 2.480 lebih besar dari 1.96, dan nilai p-values sebesar 0.013 lebih kecil dari 0.05. yang berarti bahwa terdapat pengaruh *work life balance* terhadap kinerja karyawan. Komitmen organisasi mempunyai nilai t-statistik sebesar 4.104 lebih besar dari 1.96, dan nilai p-values sebesar 0.000 lebih kecil dari 0.05. Oleh karena itu, yang berarti bahwa terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. *Work life balance* mempunyai nilai t-statistik sebesar 3.207 lebih besar dari 1.96, dan nilai p-values sebesar 0.001 lebih kecil dari 0.05. yang berarti bahwa terdapat pengaruh *work life balance* terhadap komitmen organisasi. Diketahui bahwa hubungan *work life balance* terhadap kinerja karyawan masih signifikan dengan nilai t-statistik 2.466 lebih dari 1.96, hal ini berarti komitmen organisasi berperan sebagai mediasi. Dengan nilai R-Square 52% menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh *Work life balance* dan komitmen organisasi.

Kata Kunci: Keseimbangan Kehidupan-Kerja, Komitmen Organisasi, Kinerja

UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**ABSTRACT**

**THE INFLUENCE OF WORK-LIFE BALANCE ON PERFORMANCE  
WITH ORGANIZATIONAL COMMITMENT AS AN INTERVENING  
VARIABLE ON SPOTTING STATION EMPLOYEES 14,283,681  
AT PANGKALAN KERINCI**

**ELSA JULYANTI AIDA**

**12070124368**

*This research was conducted on employees who work at SPBU 14,283,681 located on Jalan Lintas Timur KM 55, Pangkalan Kerinci. The sample in this research was 34 samples the saturated sampling method (census). The data used is primary data and secondary data. The data analysis used is SmartPLS v.4.1.0.3 with SEM (Structural Equation Modeling).*

*Work life balance has a t-statistic value of 2.480 which is greater than 1.96, and a p-value of 0.013 which is smaller than 0.05. which means that there is an influence of work life balance on employee performance. Organizational commitment has a t-statistic value of 4.104 which is greater than 1.96, and a p-value of 0.000 which is smaller than 0.05. Therefore, this means that there is an influence of organizational commitment on employee performance. Work life balance has a t-statistic value of 3.207 which is greater than 1.96, and a p-value of 0.001 which is smaller than 0.05. which means that there is an influence of work life balance on organizational commitment. It is known that the relationship between work life balance and employee performance is still significant with a t-statistic value of 2.466 more than 1.96, this means that organizational commitment plays a mediating role. With an R-Square value of 52%, shows that employee performance variables are influenced by work life balance and organizational commitment*

*Keywords: Work-Life Balance, Organizational Commitment, Performance.*

UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Alhamdulillahrabbi'alamiin, segala puji dan syukur kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya, serta ucapan terima kasih yang sebesar besarnya kepada kedua orang tua sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul "**Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan SPBU 14.283.681 Di Pangkalan Kerinci**". Penulisan skripsi ini diperuntukkan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Jurusan Manajemen Konsentrasi Sumber Daya Manusia Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Penulis menyadari bahwa masih banyak kelemahan dan kekurangan yang disebabkan oleh keterbatasan pengetahuan dan pengalaman dalam proses penyusunan skripsi ini. Melalui proses bimbingan dan pengarahan yang disumbangkan oleh orang-orang yang berpengalaman, motivasi serta do'a kedua orang tua dan orang-orang disekeliling penulis sehingga penulis ini dapat diselesaikan dengan penuh kesadaran.

Sesungguhnya skripsi ini telah disusun sesempurna mungkin. Namun menyadari bahwa di dalamnya masih terdapat kekurangan dan kelemahan berbagai aspek. Oleh karena itu, dengan lapang dada penulis berharap dan menerima sumbangan masukan pemikiran dari semua pihak demi kesempurnaan skripsi ini. Dalam menyelesaikan skripsi ini penulis mendapat dukungan dan juga menerima bantuan dari berbagai pihak yang telah memberikan uluran tangan dan kemurahan hati kepada penulis. Untuk itu secara khusus penulis mengucapkan terimakasih yang setulus-tulusnya kepada :

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Bapak Prof. Dr. Hairunas, M.Ag selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. 2. Ibu Dr. Mahyarni, SE, MM, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
2. Bapak Dr. Kamaruddin, S. Sos, M.Si, Bapak Dr. Mahmuzar, M.Hum, Ibu Dr. Julina, M.Si selaku Wakil Dekan I, II, dan III Fakultas Ekonomi dan Ilmu social Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
3. Ibu Astuti Meflinda, SE, MM dan Bapak Fakhurrozi, SE, MM selaku ketua dan sekretaris Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
4. Kepada Ibu Hj. Qomariah Lahamid, S.E, M.Si selaku dosen pembimbing proposal sekaligus pembimbing skripsi yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk memberikan arahan dan bimbingan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi.
5. Ibu Henny Indrayani, S. E., MM. selaku penasehat akademis yang senantiasa memberikan nasehat dan motivasi kepada penulis.
6. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memberikan ilmu pengetahuannya kepada penulis selama penulis dalam masa perkuliahan.
7. Kepada PT. Jalur Mega Karya yang telah memberikan bantuan, kesempatan dan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian ini.
8. Kepada kedua Saudara saya Nurul Aida dan Nadhira Wildani Aida, yang telah memberikan bantuan moril maupun materil, dan Kepada seluruh keluarga besar yang telah memberikan support.
9. Terima kasih Kepada Lord Ludo (Devhita, Fajar, Rifky, Chia, dan Intan), yang telah mendukung dan membantu saya dalam melakukan penelitian ini.
10. Kepada sahabat saya Kerina Jefani, Fanny Shabirah, Triarta Khairunnisa, Eva Elshinta, Della Fitria, Anggun Utami , Zahra Fathia, Kirana Pramesti, Arifah Salsabilla yang telah menjadi teman berjuang dari awal kuliah sampai dipenghujung perkuliahan ini.

**Hak Cipta Diindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

11. Dengan penuh rasa syukur dan bangga, saya mengucapkan terima kasih kepada diri saya sendiri yang telah berjuang dan terus semangat. Terima kasih telah menjaga kesehatan fisik dan mental.

Semoga semua bantuan, dukungan dan Doa yang telah diberikan menjadi amal baik yang akan mendapatkan balasan dari Allah SWT, semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua dan bagi pihak yang membutuhkan.

Pekanbaru, 02 Juni 2024

Penulis,

Elsa Julyanti Aida  
NIM.12070124368

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK .....</b>	<b>i</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>iii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>x</b>
<b>BAB I.....</b>	<b>1</b>
<b>PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	11
1.3 Tujuan Penelitian .....	11
1.4 Manfaat Penelitian .....	12
1.4.1 Manfaat teoritis .....	12
1.4.2 Manfaat praktis.....	12
1.5 Sistematika Penelitian.....	13
<b>BAB II .....</b>	<b>15</b>
<b>LANDASAN TEORI.....</b>	<b>15</b>
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	15
2.2 Kinerja .....	15
2.2.1 Pengertrian Kinerja .....	15
2.2.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja.....	16
2.2.3 Indikator Kinerja.....	17
2.3 Komitmen Organisasi .....	18
2.3.1 Pengertian Komitmen Organisasi .....	18
2.3.2 Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi .....	19
2.3.3 Indikator Komitmen Organisasi.....	20
2.4 <i>Work-Life Balance</i> .....	21
2.4.1 Pengertian <i>Work-Life Balance</i> .....	21

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.4.2	Faktor Yang Mempengaruhi Work-Life Balance .....	23
2.4.3	Indikator Variabel <i>Work-Life Balance</i> .....	25
2.5	Pandangan Islam Terhadap Variabel Penelitian .....	25
2.5.1	Pandangan Islam Terhadap Variabel <i>Work Life Balance</i> .....	25
2.5.2	Pandangan Islam Terhadap Variabel Komitmen Organisasi .....	26
2.5.3	Pandangan Islam Terhadap Variabel Kinerja .....	27
2.6	Penelitian Terdahulu .....	28
2.7	Kerangka Pemikiran .....	32
2.8	Konsep Operasional Variabel .....	33
2.9	Hipotesis Penelitian .....	35
<b>BAB III.....</b>		<b>38</b>
<b>METODOLOGI PENELITIAN .....</b>		<b>38</b>
3.1	Lokasi dan Waktu Penelitian .....	38
3.2	Jenis dan Sumber Data .....	38
3.2.1	Jenis Data .....	38
3.2.2	Sumber Data .....	38
3.3	Populasi dan Sampel .....	39
3.3.1	Populasi .....	39
3.3.2	Sampel .....	39
3.4	Teknik Pengumpulan Data .....	40
3.4.1	Wawancara .....	40
3.4.2	Angket (Kuesioner) .....	40
3.5	Analisis Data .....	41
3.5.1	Analisis Deskriptif .....	41
3.5.2	Analisis Structural Equation Modeling (SEM) .....	41
3.5.3	<i>Partial Least Square</i> (PLS) .....	42
3.5.4	Evaluasi Model Pengukuran ( <i>Outer Model</i> ) .....	42
3.5.5	Evaluasi Model Struktural ( <i>Inner Model</i> ) .....	45

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

<b>BAB IV .....</b>	<b>48</b>
<b>GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN.....</b>	<b>48</b>
4.1 Sejarah Singkat .....	48
4.2 Visi dan Misi .....	48
4.2.1 Visi .....	48
4.2.2 Misi .....	49
4.3 Struktur Organisasi .....	49
4.4 Job Description .....	50
<b>BAB V.....</b>	<b>53</b>
<b>HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>53</b>
5.2 Evaluasi Model Pengukuran ( <i>Outer Model</i> ).....	55
5.2.1 Convergent Validity .....	56
5.2.2 <i>Discriminan Validity</i> .....	59
5.2.3 <i>Composite Reliability</i> .....	60
5.3 Evaluasi Model Struktural (Inner Model) .....	61
5.3.1 <i>R-Square (R<sup>2</sup>)</i> .....	61
5.3.2 Uji Hipotesis ( <i>Bootstraping</i> ).....	62
5.3.3 Analisis SEM dengan efek mediasi.....	64
5.4 Pembahasan .....	65
<b>BAB VI.....</b>	<b>71</b>
<b>KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>71</b>
6.1 Kesimpulan .....	71
6.2 Saran .....	72
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>74</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>78</b>

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran Penelitian.....	33
Gambar 4. 1 Kondisi SPBU 14.283.681 Di Pangkalan Kerinci.....	48
Gambar 4. 2 Struktur Organisasi.....	49
Gambar 5. 1 Karakteristik responden menurut jenis kelamin.....	53
Gambar 5. 2 Karakteristik responden berdasarkan usia.....	54
Gambar 5. 3 Karakteristik responden berdasarkan pendidikan teralhir.....	54
Gambar 5. 4 Karakteristik responden berdasarkan status pernikahan .....	55
Gambar 5. 5 Hasil Uji Outer Loading.....	56
Gambar 5. 6 Hasil Uji Loading Factor setelah estimasi ulang.....	58
Gambar 5. 7 Hasil Uji Bootstraping.....	62

### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Keterangan Surat Peringatan (SP) Karyawan SPBU 14.283.681 .....	3
Tabel 1. 2 Data karyawan yang menerima Surat Peringatan Pada Tahun 2019-2023 ..	3
Tabel 1. 3 Data Keluar-Masuk Karyawan pada SPBU 14.283.681 .....	9
Tabel 2. 1 Jurnal Penelitian Terdahulu .....	28
Tabel 2. 2 Konsep Operasional Variabel .....	34
Tabel 5. 1 Nilai Loading Factor seluruh konstruk .....	57
Tabel 5. 2 Nilai Loading Factor seluruh konstruk setelah estimasi ulang .....	58
Tabel 5. 3 Hasil Uji Cross Loading.....	59
Tabel 5. 4 Nilai Uji Composite Realiability.....	61
Tabel 5. 5 Hasil Uji R-Square .....	61
Tabel 5. 6 Hasil Uji Path Coefficient.....	63
Tabel 5. 7 Hasil Uji Specific Indirect Effect.....	65

### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang

Keberhasilan suatu organisasi sangat mempengaruhi kualitas sumber daya manusianya (SDM). Manajemen sumber daya manusia tidak hanya berperan sebagai bagian administrasi saja, namun juga sebagai mitra bisnis yang berkontribusi terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Keberhasilan suatu organisasi seringkali bergantung pada seberapa baik sumber daya manusia dikelola dan diberdayakan untuk mencapai potensi maksimalnya.

Tenaga kerja merupakan pendorong dan penopang pencapaian tujuan suatu organisasi. Keberhasilan ini dapat dicapai melalui keterlibatan sumber daya manusia yang memiliki kompetensi tinggi dan berkomitmen tinggi terhadap perusahaan. Pelaksanaan manajemen sumber daya manusia yang efektif dapat diwujudkan dengan memberikan dorongan kepada setiap individu agar melaksanakan tugas sesuai dengan visi perusahaan. Signifikansi sumber daya manusia sangat besar dalam menentukan kesuksesan organisasi tersebut (Dessler, 2017).

Kualitas sumber daya manusia dalam suatu organisasi dilihat dari sejauh mana sumber daya manusia itu dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik. Aktifitas dan kegiatan yang dilakukan seorang karyawan sangat penting dikaitkan

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dengan kinerjanya. Kinerja karyawan yang baik dilihat dari bagaimana tanggung jawab yang dijalankan selama bekerja. Dengan melihat kinerja, kita bisa menilai capaian yang telah dicapai oleh para pekerja. Sesuai pendapat dari Sinambela (2012), Menunjukkan kinerja seorang pegawai merupakan hal yang sangat penting karena hasil tersebut dapat digunakan untuk mengukur sejauh mana pegawai tersebut mempunyai keahlian dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya.

Kinerja merupakan hal yang penting, karena derajat keberhasilan seorang manajer dalam mengelola sumber daya dalam organisasinya terlihat. Kinerja karyawan yang baik akan membantu tercapainya tujuan organisasi. Sebaliknya, jika karyawan tidak efektif, maka Organisasi mengalami kesulitan dalam mencapai tujuannya.

Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum (SPBU) memegang peran vital dalam memenuhi kebutuhan bahan bakar kendaraan bermotor di suatu daerah. SPBU 14.283.681 Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan berada di bawah kepemilikan PT. Jalur Mega Karya terletak di Jln. Sultan Syarif Hasyim Simpang Tiga Lintas Timur KM 55 Kecamatan Pangkalan Kerinci, Kabupaten Pelalawan, Riau. Terdapat 34 Orang Karyawan yang bekerja di SPBU 14.283.681. Peneliti menggunakan seluruh karyawan sebagai objek dalam penelitian ini dengan metode sampling jenuh. Dengan populasi sebanyak 34 orang ini, tentunya tidak terlepas dari permasalahan yang ada.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Kinerja merupakan dasar yang nyata bagi sebuah organisasi karena tanpa kinerja, tujuan organisasi tidak dapat dicapai. (Ary & Sriathi, 2019). Jika tingkat kualitas sumber daya manusia suatu perusahaan tinggi maka produktivitas karyawan akan meningkat dan akan mempengaruhi kemajuan organisasi. Kinerja karyawan merupakan hasil dari tugas dan tanggung jawab yang mampu diselesaikan individu dengan baik dalam periode tertentu yang diukur dengan nilai dan standar yang ditetapkan perusahaan.

Tabel 1. 1 Keterangan Surat Peringatan (SP) Karyawan SPBU 14.283.681

NO.	Jenis Surat Peringatan	Keterangan
1.	SP 1	Pelanggaran ringan (bolos beberapa hari tanpa pemberitahuan, keteledoran dalam bekerja, dll)
2.	SP 2	Kesalahan yang dilakukan berulang-ulang
3.	SP 3	Melakukan kesalahan yang fatal dan berulang ulang (dikenakan skorsing ataupun dikeluarkan secara terhormat atau tida terhormat)

Tabel 1. 2 Data karyawan yang menerima Surat Peringatan Pada Tahun 2019-2023

NO.	Tahun	Karyawan yang menerima SP	Pelanggaran yang dilakukan	Persentase
1.	2019	2 orang	Merokok didaerah terlarang.	6,45%
2.	2020	4 orang	Datang terlambat, tidak memakai atribut kerja yang lengkap	12,5%
3.	2021	0		0%
4.	2022	5 orang	Datang terlambat, mengambil bahan bakar untuk kebutuhan pribadi.	15,15%
5.	2023	2 orang	Tidak menggunakan atribut lengkap, merokok di area terlarang.	5,5%

Sumber: SPBU 14.283.681 Pada Tahun 2024

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Berdasarkan Table 1.2 data tersebut diberikan oleh SPBU 14.283.681 yang mana peraturan tersebut telah dibuat oleh pihak perusahaan. Dari hasil pada tabel 1.2, dapat dilihat dari tahun ke tahun terdapat beberapa karyawan yang mendapatkan SP (Surat Peringatan). Pada tahun 2019 ada 2 orang karyawan yang menerima SP (6,45%), pada tahun 2020 ada 4 orang yang menerima SP (12,5%), Pada tahun 2021 tidak ada karyawan yang menerima SP, pada tahun 2022 ada sebanyak 5 orang yang menerima SP (15,15%), dan pada tahun 2023 ada 2 orang yang menerima SP (5,5%).

Berdasarkan hasil wawancara, SPBU 14.283.681 mengeluarkan surat peringatan kepada karyawan yang melakukan pelanggaran. Hal ini dapat memengaruhi kinerja mereka secara langsung. Keterlibatan yang seimbang dalam pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat berdampak pada frekuensi penerimaan Surat Peringatan oleh karyawan di SPBU. SPBU 14.283.681 merupakan layanan yang beroperasi 24 jam, termasuk hari Minggu. Karyawan di SPBU sering kali diharuskan untuk bekerja pada hari Minggu, yang seharusnya menjadi hari istirahat dan waktu untuk berkumpul dengan keluarga. Kondisi ini berpotensi mempengaruhi *work-life balance* mereka yang berdampak pada kinerja mereka. SPBU juga layanan penting yang beroperasi sepanjang waktu, tujuh hari dalam seminggu. Untuk menjaga kelancaran operasional, karyawan SPBU seringkali menghadapi kesulitan dalam mengajukan cuti. Karyawan yang mengalami ketidakseimbangan keterlibatan, seperti terlalu terikat pada pekerjaan tanpa cukup

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

waktu untuk kehidupan pribadi, mungkin rentan terhadap kelelahan, stres, dan kesalahan kerja. Hal ini dapat meningkatkan kemungkinan mereka menerima Surat Peringatan karena melanggar kebijakan atau prosedur perusahaan.

Gibson (1987), Menggambarkan tiga faktor yang berpengaruh terhadap kinerja, faktor pertama mencakup aspek individu seperti keterampilan, kompetensi, riwayat keluarga, latar belakang profesional, kedudukan sosial, dan rincian demografis. Faktor kedua berkaitan dengan unsur psikologis yang meliputi persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi dan kepuasan kerja. Sedangkan faktor ketiga menyangkut aspek organisasi.

Sebuah penelitian yang dilakukan oleh Accenture (2013) dalam (Nadira, 2019) menemukan bahwa faktor paling penting yang menentukan keberhasilan seorang karyawan dalam karirnya adalah keseimbangan antara kehidupan dan kerja, yang juga dikenal sebagai *work-life balance*. Sebanyak 56% anggota staf mengatakan bahwa hal ini merupakan faktor paling penting dalam menentukan keberhasilan mereka, dibandingkan dengan faktor-faktor seperti gaji, penghargaan, otonomi, kemajuan, dampak sosial, dan status pekerjaan. Salah satu alasan mengapa karyawan merasa terikat dengan perusahaan adalah karena mereka memiliki karir yang sukses.

Teori Pertukaran Sosial (*Social Exchange Theory*) memiliki kaitan erat pada penelitian ini. Teori ini berfokus pada hubungan antara individu dan organisasi dan menggambarkan perubahan organisasi sebagai proses yang

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

melibatkan interaksi dan pertukaran antara individu dan organisasi. Dengan memenuhi kebutuhan psikologis dasar karyawan, pemimpin dapat meningkatkan keterikatan karyawan dan kinerja mereka di tempat kerja (Fauzan, 2023).

Dalam menghadapi tuntutan kerja yang tinggi, tiap individu memerlukan adanya keseimbangan dalam kehidupan kerja dan kehidupan pribadi karyawan (*Work-Life Balance*). Keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi (*Work-Life Balance*) seorang individu sangat erat kitannya dengan kinerja yang dihasilkan. Hal ini didukung oleh penelitian (Aycan et al., 2007; Putri & Frianto, 2023; Shakil Ahmad et al., 2011) Menyatakan bahwa adanya keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi memiliki dampak positif yang signifikan pada kinerja karyawan. Mendapatkan karyawan yang menunjukkan kinerja yang optimal menjadi sebuah tantangan, karena dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk kualitas kehidupan kerja dan kehidupan pribadi yang baik.

Menurut McDonald, P. dan Bradley, L.M, (2005), untuk mengukur *work-life balance* terbagi menjadi tiga, yaitu: keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan dan keseimbangan kepuasan. Selain menerapkan *work life balance*, perusahaan maupun karyawan juga perlu memperhatikan kepuasan kerja. Adanya keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi dapat memotivasi karyawan untuk tetap berada dan setia pada organisasi, sementara komitmen

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja mereka di lingkungan perusahaan. (Badrianto & Ekhsan, 2021).

Mengatur keseimbangan antara kehidupan kerja dengan kehidupan pribadi memang bukan hal yang mudah untuk dilakukan, misalkan seseorang memiliki masalah pada kehidupan pribadinya bisa saja akan berdampak pada kehidupan kerja sehingga akan berdampak pada kinerja yang dihasilkan. Berbatasan Teori (Clark, 2000) menggambarkan bagaimana seseorang mengelola dan bernegosiasi antara pekerjaan dan lingkungan keluarga guna mencapai keseimbangan yang diharapkan. Teori ini menggambarkan kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan bernegosiasi yang dilakukan baik dengan rekan kerja, pimpinan dan bawahan. Selain itu, pekerjaan rumah tangga juga dapat dirundingkan dengan keluarga sehingga keseimbangan kehidupan kerja tercapai (Lahamid et al., 2023). Mereka akan menjadi lebih baik ketika mereka memiliki keseimbangan dalam kehidupan mereka.

Menurut artikel dari BBC News (2024), Pada 2021, data dari survei terhadap lebih dari 9.000 pekerja Inggris menunjukkan 65% pencari kerja lebih memprioritaskan *work-life balance* daripada gaji dan tunjangan, masalah keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan menjadi trend di negara-negara besar di Eropa dan Amerika Serikat. Orang-orang yang bekerja di seluruh dunia telah menyadari betapa pentingnya menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka, sehingga mereka menginginkan pekerjaan yang lebih

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

fleksibel sehingga mereka dapat mempertahankan kehidupan pribadi mereka di rumah.

Byrne (2005) Menegaskan bahwa keberhasilan dalam mencapai *work life balance* dapat membawa banyak manfaat bagi pemberi kerja karena karyawan lebih termotivasi, produktif dan mengurangi stres. Sebab, mereka merasa dihargai oleh majikannya masing-masing. Keseimbangan kehidupan kerja juga dapat menghasilkan peningkatan produktivitas dan mengurangi tingkat ketidakhadiran tingkat turnover. Organisasi yang menganut konsep keseimbangan kehidupan kerja paling disukai oleh calon karyawan dan mereka juga akan mendapatkan reputasi sebagai perusahaan pilihan.

Penelitian menunjukkan bahwa para pekerja yang mempunyai kendali terhadap lingkungan kerja mereka cenderung mengalami lebih sedikit penyakit akibat stres, yang mempunyai implikasi jelas terhadap konsep keseimbangan kehidupan kerja (Lazar et al., 2010). Berdasarkan penelitian Krishnan & Loon (2018), keseimbangan kehidupan kerja tidak memberikan kontribusi signifikan terhadap kinerja tugas staf akademik di lembaga pendidikan tinggi negeri terpilih di Malaysia. Rendahnya tingkat *Work-Life Balance* yang dimiliki karyawan akan berdampak pada saat pengambilan keputusan besar dan dapat menyebabkan gangguan psikologis yang berpengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan. Keseimbangan kehidupan kerja bervariasi berdampak langsung dengan kinerja

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

karyawan namun secara tidak langsung juga dapat mempengaruhi komitmen organisasi.

Tabel 1. 3 Data Keluar-Masuk Karyawan pada SPBU 14.283.681

Tahun	Jumlah Karyawan Masuk	Jumlah Karyawan Keluar	LTO (%)
2020	1	3	8,8
2021	1	-	0
2022	2	1	2,94
2023	3	6	17,6

Sumber: SPBU 14.283.681 Pangkalan Kerinci, Kabupaten Pelalawan

Jumlah karyawan SPBU 14.283.681 pada tahun 2020 dengan 1 karyawan masuk dan 3 karyawan keluar dengan 1 karyawan masuk, dengan 2 karyawan masuk dan 1 karyawan keluar, dan pada tahun 2023 karyawan dengan 3 karyawan masuk dan 6 karyawan keluar. Data menunjukkan bahwa dalam empat tahun terakhir, ada variasi dalam jumlah pekerja yang keluar dan masuk dari SPBU 14.283.681.

Berdasarkan wawancara dengan salah satu karyawan SPBU 14.283.681, terdapat beberapa permasalahan salah satunya yaitu kurangnya fleksibilitas kerja, sering merasa tidak ada jalur karir yang jelas dan kesempatan untuk pengembangan profesional terbatas. Mereka mungkin merasa lelah, kurang termotivasi, atau kurang fokus pada tugas-tugas mereka di SPBU, yang dapat menyebabkan penurunan kualitas pelayanan dan kinerja keseluruhan. Organisasi

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

mungkin akan mengalami hilangnya biaya penggantian karyawan, penurunan produktivitas dan gangguan dalam operasi sehari-hari.

Lee, H. J & Reade, C, (2018), mengatakan bahwa komitmen organisasional merupakan keinginan dari karyawan itu sendiri untuk mengabdikan pada suatu organisasi. Apabila karyawan tidak dapat menyeimbangkan kehidupan pribadi dengan kehidupan kerjanya, hal ini dapat memberikan dampak yang buruk terhadap komitmen yang dimiliki karyawan tersebut terhadap organisasinya, begitu juga sebaliknya. Didukung dengan Hasil penelitian Arifin et al. (2018) Telah terbukti terdapat pengaruh yang signifikan antara komitmen organisasi karyawan terhadap kinerja karyawan di PT. Parsariran. Sedangkan Berdasarkan hasil penelitian Amatullah (2019), komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Ibu berkarir.

Komitmen organisasi mampu memberikan dorongan kepada karyawan untuk dapat bekerja lebih dan merasa puas akan pekerjaannya yang berdampak pada kenaikan, gaji, pemberian prestasi dan juga kenyamanan dalam bekerja. Terlihat juga bahwa indikator yang paling kecil adalah komitmen berkelanjutan yang artinya karyawan merasa ingin bertahan di perusahaan karena keinginannya sendiri. berdasarkan penelitian (Putri & Frianto, 2023), Komitmen organisasi memiliki dampak yang menguntungkan dan berarti terhadap kinerja, sementara pada saat yang sama, komitmen organisasi dapat berfungsi sebagai variabel mediasi antara keseimbangan kehidupan kerja dan kinerja karyawan di Bank.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Berdasarkan fenomena diatas, penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul

**“PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE* TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING”**

**1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, penulis membuat rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh antara *Work Life Balance* dengan Kinerja pada karyawan SPBU 14.283.681?
2. Apakah terdapat pengaruh antara *Work Life Balance* dengan Komitmen Organisasi pada karyawan SPBU 14.283.681?
3. Apakah terdapat pengaruh antara komitmen organisasi dengan kinerja pada karyawan SPBU 14.283.681?
4. Apakah terdapat pengaruh dari Komitmen organisasi sebagai mediasi antara *Work Life Balance* dan Kinerja Karyawan Pada karyawan SPBU 14.283.681?

**1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh *Work-Life Balance* terhadap kinerja karyawan pada Karyawan SPBU 14.283.681

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Untuk mengetahui pengaruh *Work Life Balance* terhadap komitmen Organisasi pada karyawan SPBU 14.283.681
3. Untuk mengetahui pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan SPBU 14.283.681
4. Untuk mengetahui pengaruh Komitmen Organisasi sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara *Work-Life Balance* dan Kinerja pada Karyawan SPBU 14.283.681

### 1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah:

#### 1.4.1 Manfaat teoritis

Peneliti berharap bahwa temuan dari penelitian ini dapat memberikan kontribusi teoritis yang berharga dalam konteks *Work-Life Balance* dan dampaknya terhadap kinerja individu di tempat kerja. Selain itu, diharapkan bahwa penelitian ini akan melengkapi literatur yang ada di bidang sumber daya manusia, memberikan dasar untuk penelitian lanjutan di masa depan.

#### 1.4.2 Manfaat praktis

##### 1. Bagi perusahaan

Peneliti berharap hasil temuan dari studi ini dapat memberikan dampak positif bagi pemimpin atau manajer di bidang sumber daya manusia, sehingga mereka mampu membentuk tim karyawan yang loyal dan

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

mencapai keseimbangan antara tanggung jawab pekerjaan dan kehidupan personal.

#### 2. Untuk penulis

Peneliti berharap bahwa penelitian ini dapat menambah pemahaman dan pengetahuan mengenai *Work-Life Balance* serta dampaknya terhadap kinerja karyawan, sekaligus meningkatkan wawasan tentang manajemen sumber daya manusia.

#### 3. Bagi lembaga penelitian

Peneliti berharap bahwa temuan dari penelitian ini dapat memberikan manfaat positif untuk perkembangan penelitian di institusi pendidikan.

#### 4. Bagi peneliti selanjutnya

Peneliti berharap bahwa kajian tentang *work life balance* dan dampaknya pada kinerja karyawan dapat menjadi sumber referensi bagi mahasiswa yang melakukan penelitian berikutnya.

### 1.5 Sistematika Penelitian

Penelitian ini direncanakan untuk memberikan gambaran menyeluruh, sementara pembahasannya akan disusun sesuai dengan uraian yang tertera dalam penelitian ini:

#### **BAB 1 : PENDAHULUAN**

Bagian ini menjelaskan permasalahan, faktor pendorong, atau dasar-dasar yang mendukung urgensi dari penelitian ini, serta merinci

**Hak Cipta Diindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

perumusan masalah dan tujuan yang ingin dicapai melalui pelaksanaan penelitian ini.

## **BAB II : LANDASAN TEORI**

Bagian ini menyajikan kepada pembaca ikhtisar mengenai struktur kerangka kerja yang telah dieksplorasi oleh peneliti sebelumnya, yang dapat digunakan sebagai panduan untuk memahami lebih lanjut masalah tersebut. Selanjutnya, peneliti merinci langkah-langkah yang akan diambil dalam pemikirannya.

## **BAB III : METODE PENELITIAN**

Bagian ini memberikan penjelasan tentang topik, target, lingkup penelitian, metode pendekatan yang digunakan, dan cara pengumpulan data yang diterapkan.

## **BAB IV : GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN**

Bagian ini menyajikan ringkasan mengenai fokus penelitian, melibatkan sejarah perusahaan dan aspek-aspek yang terkait dengan penelitian ini.

## **BAB V : HASIL DAN PEMBAHASAN**

Bagian ini menjelaskan temuan-temuan yang timbul dari penelitian yang telah dilaksanakan.

## **BAB VI : PENUTUP**

Bagian ini memuat rangkuman dari temuan yang telah ditemukan dalam penelitian yang dilakukan

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## BAB II LANDASAN TEORI

### 2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Dessler (2011), menyatakan manajemen sumber daya manusia melibatkan serangkaian langkah, seperti merekrut, melatih, mengevaluasi, dan memberikan imbalan kepada tenaga kerja. Selain itu, aspek-aspek lain yang diperhatikan mencakup interaksi dengan karyawan, kesehatan dan keselamatan, serta prinsip keadilan.

### 2.2 Kinerja

#### 2.2.1 Pengertrian Kinerja

Prawirosentono (2015), Menyatakan bahwa kinerja mengacu pada prestasi yang dapat dicapai oleh individu atau kelompok dalam suatu organisasi. Hal ini meliputi pelaksanaan tugas dan tanggung jawab yang dipercayakan kepadanya guna mencapai tujuan organisasi secara sah, sesuai peraturan, serta sesuai norma dan etika. Kinerja juga menggambarkan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kriteria yang ditetapkan perusahaan. (Katidjan & Pawirosumarto, 2017).

Sedangkan menurut Dinc (2017), Kinerja pegawai mempunyai hubungan yang kuat dengan prestasi kerjanya, yang berkaitan dengan tujuan organisasi, yang dinilai melalui penilaian kinerja yang berkaitan dengan tugas pekerjaan, dan juga

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

berkaitan dengan kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya secara efektif.

Banyak faktor yang bisa berdampak pada kinerja para pekerja., dan salah satu di antaranya adalah *work-life balance* (Hikmah & Chudzaifah, 2022).

### 2.2.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Gibson, James. L, Ivancevich J. M, Donnelly Jr, (1987), Menyebutkan kerangka konseptual tentang kinerja teori dan melakukan analisis terhadap faktor-faktor yang memengaruhi tingkah laku dan kinerja personal, yakni:

a. Variabel individu, Faktor individu mencakup aspek-aspek seperti subvariabel kemampuan dan keterampilan, latar belakang dan demografi. Dari seluruh aspek tersebut, subvariabel kemampuan dan keterampilan diyakini mempunyai pengaruh paling besar terhadap prestasi individu.

b. Variabel psikologis, Melibatkan faktor-faktor tambahan seperti persepsi, sikap, kepribadian, pembelajaran, dan motivasi. Pengukuran aspek-aspek ini memiliki tingkat kesulitan yang lebih tinggi, terutama karena dipengaruhi oleh variabel demografis, sehingga mengukur sub-aspek seperti persepsi, sikap, kepribadian, dan pembelajaran menjadi suatu tugas yang sangat rumit.

c. Variabel organisasi, Berisi variabel utama seperti sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, tata organisasi, dan rancangan tugas, variabel inti ini

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

memiliki dampak tak langsung pada tingkah laku serta prestasi masing-masing individu.

### 2.2.3 Indikator Kinerja

Menurut Prawirosentono (2013), Evaluasi atau pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan beberapa indikator diantaranya:

#### 1) Efektifitas

Efektivitas mencerminkan pencapaian tujuan kelompok sesuai dengan perencanaan kebutuhan yang telah ditetapkan.

#### 2) Tanggung jawab

Adalah bagian yang tidak dapat dipisahkan atau sebagai hasil dari memiliki wewenang.

#### 3) Disiplin

Adalah penting untuk patuh terhadap peraturan dan norma yang berlaku. Disiplin kerja karyawan melibatkan kesetiaan mereka terhadap perjanjian kerja yang telah dibuat dengan perusahaan tempat mereka bekerja.

#### 4) Inisiatif

Terkait kemampuan berpikir, kreativitas dalam merumuskan ide yang relevan dengan tujuan perusahaan menjadi penting. Inisiatif yang ditunjukkan seharusnya diberikan perhatian dan respon positif oleh perusahaan serta pimpinan yang kompeten. Dengan kata lain, dorongan

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

untuk kemajuan karyawan melalui inisiatif dapat berdampak pada peningkatan kinerja mereka.

## 2.3 Komitmen Organisasi

### 2.3.1 Pengertian Komitmen Organisasi

Menurut Meyer, J. P., & Allen N. J (1997), “Komitmen organisasi adalah suatu keterkaitan psikologis yang menghasilkan hubungan antara anggota dan organisasi, yang tercermin dalam keputusan untuk tetap terlibat sebagai anggota dalam organisasi.”

Komitmen organisasi merujuk pada sejauh mana suatu organisasi meyakini dan menerima tujuan serta keinginan untuk tetap setia terhadap organisasi tersebut (Valentine R. Sean. Jackson H. John. and Mathis L. Robert., 2014). Komitmen organisasi yang rendah dapat disebabkan oleh rendahnya keseimbangan kehidupan kerja. Sesuai dengan hasil penelitian Arif & Farooqi (2014), Keseimbangan kehidupan kerja dan komitmen organisasi keduanya penting karena keduanya memiliki peran signifikan dalam kinerja organisasi dan kesejahteraan keluarga. Rani et al. (2011), Ditemukan bahwa hubungan positif terdapat antara keseimbangan kehidupan kerja dan komitmen organisasi. Dalam lingkungan yang kompetitif saat ini, kebutuhan akan keseimbangan kehidupan kerja terus meningkat. Organisasi terus berusaha secara aktif meningkatkan kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan mengurangi tingkat stres melalui implementasi kebijakan keseimbangan kehidupan kerja.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### 2.3.2 Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Faktor-faktor yang berdampak pada komitmen organisasi adalah.:

a.) Karakteristik pribadi melibatkan berbagai faktor, termasuk tetapi tidak terbatas pada faktor-faktor seperti usia, pengalaman kerja, tingkat pendidikan, jenis kelamin, ras, dan aspek-aspek tertentu dalam kepribadian yang perlu dipertimbangkan. Secara umum, terdapat korelasi positif antara usia serta lama pengalaman kerja dengan tingkat komitmen terhadap organisasi. Meskipun demikian, tingkat pendidikan cenderung menunjukkan korelasi negatif dengan komitmen pada organisasi, meskipun hubungan ini tidak selalu tetap stabil. Wanita umumnya menunjukkan tingkat keterikatan yang lebih tinggi terhadap organisasi dibandingkan dengan pria. Beberapa aspek kepribadian, seperti motivasi untuk mencapai prestasi dan rasa kompetensi, juga telah diidentifikasi sebagai memiliki hubungan dengan komitmen terhadap organisasi.

b.) karakteristik dari pekerjaan dan peran mencakup sejumlah faktor, termasuk peluang pekerjaan, pertentangan peran, dan keambiguan peran, yang saling terkait. Semakin besar peluang pekerjaan yang dimiliki seseorang, semakin banyak pengalaman yang diperoleh, yang pada akhirnya dapat meningkatkan komitmen individu terhadap organisasi. Di sisi lain, dampak negatif terhadap komitmen organisasional dapat timbul dari konflik peran dan keambiguan peran.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

c.) karakteristik strukturan organisasi, antara lain; Ciri-ciri struktur organisasi meliputi dimensi seperti ukuran perusahaan, tingkat kesatuan, kontrol yang luas, dan otoritas yang terkonsentrasi.

d.) Pengalaman kerja, antara lain; Keterikatan seseorang terhadap suatu organisasi dipengaruhi oleh sejumlah faktor, termasuk ketergantungan pada struktur organisasi, kepentingan pribadi terkait dengan perusahaan, sikap positif terhadap entitas tersebut, dan juga hubungan sosial individu di dalam perusahaan. Semakin kuat pengaruh semua elemen tersebut, semakin tinggi tingkat komitmen individu terhadap organisasi.

e.) Dukungan organisasi diartikan sebagai sejauh mana pandangan pegawai tentang sejauh mana organisasi (baik lembaga, atasan, maupun rekan kerja) memberikan dorongan.

### 2.3.3 Indikator Komitmen Organisasi

Tiga indikator komitmen organisasi menurut Meyer, J. P., & Allen N. J (1997), yaitu :

1. Komitmen afektif (*Afektif commitment*): merujuk pada sentimen emosional terhadap suatu organisasi dan keyakinan pada nilai-nilai yang dijunjung olehnya..

2. Komitmen normatif (*Normative commitment*): Kewajiban moral atau etis untuk tetap berada dalam suatu organisasi disebut sebagai komitmen normatif.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3. Komitmen berlanjut (*Continuance commitment*) adalah evaluasi ekonomi terhadap keputusan untuk tetap bertahan di dalam suatu organisasi, dibandingkan dengan opsi untuk meninggalkannya.

## 2.4 Work-Life Balance

### 2.4.1 Pengertian *Work-Life Balance*

Kemampuan seseorang untuk menyeimbangkan kebutuhan pekerjaannya dengan kebutuhan pribadi dan keluarganya dikenal sebagai keseimbangan kerja-hidup (*work life balance*) (Ramadhani & Oleh, 2013). Para ahli mengatakan bahwa *work-life balance* adalah keseimbangan di mana seseorang dapat mengalokasikan waktunya untuk bekerja dan menjalani kehidupan pribadi mereka sehingga mereka dapat melakukan dua hal sekaligus.

Border Theory adalah teori yang dikemukakan oleh Clark (2000), dalam artikel berjudul "*Work/Family Border Theory: A New Theory Of Work/Family Balance*". Teori ini menjelaskan bagaimana individu menjaga keseimbangan antara waktu dan peran yang mereka miliki dalam kehidupan kerja dan kehidupan pribadi. Teori ini menekankan pentingnya batas antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi, serta bagaimana individu memajemen batas tersebut untuk mencapai keseimbangan yang diinginkan.

McDonald, P. Bradley, L. and Brown, K., (2005) berpendapat bahwa *work life balance* adalah sejauhmana seseorang merasa puas dengan menjalankan segala peran dalam kehidupan diluar dan didalam pekerjaannya. Sedangkan menurut

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Chaitra, R., Kumar, A., & Murthy, R. (2016) bahwa *work-life balance* adalah seberapa jauh keterlibatan dan kepuasan seorang karyawan terhadap tugas pekerjaan dan peran keluarganya dalam kehidupannya. Keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan melibatkan hubungan antara pekerjaan dan aktivitas lainnya, termasuk waktu senggang, keluarga, komunitas, dan pertumbuhan pribadi.

Lockwood (2003) *Work life balance* merupakan suatu keadaan dimana terdapat tuntunan suatu keseimbangan pekerjaan dan kesimbangan kehidupan pribadi. Ada dua cara untuk melihat work life balance: dari sudut pandang organisasi dan dari sudut pandang karyawan. Dari sudut pandang organisasi, work life balance digambarkan sebagai suatu tantangan untuk mengelola tuntutan pekerjaan dan tanggung jawab keluarga. Dari sudut pandang organisasi, *work life balance* digambarkan sebagai suatu tantangan untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung sehingga karyawan dapat menikmati kehidupan mereka di pekerjaan mereka.

Dapat disimpulkan bahwa *Work Life Balance* adalah teori yang menjelaskan bagaimana orang mengatur lingkungan kerja dan rumah mereka untuk mencapai keseimbangan dan bagaimana orang mengatur batasan di antara keduanya untuk mencapai keseimbangan. *Work-life balance* memiliki dampak yang signifikan pada sikap karyawan terhadap perusahaan dan kehidupan mereka sendiri. Saat ini, *work life balance* menjadi perhatian penting bagi individu dan organisasi.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## 2.4.2 Faktor Yang Mempengaruhi Work-Life Balance

Menurut Paoluse dan Sudarsan (dalam Pratiwi & Silvianita, 2020), Faktor-faktor yang berpengaruh pada keseimbangan kehidupan kerja meliputi beberapa aspek, antara lain:

### A. Faktor Individu

1. Ciri kepribadian, seperti derajat kehati-hatian, keterbukaan terhadap pengalaman, sikap ramah, tingkat neurotisme, dan tingkat ekstraversi.
2. Kesejahteraan yang dipengaruhi oleh dua faktor, yakni bagian kognitif (kepuasan hidup) dan bagian afektif (kesejahteraan emosional).
3. Kemampuan Emosional (EI)

### B. Faktor Organisasi

1. Struktur organisasi kerja, di mana penyesuaian pengaturan kerja dapat membantu meningkatkan interaksi yang positif antara aktivitas kerja dan non-kerja. Hal ini juga dapat membantu organisasi dalam merekrut, mempertahankan, dan memotivasi karyawan.
2. Dukungan organisasi, yang dapat berupa kebijakan atau manfaat terkait pekerjaan-keluarga dan fleksibilitas pengaturan kerja. Selain itu, dukungan informal, seperti dukungan atasan, dukungan karir pegawai, dan pemberian otonomi dalam bekerja, juga berperan penting.

**Hak Cipta Diindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3. Tingkat stres di tempat kerja, yang dipengaruhi oleh persepsi individu terhadap lingkungan kerja.
4. Peran dalam pekerjaan, mencakup kelebihan peran, konflik peran, dan ambiguitas peran.
5. Pengaruh teknologi, yang dapat mempermudah dan mempercepat pekerjaan di kantor maupun di rumah, memberikan manfaat dalam manajemen waktu.

**C. Faktor lingkungan**

1. Jumlah anak dan tanggung jawab penitipan anak dalam organisasi pengasuhan anak.
2. Dukungan dari keluarga: orangtua, keluarga, dan pasangan.
3. Aspek lingkungan sosial lain: termasuk lingkungan rumah, interaksi dengan tetangga, dan teman sebaya.

**D. Faktor-faktor lain** seperti usia, jenis keluarga, status orangtua, jenis pekerjaan, pendapatan, tingkat pekerjaan, dan jenis kelamin.

Penelitian yang dilakukan oleh Aisha & Ruslan (2020), Menunjukkan bahwa terdapat faktor tekanan kerja yang memengaruhi keseimbangan kehidupan kerja. Ada empat faktor beban kerja yang terbukti memiliki hubungan yang signifikan, yaitu:

1. Beban kerja
2. Konflik peran
3. Struktur organisasi dan iklim
4. Hubungan interpersonal dalam lingkungan kerja.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Penelitian ini memusatkan perhatian pada faktor tekanan kerja, khususnya pada aspek konflik peran.

### 2.4.3 Indikator Variabel *Work-Life Balance*

Menurut McDonald, P. Bradley, L. and Brown, K., (2005), Indikator *work-life balance* mencakup beberapa aspek sebagai berikut:

1. *Time balance* (keseimbangan waktu), merujuk pada jumlah waktu yang dapat diberikan oleh individu, baik bagi pekerjaannya maupun hal-hal diluar pekerjaannya.
2. *Involvement balance* (keseimbangan keterlibatan), merujuk pada jumlah atau tingkat keterlibatan secara psikologis dan komitmen suatu individu dalam pekerjaannya maupun hal-hal diluar pekerjaannya.
3. *Satisfaction balance* (keseimbangan kepuasan), merujuk pada jumlah tingkat kepuasan suatu individu terhadap kegiatan pekerjaannya maupun hal-hal di luar pekerjaannya.

## 2.5 Pandangan Islam Terhadap Variabel Penelitian

### 2.5.1 Pandangan Islam Terhadap Variabel *Work Life Balance*

Firman Allah S.W.T yang terdapat dalam QS. Al-Baqarah: 201:

وَمِنْهُمْ مَّنْ يَقُولُ رَبَّنَا آتِنَا فِي الدُّنْيَا حَسَنَةً وَفِي الْآخِرَةِ حَسَنَةً وَقِنَا عَذَابَ النَّارِ

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Artinya: *Dan di antara mereka ada yang berdoa, "Ya Tuhan kami, berilah kami kebaikan di dunia dan kebaikan di akhirat, serta peliharalah kami dari siksa neraka."*

Ayat di atas menunjukkan bahwa sebagai manusia, kita harus dapat mengimbangi kehidupan dunia dan akhirat. Di ayat ini, Allah menyebutkan mereka yang mendapatkan kebahagiaan di dunia dan di akhirat, yaitu mereka yang selalu mengharapkan kebahagiaan di kedua dunia tersebut. Untuk hidup bahagia di dunia, seseorang harus memiliki iman yang murni dan kuat, melakukan amal saleh, memiliki akhlak yang mulia, dan pandai bergaul dan dipercaya. Selain itu, sabar dalam berusaha, patuh pada peraturan dan aturan, dan memiliki maksud baik dalam usahanya.

### 2.5.2 Pandangan Islam Terhadap Variabel Komitmen Organisasi

Firman Allah mengenai yang terdapat dalam QS. Al-Fath: 10:

إِنَّ الَّذِينَ يُبَايِعُونَكَ إِنَّمَا يُبَايِعُونَ اللَّهَ يَدُ اللَّهِ فَوْقَ أَيْدِيهِمْ فَمَنْ نَكَثَ فَإِنَّمَا يَنْكُثُ عَلَى نَفْسِهِ وَمَنْ أَوْفَى بِمَا عَاهَدَ عَلَيْهِ اللَّهُ فَسَيُؤْتِيهِ أَجْرًا عَظِيمًا

Artinya: Bahwasannya Orang-orang yang berjanji setia kepada-Mu (Muhammad) sebenarnya sedang berjanji setia kepada Allah saja. Tangan Allah ada di atas mereka, maka siapa yang mengingkari janjinya, maka sesungguhnya dia mengingkari (janjinya); dan siapa yang menepati janjinya kepada Allah, maka Dia akan memberinya pahala yang besar.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Ayat ini menjelaskan bahwa kesetiaan kepada seseorang dianggap setara dengan kesetiaan kepada Allah, dan mereka yang memenuhi janji akan diberi pahala yang besar. Sebaliknya, melanggar janji bukan hanya berarti melanggar komitmen terhadap individu yang diberi janji, tetapi juga melanggar komitmen terhadap Allah, yang akan menanggung konsekuensinya. Oleh karena itu, sangat dianjurkan untuk mempertahankan kesetiaan terhadap perkataan yang kita ucapkan.

### 2.5.3 Pandangan Islam Terhadap Variabel Kinerja

Firman Allah SWT mengenai terdapat dalam QS. An-Nahl: 97:

حَيٰوةً فَلْنُحْيِيَنَّهٗن مٓؤْمٍ وَهُوَ اَنْتٰى اَوْ ذَكَرٍ مِّنْ حَا صَالٍ عَمِلَ مَنُ  
يَعْمَلُوْنَ كَاثُوَا مَا بِاَحْسَنِ اَجْرَهُمْ وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ طَيِّبَةً

*Artinya: Barangsiapa yang beramal shaleh, baik laki-laki atau perempuan dalam keadaan beriman, niscaya Kami akan memberinya kehidupan yang baik dan membalasnya dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan.*

Dari ayat diatas jelas bahwa dalam dunia kerja seorang pegawai harus bekerja dengan baik dan ikhlas agar mendapat imbalan yang sepadan dengan pekerjaannya.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## 2.6 Penelitian Terdahulu

Tabel 2. 1 Jurnal Penelitian Terdahulu

NO.	PENULIS	JUDUL	VARIABEL	HASIL
1.	I Made Devan Ganapathi (2016)	Pengaruh <i>Work-Life Balance</i> Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada PT. Bio Farma Persero)	Variabel X1: <i>Work Life Balance</i> Variabel Y1: Kepuasan Kerja	Hasil penelitian menunjukkan terdapat hubungan antara <i>work-life balance</i> dengan kepuasan kerja karyawan Bio Farma (Persero). Dengan kata lain, jika <i>work-life balance</i> lebih baik maka karyawan akan lebih puas dengan pekerjaannya.
Perbedaan antara studi sebelumnya dan penelitian yang saya jalankan terletak pada penggunaan variabel; studi sebelumnya tidak melibatkan variabel mediasi, sementara dalam penelitian ini, variabel mediasi menjadi bagian integral dari analisis.				
2.	Anak Agung Bayu Adhitarma, I Gusti Ayu Dewi Adnyani (2023)	Pengaruh <i>Work Life Balance</i> , Kepuasan Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	Variabel X1: <i>Work Life Balance</i> Variabel X2: Kepuasan Kerja Variabel X3: Stres Kerja Variabel Y: Kinerja Pegawai	Beberapa temuan dari penelitian ini melibatkan: adanya dampak positif dan signifikan dari keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi terhadap kinerja karyawan; terdapat pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai; dan pengaruh negatif dan signifikan stres kerja terhadap kinerja karyawan.
Perbedaan pada penelitian ini terletak pada variabel X2, X3, dan Y. Sedangkan penulis menggunakan variabel X1, Y dan M.				
3.	Yuan Badrianto Dan	Pengaruh <i>Work-Life Balance</i> Terhadap Kinerja Karyawan	Variabel X1: <i>Work Life Balance</i>	Kinerja karyawan dipengaruhi oleh <i>work-life balance</i> , komitmen

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

NO.	PENULIS	JUDUL	VARIABEL	HASIL
	Muhamad Ekhsan (2021)	Yang Di Mediasi Komitmen Organisasi	Variabel Y1: Kinerja Karyawan Variabel M: Komitmen Organisasi	organisasi, dan kinerja karyawan; komitmen organisasi dapat memediasi pengaruh <i>work-life balance</i> terhadap kinerja karyawan.
Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang penulis lakukan terletak pada waktu dan tempat penelitian ini dilakukan, penelitian ini dilakukan di SPBU 14.283.681 Di Pangkalan Kerinci				
4.	Fadhila Saifullah (2020)	Pengaruh <i>Work-Life Balance</i> Dan <i>Flexible Work Arrangement</i> Terhadap Kinerja Karyawati Muslimah Konveksi	Variabel X1: <i>Work Life Balance</i> Variabel X2: <i>Flexible Work Arrangement</i>	yang signifikan antara <i>work-life balance</i> terhadap kinerja karyawati muslimah konveksi di kabupaten kudas.
Perbedaan antara studi sebelumnya dan penelitian yang saya jalankan terletak pada penggunaan variabel; studi sebelumnya tidak melibatkan variabel mediasi, sementara dalam penelitian ini, variabel mediasi menjadi bagian integral dari analisis.				
5.	Ranti Lukmiati, Acep Samsudin, Dicky Jhoansyah (2020)	Pengaruh <i>Work Life Balance</i> Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan Staff Produksi PT. Muara Tunggal Cibadak - Sukabumi	Variabel X1: <i>Work Life Balance</i> Variabel Y: Kinerja Karyawan	Berdasarkan evaluasi menggunakan metode analisis regresi sederhana, ditemukan bahwa variabel x memiliki dampak signifikan terhadap variabel y sebesar 61,6%, sedangkan sisa pengaruh independent yang tidak diteliti (epsilon) menyumbang sebanyak 38,4% terhadap kinerja karyawan (y). Selanjutnya, melalui pengujian hipotesis baik secara parsial maupun simultan, penelitian mengungkapkan adanya pengaruh positif

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

NO.	PENULIS	JUDUL	VARIABEL	HASIL
				dan signifikan antara variabel x dan y.
Perbedaan antara studi sebelumnya dan penelitian yang saya jalankan terletak pada penggunaan variabel; studi sebelumnya tidak melibatkan variabel mediasi, sementara dalam penelitian ini, variabel mediasi menjadi bagian integral dari analisis.				
6.	Evelyn Felicia Foanto, Eugiena Brigitta Tunarso, Endo Wijaya Kartika (2020)	Peran <i>Work Life Balance</i> Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Afektif Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Hotel Berbintang Tiga Di Makassar, Sulawesi Selatan	Variabel X1: <i>Work Life Balance</i> Variabel Y1: Kinerja Karyawan Variabel M: Komitmen Afektif	Diketahui Bahwa <i>Work Life Balance</i> Berpengaruh Tidak Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan; Kemudian <i>Work Life Balance</i> Berpengaruh Secara Signifikan Terhadap Komitmen Afektif; Dan Terakhir Komitmen Afektif Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan.
Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang penulis lakukan terletak pada waktu dan tempat penelitian ini dilakukan, penelitian ini dilakukan di Di SPBU 14.283.681 Di Pangkalan Kerinci				
7.	Conchita V. Latupapua, Agusthina Risambessy, Chintia Tahanora (2021)	<i>The Effect Of Work Life Balance On Organizational Commitment With Job Satisfaction As A Mediation Variable In Married Employees</i>	Variabel X1: <i>Work Life Balance</i> Variabel Y1: Komitmen Organisasi Variabel M: Kepuasan Kerja	Keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi memiliki dampak positif dan signifikan pada kepuasan kerja. Kepuasan tersebut juga berkontribusi secara positif dan signifikan terhadap tingkat komitmen terhadap organisasi. Meskipun demikian, pengaruh langsung dari keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi terhadap tingkat komitmen terhadap organisasi tidak begitu

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

NO.	PENULIS	JUDUL	VARIABEL	HASIL
				nyata. Namun, perlu diakui bahwa keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat memengaruhi variabel komitmen terhadap organisasi melalui variabel kepuasan. di tempat kerja secara tidak langsung.
Perbedaan antara penelitian sebelumnya dan penelitian yang penulis lakukan terletak pada penggunaan variabel. Penelitian sebelumnya memanfaatkan variabel kepuasan kerja (M), sementara penelitian ini menggunakan variabel <i>work life balance</i> (X1), kinerja karyawan (Y1), dan komitmen organisasi (M)..				
8.	Meilaty Finthariasari (2020)	Pengaruh <i>Work-Family Conflict</i> Terhadap <i>Turnover Intention</i> Melalui Komitmen Organisasi	Variabel X1: <i>Work-Family Conflict</i> Variabel Y1: <i>Turnover Intention</i> Variabel M: Komitmen Organisasi	<i>Work Family Conflict</i> (WFC) berpengaruh signifikan terhadap <i>turnover</i> . Dampak negatif dari konflik pekerjaan-keluarga meluas ke komitmen organisasi, dan temuan penelitian mengenai peran mediasi komitmen organisasi menunjukkan adanya pengaruh positif antara konflik pekerjaan-keluarga dan niat berpindah.
Perbedaan antara studi sebelumnya dan penelitian yang saya lakukan terletak pada penggunaan variabel. Penelitian sebelumnya memfokuskan pada Konflik Antara Pekerjaan dan Keluarga (X1) serta <i>Turnover Intention</i> (Y1), sedangkan dalam penelitian ini, variabel yang digunakan mencakup Keseimbangan Kerja dan Kehidupan (X1), Kinerja Karyawan (Y1), dan Komitmen Organisasi (M).				
9.	Choirul Adam Ardiansyah (2020)	Pengaruh <i>Work Life Balance</i> Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Pada Karyawan PT.	Variabel X1: <i>Work Life Balance</i> Variabel Y1: Kinerja Karyawan	Pertama, hasil penelitian menyatakan bahwa tidak terdapat korelasi antara variabel <i>Work Life Balance</i> dan variabel Kinerja.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

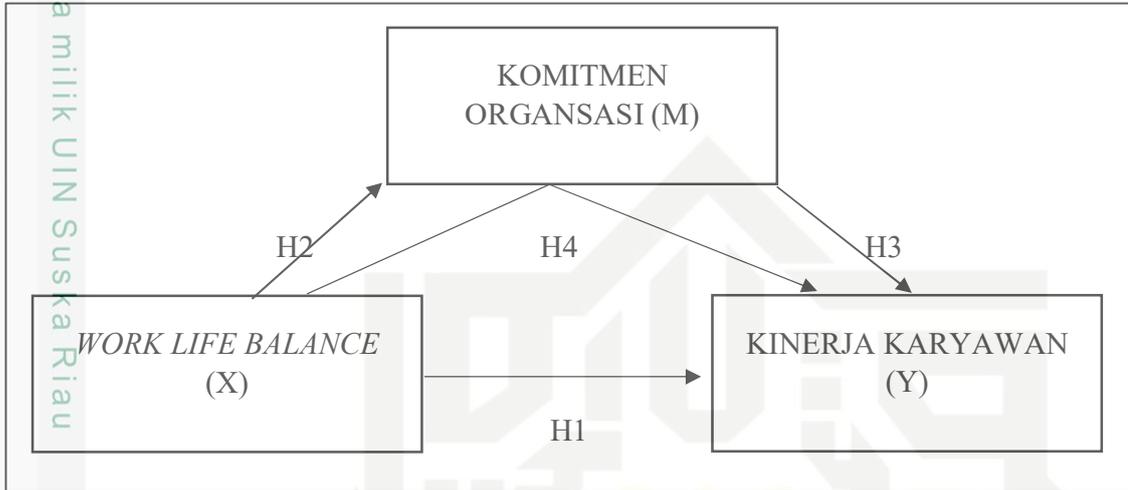
NO.	PENULIS	JUDUL	VARIABEL	HASIL
		Bhinneka Life Indonesia Cabang Surabaya	Variabel M: Komitmen Organisasi	Kedua, <i>Work Life Balance</i> memiliki dampak positif terhadap komitmen karyawan. Ketiga, terdapat hubungan signifikan antara komitmen dan kinerja karyawan. Keempat, <i>Work Life Balance</i> berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja melalui komitmen karyawan.
Perbedaan Penelitian Terdahulu Dengan Penelitian Yang Penulis Lakukan Terletak Pada Waktu Dan Tempat Penelitian Ini Dilakukan, Penelitian Ini Dilakukan Di SPBU 14.283.681 Di Pangkalan Kerinci				
10.	Alifia Nissa Choeriyah, Ayu Tuty Utami (2023)	Pengaruh <i>Work Life Balance</i> Terhadap Komitmen Organisasi Pada Dosen <i>Hybrid Working</i>	Variabel X1: <i>Work Life Balance</i> Variabel Y1: Komitmen Organisasi	Dapat diamati bahwa terdapat dampak positif dan bermakna antara keseimbangan kehidupan kerja dan komitmen afektif, keseimbangan kehidupan kerja dan komitmen berlanjut, serta keseimbangan kehidupan kerja dan komitmen normatif pada dosen Unisba.
Perbedaan Penelitian Terdahulu Dengan Penelitian Yang Penulis Lakukan Terletak Pada Waktu Dan Tempat Penelitian Ini Dilakukan, Penelitian Ini Dilakukan Di SPBU 14.283.681 Di Pangkalan Kerinci				

## 2.7 Kerangka Pemikiran

Kerangka Pemikiran menggambarkan hubungan dari Variabel Independen dalam Pengaruh *Work Life Balance* (X<sub>1</sub>), terhadap Kinerja Karyawan (Y<sub>1</sub>), Melalui Komitmen Organisasi(M) Karyawan SPBU 14.2836.81.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran Penelitian

Sumber: Putri & Frianto (2023)

**Keterangan:**

X1: *Work Life Balance*

Y1: Kinerja Karyawan

M: Komitmen Organisasi

**2.8 Konsep Operasional Variabel**

Konsep operasional variabel adalah cara untuk mengukur suatu konsep dalam penelitian. Dalam penelitian ini konsep operasional variabelnya adalah sebagai berikut:

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Tabel 2. 2 Konsep Operasional Variabel

Variabel	Defenisi	Indikator	Skala
Kinerja Karyawan (X)	Kinerja merupakan output dari upaya yang dapat dicapai oleh perorangan atau kelompok di dalam suatu organisasi, sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada mereka, dengan maksud mencapai tujuan organisasi secara sah, tanpa melanggar hukum, dan sejalan dengan prinsip-prinsip moral dan etika. (Prawirosentono, 2015)	1. Efektivitas 2. Tanggung Jawab 3. Disiplin 4. Inisiatif Prawirosentono, 2015)	Likert
Work Life Balance	<i>work life balance</i> adalah sejauhmana seseorang merasa puas dengan menjalankan segala peran dalam kehidupan diluar dan didalam pekerjaannya. (McDonald, P. Bradley, L. and Brown, K., 2005)	1. <i>Time Balance</i> 2. <i>Involvement balance</i> 3. <i>Satisfaction Balance</i> (McDonald, P. Bradley, L. and Brown, K., 2005)	Likert
Komitmen Organisasi (Y)	Komitmen organisasi adalah suatu konsep psikologis yang mencerminkan keterkaitan antara anggota dan organisasi, yang tercermin dalam keputusan untuk tetap berada dalam organisasi tersebut. (Meyer, J. P., & Allen N. J, 1997)	1. Komitmen afektif 2. Komitmen normatif 3. Komitmen berkelanjutan (Meyer, J. P., & Allen N. J, 1997)	Likert

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## 2.9 Hipotesis Penelitian

Dengan uraian informasi yang telah dijelaskan dalam latar belakang masalah dan mengacu pada kajian literatur yang bersifat konseptual, penulis menyusun pernyataan hipotesis sebagai berikut:

### 1. Pengaruh *Work-Life Balance* (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Menurut Chaitra, R., Kumar, A., & Murthy, R., (2016), Salah satu hal yang sangat penting bagi karyawan untuk mencapai kesuksesan adalah menjaga keseimbangan dalam kehidupan kerja mereka. Hal ini didukung oleh penelitian Shakil Ahmad et al (2011), *work life balance* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

**H1:** Diduga *Work Life Balance* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Karyawan SPBU 14.283.681.

### 2. Pengaruh *Work-Life Balance* (X1) terhadap Komitmen Organisasi (M)

Mengingat signifikansinya komitmen organisasional bagi perusahaan, diharapkan mereka dapat memastikan bahwa mereka mampu memelihara komitmen organisasional karyawan. Hal ini dapat dicapai dengan memahami kebutuhan karyawan, baik yang terkait dengan tugas pekerjaan maupun aspek kompensasi, termasuk aspek materi dan sosial yang diharapkan. Seiring dengan kontribusi yang diberikan oleh karyawan terhadap organisasi, baik dari segi kinerja maupun komitmen, memberikan pengakuan yang sesuai sejalan dengan

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kinerja diharapkan dapat meningkatkan hubungan timbal balik antara karyawan dan perusahaan. (Badrianto & Ekhsan, 2021).

Sesuai dengan penelitian Putri & Frianto (2023), Komitmen organisasi memiliki dampak positif dan penting terhadap kinerja karyawan. Ini menegaskan bahwa tingkat komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan selalu memiliki pengaruh terhadap kinerja mereka di Bank X. Pada akhirnya, komitmen organisasi dapat berperan sebagai variabel intervening antara keseimbangan kehidupan kerja dan kinerja karyawan di Bank X.

**H2:** Diduga *Work Life Balance* berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi Pada Karyawan SPBU 14.283.681

3. Pengaruh Komitmen Organisasi (M) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Menurut Putri & Frianto (2023), Sangat penting bagi karyawan untuk memiliki tingkat komitmen organisasi terhadap perusahaan mereka. Karyawan yang menunjukkan komitmen yang tinggi cenderung melaksanakan tugas-tugas mereka dengan penuh semangat dan merasa terlibat secara mendalam dalam kegiatan organisasi. Di sisi lain, tingkat komitmen yang rendah dapat menyebabkan individu merasa terpinggirkan dan kurang loyal terhadap organisasi tempat mereka bekerja.

Berdasarkan hasil penelitian (Ardiansyah & Surjanti, 2020), Dengan menerapkan analisis statistik dan mengevaluasi hasil wawancara, dapat disetujui bahwa ada korelasi antara tingkat komitmen dan kinerja. Lebih

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

khususnya, semakin tinggi komitmen karyawan saat bekerja, semakin mendorong peningkatan kinerja mereka.

**H3:** Diduga komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Karyawan SPBU 14.283.681

4. Pengaruh *Work Life Balance* (X1) Terhadap Kinerja karyawan (Y) dengan Komitmen Organisasi (M) sebagai Variabel mediasi

Disarankan bagi perusahaan untuk memprioritaskan penciptaan keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi bagi para karyawan. Perusahaan diharapkan dapat meningkatkan sistem manajemen sumber daya manusianya secara optimal, dengan tujuan menciptakan *work-life balance* yang mendukung pembentukan komitmen organisasional dan pada gilirannya, dapat meningkatkan kinerja karyawan (Putri & Frianto, 2023)

Hal ini didukung oleh penelitian Ardiansyah & Surjanti (2020), Keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan memiliki dampak yang cukup besar pada kinerja melalui tingkat komitmen karyawan. Dengan demikian, dapat disarankan bahwa komitmen terhadap organisasi di lingkungan perusahaan dapat bertindak sebagai perantara antara aspek keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan dengan hasil kinerja.

**H4:** Diduga *work-life balance* memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi Pada Karyawan SPBU 14.283.681.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## BAB III

### METODOLOGI PENELITIAN

#### 3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian dilaksanakan di SPBU 14.283.681. Terletak di Jln. Sultan Syarif Hasyim Simpang Tiga Lintas Timur KM 55 Kecamatan Pangkalan Kerinci, Kabupaten Pelalawan, Riau. Proses penelitian dilaksanakan dari bulan Oktober hingga penyelesaian penelitian.

#### 3.2 Jenis dan Sumber Data

##### 3.2.1 Jenis Data

Menurut Sugiyono (2015), Penelitian berorientasi kuantitatif digunakan untuk mengeksplorasi populasi atau sampel yang spesifik. Informasi diperoleh melalui alat penelitian dan dianalisis dengan pendekatan kuantitatif atau statistik guna menguji hipotesis yang telah dirumuskan.

##### 3.2.2 Sumber Data

###### a. Data Primer

Sumber primer adalah sumber data yang memberikan informasi langsung kepada proses pengumpulan data. (Sugiyono, 2015). Data utama dari penelitian ini berasal dari kinerja karyawan SPBU 14.283.681, variabel *Work Life Balance*, dan komitmen organisasi yang diperoleh dari responden.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## b. Data Sekunder

Informasi yang disediakan kepada pengumpul data secara tidak langsung, misalnya melalui dokumen atau orang lain, disebut sebagai data sekunder (Sugiyono, 2015). Data sekunder untuk penelitian ini berasal dari artikel, jurnal, dan data perusahaan.

## 3.3 Populasi dan Sampel

### 3.3.1 Populasi

Populasi merujuk pada lingkup generalisasi yang mencakup subjek atau objek dengan kualitas dan karakteristik tertentu yang dipilih oleh peneliti untuk studi, dan dari situlah penarikan kesimpulan dilakukan.

Penelitian ini dilakukan di SPBU 14.283.681 dengan populasi sebanyak 36 Orang.

### 3.3.2 Sampel

Sampel merupakan sebagian dari total jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2015). Penelitian ini menggunakan metode sampling yang menyeluruh. Menurut Sugiyono (2015), Teknik sampling jenuh adalah Teknik pengambilan sampel yang bersifat menyeluruh melibatkan penggunaan seluruh anggota populasi sebagai sampel. Metode ini umumnya digunakan dalam penelitian yang berusaha untuk melakukan generalisasi dengan tingkat kesalahan yang minimal, khususnya pada populasi yang tergolong kecil, seringkali kurang dari 30 orang. Sensus, yang mencakup seluruh populasi, juga

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

merupakan istilah alternatif yang dapat dipakai untuk merujuk pada sampel yang sudah mencakup seluruhnya. Pada penelitian ini sampel yang digunakan sebanyak 34 Orang yang dilakukan di SPBU 14.283.681.

### 3.4 Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data penelitian ini menerapkan cara pengumpulan data berikut ini:

#### 3.4.1 Wawancara

Sugiyono (2014) menyatakan bahwa observasi adalah teknik pengumpulan data yang unik. Berbeda dengan metode seperti wawancara dan kuisioner, karena wawancara dan kuisioner melibatkan komunikasi terus-menerus dengan individu, observasi tidak terbatas pada orang tetapi juga pada objek alam lainnya. Penelitian ini melihat langsung fenomena lingkungan kerja di SPBU 14.283.681 Di Pangkalan Kerinci.

#### 3.4.2 Angket (Kuesioner)

Kuesioner adalah suatu formulir yang berisi serangkaian pertanyaan atau pernyataan tertulis yang diberikan kepada responden dengan tujuan untuk memperoleh respons. Pendekatan ini efektif ketika peneliti memiliki pemahaman mendalam terhadap variabel yang akan diukur dan tujuan yang ingin dicapai dari responden. Metode ini juga sesuai digunakan ketika jumlah responden cukup besar dan tersebar di berbagai wilayah. (Sugiyono, 2015).

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### 3.5 Analisis Data

#### 3.5.1 Analisis Deskriptif

Statistik deskriptif adalah teknik statistik yang digunakan dalam analisis data untuk menggambarkan atau menjelaskan data yang dikumpulkan. Metode ini dimaksudkan untuk menghasilkan kesimpulan yang dapat diterapkan secara luas atau generalisasi. Dalam penelitian yang mencakup seluruh populasi, penggunaan statistik deskriptif dianggap sebagai pilihan analisis yang efektif untuk memberikan gambaran yang terperinci dan jelas tentang data yang sedang diteliti (Sugiyono, 2015).

Jenis penelitian yang dilakukan adalah penelitian kuantitatif di SPBU 14.283.681, Kabupaten Pelalawan. Populasi terdiri dari seluruh karyawan di perusahaan tersebut, dan penelitian ini mencakup seluruh anggota populasi. Metode survei dilakukan melalui distribusi kuesioner menggunakan skala Likert 5 poin. Analisis data dilakukan dengan teknik SEM-PLS dengan menggunakan *software* SmartPLS 4.1.0.3.

#### 3.5.2 Analisis Structural Equation Modeling (SEM)

Metode pengolahan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Structural Equation Modeling* (SEM). SEM mewakili kemajuan dalam analisis jalur dengan memungkinkan identifikasi hubungan sebab akibat yang lebih tepat antara variabel eksogen dan endogen. Melalui penggunaan SEM, hubungan sebab akibat antar variabel atau konstruk yang diamati menjadi lebih informatif,

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

komprehensif, dan akurat. Pendekatan ini tidak hanya memperhitungkan kausalitas (baik langsung maupun tidak langsung) antara variabel atau konstruk yang diamati, namun juga memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang kontribusi besaran komponen terhadap pembentukan konstruk tersebut. (Abdullah, 2015).

### 3.5.3 Parsial Least Square (PLS)

Penelitian ini memanfaatkan pendekatan analisis kuantitatif dengan menerapkan teknik *Partial Least Square* (PLS). Keefektifan PLS sebagai metode analisis terletak pada ketidakbergantungannya pada sejumlah asumsi. (Abdullah, 2015). Penelitian ini fokus pada analisis inferensial data statistik sesuai dengan hipotesis. Statistik inferensial, juga dikenal sebagai statistik induktif atau statistik probabilitas, digunakan untuk mengevaluasi data sampel dan menarik kesimpulan tentang suatu populasi. Pengukuran kemudian dilakukan dengan menggunakan *software SmartPLS (Partial Least Square)* untuk memulai pengujian hipotesis.

### 3.5.4 Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*)

*Outer model*, Model luar yang sering disebut sebagai hubungan luar atau model pengukuran, menjelaskan keterkaitan antara setiap blok indikator dan variabel laten. Persamaan berikut dapat menjelaskan blok yang menggunakan indikator refleksif:

$$x = \Lambda_x \xi + \epsilon_x$$

$$y = \Lambda_y \eta + \epsilon_y$$

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Dimana  $x$  dan  $y$  adalah variabel indikator untuk variabel laten eksogen dan endogen, dan  $\Lambda$  (lambda) adalah matriks pemuatan yang menggambarkan koefisien regresi sederhana yang menghubungkan variabel laten dengan indikatornya. Residunya diukur dengan  $\varepsilon$  (epsilon) dan dapat diartikan sebagai kesalahan pengukuran.

Penjabaran tambahan mengenai model pengukuran (outer model) melibatkan penerapan pengujian Validitas Konvergen, Validitas Diskriminan, dan Keandalan Komposit, dapat dijelaskan seperti berikut:

a. *Convergent validity*

Validitas konvergen dari model pengukuran dapat dievaluasi dengan menguji korelasi antara skor indikator dan skor variabel yang bersangkutan. Keabsahan suatu indikator dapat dinyatakan jika nilai *Average Variance Extracted* (AVE) melebihi 0,5 atau jika seluruh nilai loading luar dimensi variabel lebih besar dari 0,5 (Abdullah, 2015).

Formula AVE (*average variance extracted*) bisa dirumuskan dengan cara berikut:

$$AVE = \frac{\sum_{i=1}^n \lambda_i^2}{n}$$

AVE merupakan rata-rata nilai variabilitas yang diperoleh dari serangkaian variabel laten yang diestimasi menggunakan indeks bias standar dalam proses

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

iteratif algoritma PLS. Representasi pemuatan faktor telah disatukan, dan “i” mencerminkan jumlah indikator. Pada tahap awal penelitian pengembangan skala pengukuran, nilai load factor 0,5-0,6 dianggap tepat (Gozali dan Latan, 2015). Selanjutnya (Gozali dan Latan, 2015), Mengungkapkan valisitas konvergensi berkaitan dengan ide bahwa pengukuran dari konsep yang berbeda seharusnya tidak menunjukkan korelasi yang cukup besar.

**b. Discriminant Validity**

Validitas diskriminan terjadi saat skor dari dua alat yang berbeda, yang mengukur dua konstruk yang seharusnya tidak berkorelasi, menunjukkan ketidakberhubungan satu sama lain (Jogiyanto, 2011). Keberlakuan diskriminan dari model pengukuran indikator reflektif dievaluasi melalui pelaksanaan *cross-loadings* pada konstruk tersebut. Menurut (Gozali dan Latan, 2015), Cara menilai validitas diskriminan adalah dengan melakukan uji validitas diskriminan dengan menggunakan indikator reflektif, yaitu dengan memeriksa nilai *cross-loading* setiap variabel yang sebaiknya lebih besar dari 0,7. Sebuah metode alternatif yang dapat diterapkan adalah memeriksa kesesuaian antara rata-rata akar kuadrat varians yang diekstraksi (AVE) dari masing-masing konstruk dengan hubungan korelasi antar konstruk tersebut dalam model. Jika hasil perbandingan sesuai, dapat disarankan bahwa validitas diskriminan konstruk tersebut sudah memadai (Gozali dan Latan, 2015).

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

c. **Composite Reliability**

Mengevaluasi reliabilitas suatu konstruk melalui indikator refleksif dapat dilakukan dengan dua metode, yaitu menggunakan *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability*. Meskipun kedua teknik ini digunakan untuk menguji reliabilitas konstruk, namun pilihan penggunaan *Composite Reliability* lebih disarankan karena menggunakan *Cronbach's Alpha* cenderung menghasilkan nilai yang lebih rendah dari perkiraan. Oleh karena itu, disarankan untuk lebih memilih *Composite Reliability* sebagai metode evaluasi reliabilitas, dan penilaian dapat dipandu oleh nilai *Composite Reliability*, yang merupakan nilai ambang batas diterima untuk tingkat reliabilitas komposit (PC) dan biasanya ditetapkan pada nilai "e" 0,7". (Abdullah, 2015). Dengan menggunakan keluaran yang dihasilkan oleh SmartPLS, reliabilitas komposit dapat dihitung menggunakan rumus berikut:

$$pc = \frac{(\sum \lambda)^2}{(\sum \lambda_i)^2 + \lambda_i \text{var}(\epsilon_i)}$$

3.5.5 **Evaluasi Model Struktural (Inner Model)**

Model internal, yang merincikan hubungan antara variabel laten (model struktural), yang juga disebut sebagai hubungan internal, menjelaskan keterkaitan antara variabel laten berdasarkan dasar teori penelitian. Meskipun karakteristik umumnya tetap, kita mengasumsikan bahwa variabel laten dan indikatornya atau variabel manifestasinya memiliki skala dengan nilai rata-rata nol dan variasi unit

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

yang sama, sehingga parameter lokasi (parameter konstan) dapat dihapuskan dari model. (Jaya, 2008).

Model persamaannya dapat ditulis seperti dibawah ini:

$$\eta_1 = \gamma_1 \xi_1 + \gamma_2 \xi_2 + \zeta_1$$

$$\eta_2 = \beta_1 \eta_1 + \gamma_3 \xi_1 + \gamma_4 \xi_2 + \zeta_2$$

a. **R-Square**

Dalam menilai struktur, langkah pertama melibatkan pengecekan *R-squares* untuk setiap variabel endogen sebagai indikator keandalan model struktural. Perubahan nilai *R-squares* ( $R^2$ ) dapat diartikan sebagai cara untuk menilai pengaruh signifikan beberapa variabel laten eksogen terhadap variabel laten endogen. Misalnya, jika  $R$  kuadrat masing-masing memiliki nilai 0,75, 0,50, dan 0,25, maka model tersebut dapat disimpulkan kuat, cukup seimbang, dan lemah. (Gozali dan Latan, 2015). Skor PLS *R-squared* mewakili jumlah varians konstruk yang dijelaskan oleh model (Gozali dan Latan, 2015). Semakin tinggi nilai  $R^2$  maka semakin baik model prediksi dan model penelitian yang diusulkan.

b. **Uji Hipotesis (*Bootstrapping*)**

Dalam menilai signifikansi pengaruh antar variabel, perlu dilakukan prosedur *bootstrapping*. Prosedur *bootstrap* menggunakan seluruh sampel asli untuk melakukan resampling kembali. Hair et al. (2011) dan Henseler et al. (2009)

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

menyarankan number of bootstrap samples sebesar 5.000 dengan catatan jumlah tersebut harus lebih besar dari original sampel.

**c. Analisis SEM dengan efek mediasi**

Penerapan prosedur yang dirancang oleh Baron dan Kenny diterapkan dalam analisis efek mediasi menggunakan metode PLS (Gozali dan Latan, 2015), dengan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Model pertama mencakup pengujian yang menilai dampak variabel eksogen terhadap variabel endogen. Kami berharap hasil yang signifikan akan tercermin pada nilai t-statistik  $> 1,96$ .
2. Pada model kedua, pengaruh variabel eksogen terhadap variabel mediasi diteliti sehingga diperoleh hasil yang signifikan yang ditunjukkan dengan nilai t statistik  $> 1,96$ .
3. Model ketiga melibatkan pengujian simultan terhadap pengaruh variabel eksogen dan variabel mediasi terhadap variabel endogen.

Pada pengujian tahap akhir, jika variabel eksogen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel endogen, namun variabel mediasi menunjukkan signifikansi dengan nilai statistik  $t > 1,96$  maka dapat disimpulkan bahwa variabel mediasi berperan sebagai mediator penghubung. Pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## BAB IV

### GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

#### 4.1 Sejarah Singkat

Pada tanggal 30 Mei 2006 pendirian SPBU 14.283.681 Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan berada di bawah kepemilikan PT. Jalur Mega Karya terletak di Jln. Sultan Syarif Hasyim Simpang Tiga Lintas Timur KM 55 Kecamatan Pangkalan Kerinci, Kabupaten Pelalawan, Riau.

*Gambar 4. 1 Kondisi SPBU 14.283.681 Di Pangkalan Kerinci*



#### 4.2 Visi dan Misi

##### 4.2.1 Visi

Visi SPBU 14.283.681

- a. Menjadi Sebuah Perusahaan handal yang bergerak dalam penyaluran bahan bakar minyak (BBM)
- b. Menjadi SPBU yang berkualitas

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

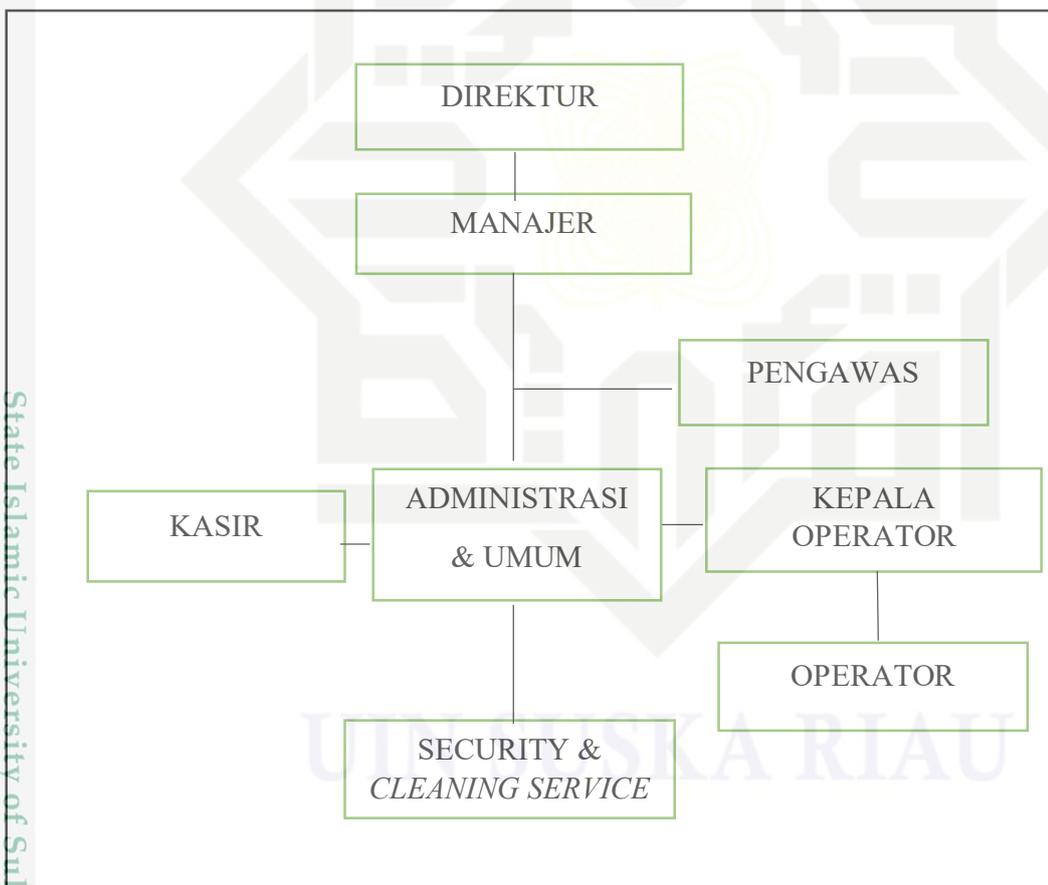
**4.2.2 Misi**

Misi SPBU 14.283.681

- a. Melayani dan mempermudah masyarakat dalam pengisian BBM
- b. Memberi kenyamanan pelayanan kepada konsumen dalam membeli BBM dengan slogan *pasti pas!*

**4.3 Struktur Organisasi**

Gambar 4. 2 Struktur Organisasi



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

#### 4.4 Job Description

##### 1. Direktur

Adapun tugas dari Direktur:

- a. Memimpin dan mengendalikan semua kegiatan SPBU.
- b. Mengelola kekayaan SPBU.
- c. Mengkoordinasikan dan mengendalikan kegiatan pengadaan dan peralatan perlengkapan.
- d. Merencanakan dan mengembangkan sumber-sumber pendapatan serta pembelanjaan dan kekayaan perusahaan.

##### 2. Manajer / Dealer

Tugas Manajer SPBU adalah:

- a. Mewakili SPBU dihadapan PERTAMINA.
- b. Menetapkan keputusan-keputusan internal SPBU.
- c. Melakukan proses pengadaan BBM.
- d. Melaksanakan manajemen personalia SPBU.

##### 3. Pengawas / Foreman BBM

Berjumlah 1 Orang. Adapun tugas Pengawas adalah sebagai berikut:

- a. Bertanggungjawab atas kegiatan operasi penjualan BBM.
- b. Bertanggungjawab atas kegiatan perawatan alat dan fasilitas.
- c. Mengkoordinasikan kegiatan *shift*.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

4. *Staff* Administrasi dan Kasir

Orang yang melakukan pencatatan dan segala sesuatu yang berhubungan dengan administrasi yang ada pada SPBU.

Tugas dari *Staff* Administrasi:

- a. Melaksanakan kegiatan surat-menyurat, dokumentasi dan pengarsipan.
- b. Melaksanakan kegiatan pelayanan kantor, penyediaan fasilitas dan layanan administrasi, sesuai ketentuan yang berlaku untuk mendukung kelancaran operasional perusahaan.
- c. Membuat rencana dan mengevaluasi kerja harian dan bulanan untuk memastikan tercapainya kualitas target kerja yang dipersyaratkan dan sebagai bahan informasi kepada atasan.
- d. Membuat rekap keuangan.

5. Kepala Operator

Adapun tugasnya adalah:

- a. Mengawasi Pengisian stok Bahan Bakar
- b. Mengawasi anggota melakukan pengisian bahan bakar dengan kostumer

6. Operator

Tugas-tugas Operator:

- a. Melayani konsumen dalam pengisian BBM.
- b. Menjaga kebersihan lingkungan dan alat.
- c. Melakukan kegiatan perawatan harian untuk pompa, tangki, dan generator.

**Hak Cipta Diindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

d. Melakukan pembersihan rutin seluruh fasilitas dalam kompleks SPBU.

7. *Office Boy*

Melakukan pembersihan di area SPBU setiap hari. Berjumlah 3 Orang.

Tugas *Office Boy* adalah:

- a. Melakukan Pembersihan rutin seluruh fasilitas dalam kompleks SPBU.
- b. Menjaga kebersihan lingkungan dan alat.

8. *Security*

Pihak yang melakukan pengamanan terhadap segala kegiatan yang ada di SPBU.

Tugas dari *Security*:

- a. Melakukan pengamanan terhadap sarana dan fasilitas pekerja dan konsumen di area SPBU.
- b. Mengatur ketertiban arus lalu lintas kendaraan konsumen di area SPBU.

Menutup jalur masuk dan keluar bila SPBU tidak beroperasi.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN

### 6.1 Kesimpulan

Bagi organisasi bisnis berbasis teknologi, sumber daya manusia merupakan kekuatan utama yang memungkinkan perusahaan agardapat beroperasi dan bersaing dalam dunia bisnis.

Penelitian ini dilakukan pada karyawan yang bekerja SPBU 14.283.681 yang terletak di Jalan Lintas Timur KM 55, Pangkalan Kerinci. Responden dari penelitian ini didominasi oleh laki-laki dengan presentase (58,8%). Karyawan yang dari lulusan SMA mendominasi dalam penelitian ini dengan presentase (73,5%). Responden dengan rentang umur 20-30 tahun mempunyai presentase yang paling tinggi dalam penelitian ini (35,2%). Berdasarkan pada hasil penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa:

1. *Work life balance* berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa *work-life balance* cukup menjelaskan dampaknya terhadap kinerja karyawan.
2. *Work life balance* berpengaruh terhadap komitmen organisasi

Hal ini berarti semakin baik tingkat keseimbangan kehidupan dan kerja yang dimiliki karyawan, maka tingkat untuk keluar dari perusahaan rendah

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3. Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin tinggi komitmen yang dimiliki karyawan maka kinerja yang dihasilkan akan meningkat.
4. Pengaruh *work life balance* terhadap kinerja dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening

Dari penelitian tersebut diketahui bahwa karyawan yang memiliki *work-life balance* yang baik, dapat meningkatkan komitmennya terhadap organisasi, yang kemudian dapat memberikan hasil kerja yang lebih maksimal dan memberikan nilai positif bagi pencapaian tujuan organisasi.

Limitasi dari penelitian ini adalah penelitian yang melakukan penelitian disatu SPBU saja, selain itu hasil penelitian ini tidak bisa digeneralisasikan dan tidak mewakili karyawan-karyawan yang bekerja di SPBU lainnya.

## 6.2 Saran

Dengan beberapa pertimbangan, maka peneliti menyarankan agar peneliti yang akan melakukan penelitian dengan topik yang sama hendaknya:

1. Melakukan penelitian terhadap berbagai sektor usaha. Karena melakukan penelitian pada bidang usaha lain akan menjadikan penelitian tersebut lengkap dan dapat digunakan untuk pengambilan keputusan secara menyeluruh.

**Hak Cipta Diindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Meneliti lebih lanjut pengaruh *work life balance* terhadap kinerja, karena dalam penelitian ini memiliki pengaruh yang rendah

Selanjutnya bagi manajer SPBU 14.283.681 agar mempertimbangkan beberapa hal berikut ini:

1. Agar lebih memperhatikan keseimbangan kehidupan kerja yang dimiliki karyawan, yang akan berdampak terhadap kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan
2. Memperkuat komitmen yang dimiliki karyawan. Manajemen disarankan untuk memperhatikan yang dikemukakan oleh Badrianto & Ekhsan, (2021), ketika organisasi melibatkan karyawan dalam organisasi dengan baik maka akan berbanding lurus dengan kontribusi yang diberikan kepada organisasi baik berupa kinerja maupun komitmen terhadap organisasi.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah. (2015). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Aisha, N. F., & Ruslan, R. (2020). *Faktor -Faktor Tekanan Kerja Yang Mempengaruhi Keseimbangan Kehidupan Kerja Dalam Kalangan Jururawat*. 1(1).
- Amatullah, F. (2019). *Fakultas Ekonomika Dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang 2019*.
- Anggreni, A. S., & Budiani, M. S. (2021). *Hubungan Antara Work-Life Balance Dengan Komitmen Organisasi Pada Pegawai Bank Rakyat Indonesia (BRI) Cabang Trenggalek*. 8.
- Ardiansyah, C. A., & Surjanti, J. (2020). Pengaruh Work Life Balance terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi pada Karyawan PT. Bhinneka Life Indonesia Cabang Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(4), 1211. <https://doi.org/10.26740/jim.v8n4.p1211-1221>
- Arif, B., & Farooqi, Y. A. (2014). *Impact of Work Life Balance on Job Satisfaction and Organizational Commitment Among University Teachers: A Case Study of University of Gujrat, Pakistan*. 5(9).
- Ary, I. R., & Sriathi, A. A. A. (2019). Pengaruh Self Efficacy Dan Locus Of Control Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Ramayana Mal Bali). *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(1), 30. <https://doi.org/10.24843/Ejmunud.2019.v08.i01.p02>
- Aycan, Z., Al-Hamadi, A. B., Davis, A., & Budhwar, P. (2007). Cultural orientations and preferences for HRM policies and practices: The case of Oman. *The International Journal of Human Resource Management*, 18(1), 11–32. <https://doi.org/10.1080/09585190601068243>
- Badrianto, Y., & Ekhsan, M. (2021). Pengaruh Work-life Balance terhadap Kinerja Karyawan yang di Mediasi Komitmen Organisasi. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 4(2), 951–962. <https://doi.org/10.36778/jesya.v4i2.460>

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
- Byrne, U. (2005). Work-life balance: Why are we talking about it at all? *Business Information Review*, 22(1), 53–59. <https://doi.org/10.1177/0266382105052268>
- Chaitra, R., Kumar, A., & Murthy, R. (2016). *A Study On Work Life Balance Of The Employees At Bosch Ltd, Bangalore. Internal Journal of Social Research*, 12(3), 61–68.
- Clark, S. C. (2000). *Work/Family Border Theory: A New Theory of Work/Family Balance. Human Relations*, 53(6), 747–770. <https://doi.org/10.1177/0018726700536001>
- Dessler, G. (2011). *Human Resources Management* (Vol. 8).
- Dessler, G. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Pelatihan dan Pengembangan*.
- Dinc, M. S. (2017). *Organizational commitment components and job performance: Mediating role of job satisfaction*.
- Fauzan. (2023). *Perilaku Organisasi* (p. 35). UIN Khas Press.
- Foanto, E. F., Tunarso, E. B., & Kartika, E. W. (2020). Peran Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Afektif Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Hotel Berbintang Tiga Di Makassar, Sulawesi Selatan. *Jurnal Manajemen Perhotelan*, 6(1), 37–45. <https://doi.org/10.9744/jmp.6.1.37-45>
- Gibson, James. L, Ivancevich J. M, Donnelly Jr. (1987). *Organisasi dan Manajemen*. Jakarta: Erlangga.
- Gozali dan Latan. (2015). *Partial Least Square: Konsep, Teknik, dan aplikasi menggunakan SmartPLS 3.0*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Hikmah, A. N., & Chudzaiyah, I. (2022). Moderasi Beragama: Urgensi Dan Kondisi Keberagamaan Di Indonesia. *Al-Fikr: Jurnal Pendidikan Islam*, 8(1), 49–56. <https://doi.org/10.32489/alfikr.v8i1.272>

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- Jogiyanto. (2011). *Konsep dan Aplikasi Structural Equation Modelling (SEM) Berbasis Varian dalam penelitian bisnis*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Katidjan, P. S., & Pawirosumarto, S. (2017). *Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan*. 3, 18.
- Kim, H. K. (2014). *Work-Life Balance and Employees' Performance: The Mediating Role of Affective Commitment*. 6(1).
- Krishnan, R., & Loon, K. W. (2018). *The Effects of Job Satisfaction and Work-Life Balance on Employee Task Performance*. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 8(3), Pages 652-662. <https://doi.org/10.6007/IJARBSS/v8-i3/3956>
- Lahamid, Q., Kurniawati, D., & Nofita, U. (2023). *Work Life Balance, Burnout, And Job Characteristics Of Women Employees On Job Satisfaction*. *Marwah: Jurnal Perempuan, Agama Dan Jender*, 22(1), 1. <https://doi.org/10.24014/marwah.v22i1.20570>
- Lazar, I., Osoian, C., & Ratiu, P. (2010). *The Role of Work-Life Balance Practices in Order to Improve Organizational Performance*. *European Research Studies Journal*, XIII(Issue 1), 201–214. <https://doi.org/10.35808/ersj/267>
- Lee, H. J & Reade, C. (2018). *The role of Yin-Yang leadership and cosmopolitan followership in fostering employee commitment in China*. *Cross Cultural & Strategic Management*.
- Lockwood, N. (2003). *Work/Life Balance: Challenges and Solution*. Society for human resource management.
- McDonald, P. Bradley, L. and Brown, K. (2005). *Explanations for The Provision Utilization Gap in Work-Family Policy (Women in Management Review)*.
- McDonald, P. dan Bradley, L.M. (2005). *The Case for Work Life Balance: Closing the Gap Between Policy and Practice*.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- Meyer, J. P., & Allen N. J. (1997). *Commitment in the workplace: Theory, research and application*. (*Journal of Applied Psychology*, p. 78(4), 538–551). <https://doi.org/10.1037/0021-9010.78.4.538>
- Nadira, B. (2019). *Pengaruh Work-Life Balance Dan Stres Kerja Terhadap Employee Engagement*.
- Pratiwi, D. P., & Silvianita, A. (2020). Analisis Faktor-Faktor Work-Life Balance Pada Pegawai Pt. Industri Telekomunikasi Indonesia (Persero) Bandung. *PerforMANCE: Jurnal Bisnis & Akuntansi*, 10(2), 123–131. <https://doi.org/10.24929/feb.v10i2.1217>
- Prawirosentono, S. (2013). *Kebijakan Kinerja Pegawai*. Yogyakarta: BPFE.
- Prawirosentono, S. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kinerja dan Motivasi*. Yogyakarta: Beta.
- Putri, S. W., & Frianto, A. (2023). *Pengaruh work-life balance terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi*. 11.
- Ramadhani, M., & Oleh, D. (2013). *Analisis Pengaruh Keseimbangan Kehidupan – Kerja Terhadap Kesuksesan Karier*.
- Rani, S., Kamalanabhan, T. J., & Selvarani, M. (2011). *Work/life balance reflections on employee satisfaction*. *Serbian Journal of Management*, 6(1), 85–96. <https://doi.org/10.5937/sjm1101085R>
- Shakil Ahmad, M. A., Fakhr, Z., & Ahmed, J. (2011). *Working women work-life conflict*. *Business Strategy Series*, 12(6), 289–302. <https://doi.org/10.1108/17515631111185923>
- Simambela, L. P. (2012). *Kinerja Pegawai*. Yogyakarta.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Valentine R. Sean. Jackson H. John. and Mathis L. Robert. (2014). *Human Resource Management*. Stamford-USA: Cengage Learning.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## LAMPIRAN

### Lampiran 1: Kuesioner Penelitian

Bapak/Ibu yang saya hormati,

Nama saya Elsa Julyanti Aida, siswa Studi S1 pada Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim, Pekanbaru, Riau, yang saat ini sedang mengumpulkan data untuk Tugas Akhir Skripsi. Saya melakukan penelitian tentang Keseimbangan kehidupan kerja. Tujuan riset saya adalah untuk menyelidiki pengaruh *Work Life Balance* terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening, menggunakan variabel intervening sebagai peranta antar variabel dependen dan independen pada penelitian ini.

Terdapat ..... bahagian dalam survey ini, yang terdiri dari latar belakang demografis, aspek *Work life balance*, pengetahuan, sikap, perilaku, dan keahlian keseimbangan, serta aspek komitmen dalam bentuk kenyamanan dan keseimbangan dalam bekerja.

Kami ingin mengucapkan terima kasih atas waktu Bapak/Ibu/Sdr/i untuk mengisi kuesioner ini. Atas usaha Bapak/Ibu/Sdr/i, kami ingin mengirimkan tanda terima kasih. Mohon tuliskan alamat lengkap bapak/Ibu pada bagian terakhir dari instrumen ini agar kami dapat mengirimkan tanda terima kasih. Jika Bapak/Ibu memiliki masalah apa pun terkait studi ini atau cara pelaksanaannya, Anda dapat menghubungi salah satu peneliti yang disebutkan di bawah ini.

Terima kasih atas bantuan yang telah diberikan Penelitian ini dilakukan oleh:

Elsa Julyanti Aida

\*E-mail: [elsajulyanti27@gmail.com](mailto:elsajulyanti27@gmail.com) [Telp: +62 895-0495-5145]

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Bagian A: Identitas responden**

Tandailah pada tempat yang tersedia yang menggambarkan tentang diri Anda, atau isilah sesuai dengan keadaan Anda saat ini.

1. Jenis kelamin

- 1  Laki-laki                      2  Perempuan

2. Umur (tahun): \_\_\_\_\_

3. Tahun kelahiran: \_\_\_\_\_

4. Status pekerjaan

1	<input type="checkbox"/> Sektor pemerintahan	3	<input type="checkbox"/> Wiraswasta
2	<input type="checkbox"/> Sektor swasta		

5. Agama

1	<input type="checkbox"/> Islam	3	<input type="checkbox"/> Kong Hu Chu	5	<input type="checkbox"/> Budha
2	<input type="checkbox"/> Kristen	4	<input type="checkbox"/> Hindu	6	<input type="checkbox"/> Lainnya: _____

6. Suku: \_\_\_\_\_

7. Pendidikan terakhir

1	<input type="checkbox"/> Sekolah menengah	4	<input type="checkbox"/> Magister
2	<input type="checkbox"/> Diploma	5	<input type="checkbox"/> Doktoral

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3	<input type="checkbox"/> Sarjana	6	<input type="checkbox"/> Lainnya: _____
---	----------------------------------	---	---

8. Daerah tempat tinggal:

1	<input type="checkbox"/> Perkotaan	2	<input type="checkbox"/> Pedesaan
---	------------------------------------	---	-----------------------------------

9. Status perkawinan

1	<input type="checkbox"/> Belum menikah	2	<input type="checkbox"/> Menikah	3	<input type="checkbox"/> Bercerai/janda/duda
---	--	---	----------------------------------	---	--

10. Jumlah tanggungan (orang): \_\_\_\_\_

11. Status kepemilikan rumah:

1	<input type="checkbox"/> Sewa	3	<input type="checkbox"/> Milik orang tua/keluarga
2	<input type="checkbox"/> Milik sendiri	4	<input type="checkbox"/> Lainnya: _____

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

<b>B1. WORK LIFE BALANCE</b>						
Tandailah bahagian yang paling menggambarkan Keseimbangan yang anda rasakan dalam bekerja.						
	<b>Keseimbangan Waktu</b>	<b>Sangat tidak setuju</b>	<b>Tidak setuju</b>	<b>Netral</b>	<b>Setuju</b>	<b>Sangat Setuju</b>
B1.1	Saya bekerja sesuai dengan jam kerja yang sudah ditentukan oleh perusahaan.	1	2	3	4	5
B1.2	Saya mempergunakan jam istirahat dengan sebaikbaiknya.	1	2	3	4	5
	<b>Keseimbangan Keterlibatan</b>	<b>Sangat tidak setuju</b>	<b>Tidak setuju</b>	<b>Netral</b>	<b>Setuju</b>	<b>Sangat setuju</b>
B1.3	Saya dapat membagi tanggung jawab antara keluarga dan pekerjaan saya	1	2	3	4	5
B1.4	Saya loyal/ setia terhadap perusahaan tempat saya bekerja.	1	2	3	4	5
	<b>Keseimbangan Peran</b>	<b>Sangat tidak setuju</b>	<b>Tidak setuju</b>	<b>Netral</b>	<b>Setuju</b>	<b>Sangat setuju</b>
B1.5	Saya merasa puas dengan apa yang sudah saya dapatkan selama ini dalam pekerjaan saya.	1	2	3	4	5
B1.6	Kontribusi kerja saya dihargai dengan baik oleh perusahaan.	1	2	3	4	5
<b>C1. KINERJA</b>						



## Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Tandailah bahagian yang paling menggambarkan Kinerja yang anda rasakan dalam bekerja.		Sangat tidak setuju	Tidak setuju	Netral	Setuju	Sangat Setuju
<b>Efektivitas</b>						
C1.1	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai standar waktu yang ditentukan.	1	2	3	4	5
C1.2	Saya dapat melakukan pekerjaan melebihi target harian yang ditentukan perusahaan.	1	2	3	4	5
<b>Tanggung Jawab</b>		Sangat tidak setuju	Tidak setuju	Netral	Setuju	Sangat setuju
C1.3	Saya memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan saya	1	2	3	4	5
C1.4	Saya dapat membagi tanggung jawab antara keluarga dan pekerjaan.	1	2	3	4	5
<b>Disiplin</b>		Sangat tidak setuju	Tidak setuju	Netral	Setuju	Sangat setuju
C1.5	Saya selalu hadir tepat waktu di tempat kerja	1	2	3	4	5
C1.6	Saya tidak menunda-nunda pekerjaan.	1	2	3	4	5
<b>Inisiatif</b>		Sangat tidak setuju	Tidak setuju	Netral	Setuju	Sangat setuju
C1.7	Saya selalu membantu rekan kerja yang sibuk tanpa Disuruh.	1	2	3	4	5

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

C1.8	Saya suka mengemukakan pendapat apabila diperlukan	1	2	3	4	5
------	--	---	---	---	---	---

D1. KOMITMEN ORGANISASI						
Tandailah bahagian yang paling menggambarkan Komitmen yang anda rasakan dalam bekerja.						
Komitmen Afektif		Sangat tidak setuju	Tidak setuju	Netral	Setuju	Sangat Setuju
D1.1	Saya merasa senang berkarier dalam perusahaan ini.	1	2	3	4	5
D1.2	Saya merasa senang membicarakan tempat saya bekerja dengan orang lain.	1	2	3	4	5
Komitmen Normatif		Sangat tidak setuju	Tidak setuju	Netral	Setuju	Sangat setuju
D1.3	Saya merasa masalah yang dialami perusahaan adalah masalah saya juga.	1	2	3	4	5
D1.4	Saya telah diajarkan untuk selalu setia pada satu perusahaan.	1	2	3	4	5
Komitmen Berkelanjutan		Sangat tidak setuju	Tidak setuju	Netral	Setuju	Sangat setuju
D1.5	Saya merasa bahwa saya memiliki banyak keuntungan bekerja di perusahaan ini, seperti gaji yang kompetitif dan	1	2	3	4	5

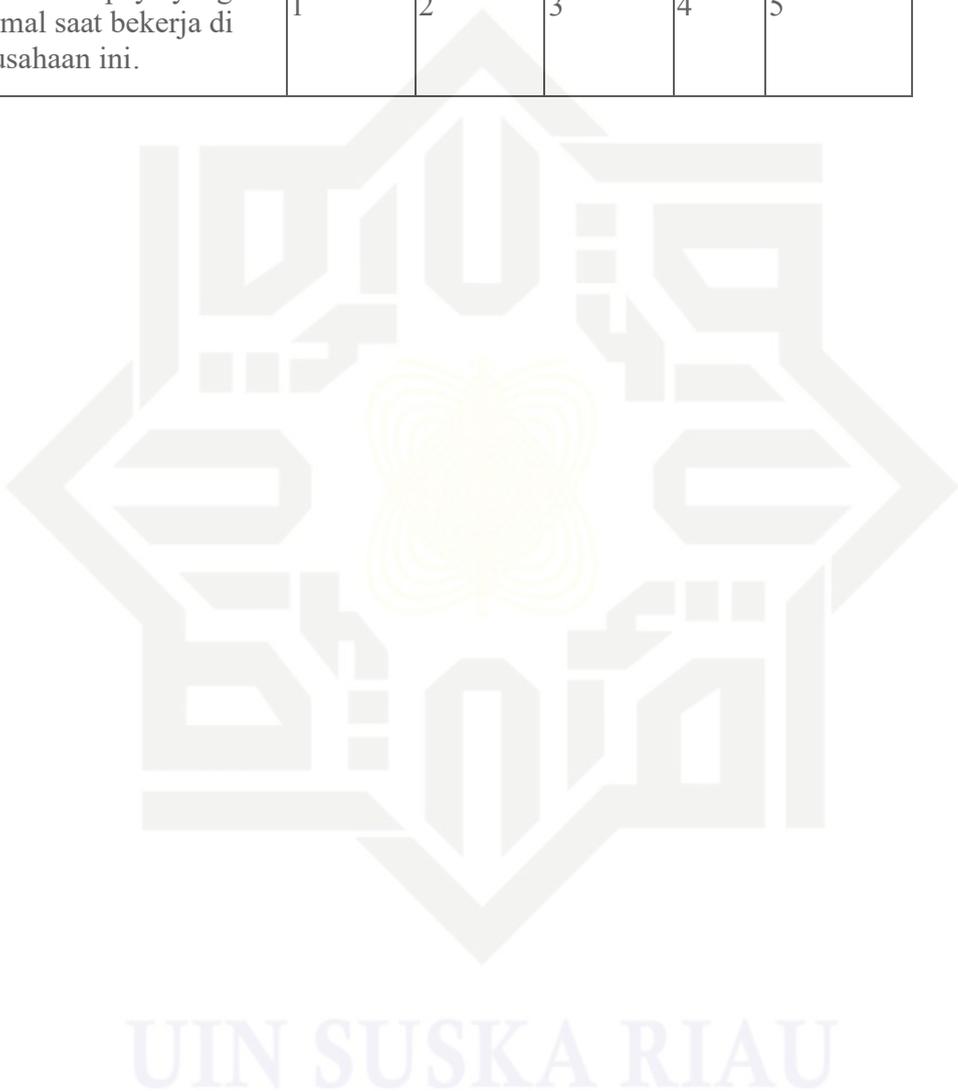
Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

fasilitas yang baik.					
1.6 Saya merasa telah memberikan upaya yang optimal saat bekerja di perusahaan ini.	1	2	3	4	5



## Lampiran 2: Tabulasi Data

Tabulasi Data Variabel *Work Life Balance*

X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6
4	4	4	5	3	3
3	4	3	4	3	3
5	4	4	5	4	5
5	5	5	5	5	5
5	5	4	4	4	4
4	4	3	3	4	4
4	4	5	4	4	5
4	4	4	5	5	4
4	4	4	5	4	5
5	5	4	5	4	4
4	5	4	4	4	4
4	4	5	5	4	4
4	5	4	3	4	4
5	5	4	5	4	5
4	4	4	4	5	4
5	5	4	4	5	5
4	4	3	5	4	3
3	3	3	4	4	4
5	5	5	5	5	5
5	5	4	4	4	4
4	5	4	4	5	3
4	4	4	4	5	5
5	5	3	5	4	3
4	3	4	4	5	5
2	3	4	5	3	3
4	5	4	3	3	4
4	5	4	3	4	4
3	3	4	4	4	4
4	4	3	3	4	4
3	3	3	3	5	5
5	5	5	5	4	4
4	5	4	5	4	4
3	3	3	3	5	5

- Hak Cipta Diindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Tabulasi Data Kinerja

Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Y1.8
4	3	5	5	3	4	3	3
3	4	3	4	3	4	3	5
5	5	5	5	5	4	4	5
5	4	4	5	4	4	5	5
4	4	4	4	5	4	4	4
3	3	3	4	4	3	3	4
5	5	5	5	5	5	5	4
4	4	4	4	4	5	4	4
4	3	4	4	5	4	4	5
4	4	4	4	5	5	5	4
4	4	4	4	4	4	4	5
4	4	4	5	4	4	4	4
4	5	4	4	3	4	4	5
4	4	5	4	4	4	4	4
5	4	5	4	5	5	4	4
4	4	4	5	4	4	3	3
3	4	5	4	5	5	5	5
3	3	4	3	3	5	3	4
5	3	5	5	4	4	4	4
5	4	4	3	4	4	4	3
4	5	5	5	5	5	4	5
4	4	4	4	4	5	4	4
3	4	5	4	5	4	3	3
4	4	3	3	5	4	4	5
4	3	4	4	4	4	3	4
3	4	3	4	3	3	2	4
4	5	4	4	3	4	5	4
4	5	5	5	5	5	2	3
4	4	4	4	4	3	5	4
5	5	5	5	5	5	3	3
5	5	5	4	4	4	4	5
4	4	4	3	3	3	4	5
5	5	5	5	5	5	4	4

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Tabulasi Data Komitmen Organisasi

M1.1	M1.2	M1.3	M1.4	M1.5	M1.6
4	5	4	5	5	4
3	3	4	5	4	3
4	5	5	5	4	5
5	4	4	5	5	4
4	5	4	4	4	4
3	4	3	4	3	5
5	4	4	5	5	4
4	5	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4
4	5	4	5	4	5
3	4	5	4	3	4
4	5	4	4	4	4
4	4	4	4	5	4
4	3	3	4	5	4
4	4	4	4	5	4
5	5	4	5	4	5
4	4	3	3	4	4
5	5	3	4	3	5
4	4	3	3	4	4
5	3	4	4	5	5
5	5	4	4	3	5
4	4	3	4	4	4
5	5	4	4	4	5
3	2	5	3	5	5
4	4	4	4	3	4
4	5	4	3	3	3
4	3	4	3	3	5
3	4	5	4	4	5
4	5	3	5	4	3
4	3	4	4	3	4
4	5	4	4	5	3
4	4	3	5	4	4
3	3	4	5	4	5
5	5	3	4	3	4

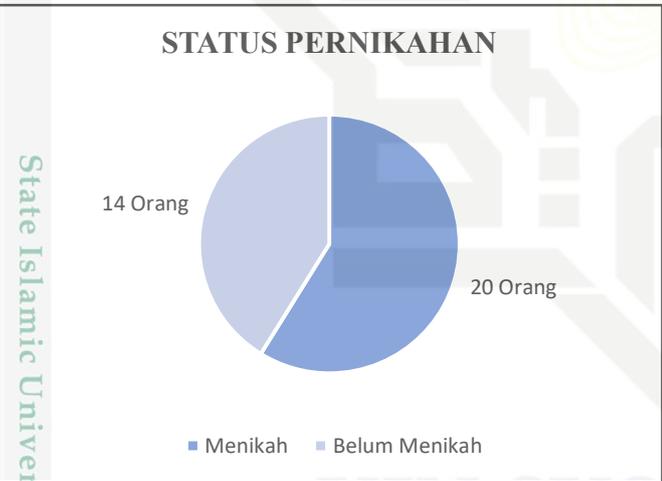
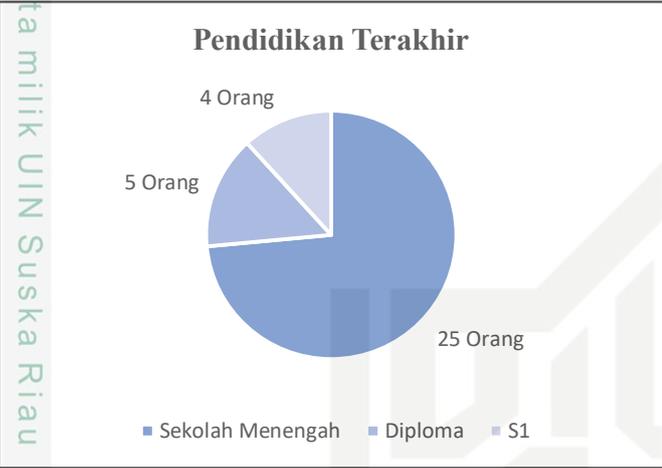
Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

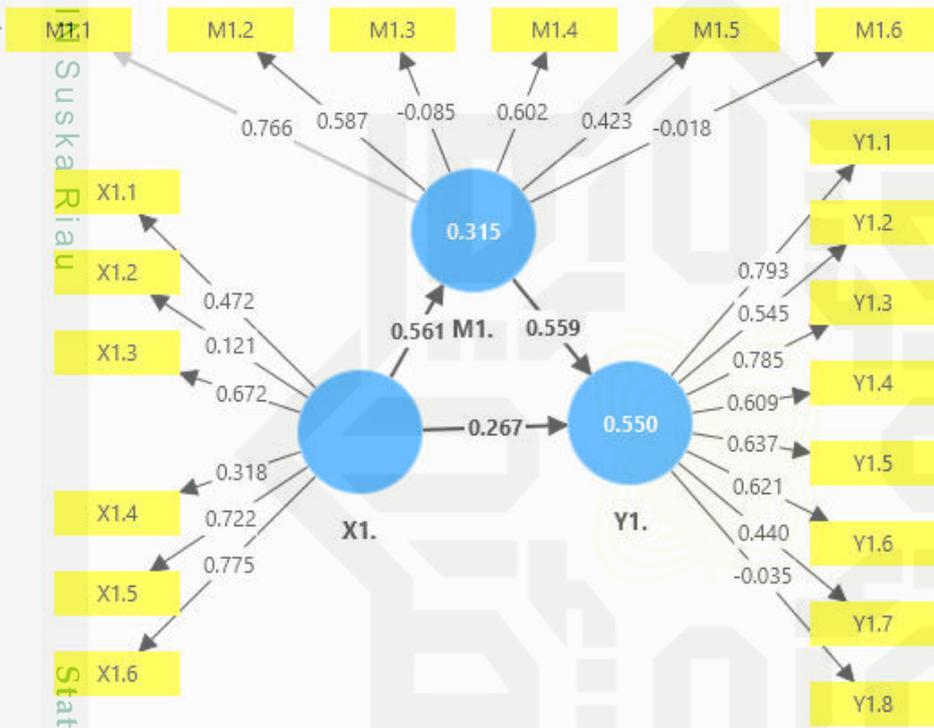


**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

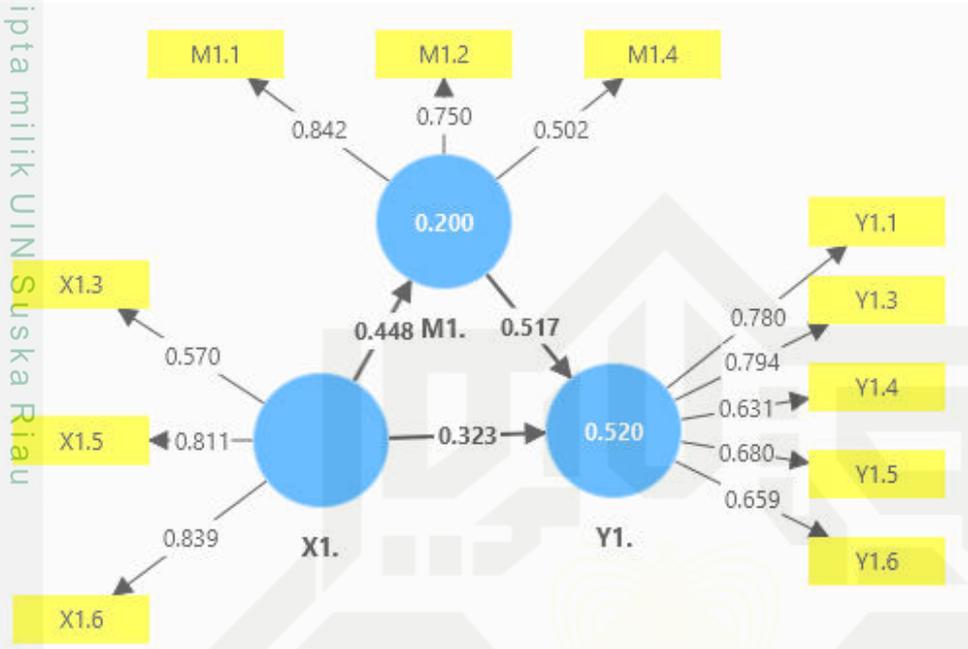


Hasil Uji menggunakan SEM-PLS 4.1.0.3 (Uji Outer Loading dan Bootstrapping)

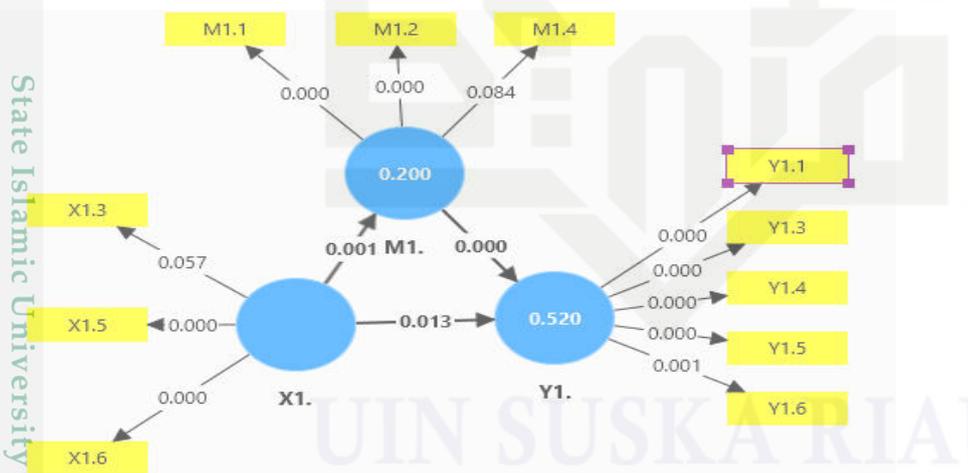


Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hasil Uji *Bootstrapping*



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hasil Uji Outer Loading

	X1.	Y1.	M1.
X1.6	0.775		
X1.5	0.722		
X1.4	0.318		
X1.3	0.672		
X1.2	0.121		
X1.1	0.472		
Y1.8		-0.035	
Y1.7		0.440	
Y1.6		0.621	
Y1.5		0.637	
Y1.4		0.609	
Y1.3		0.785	
Y1.2		0.545	
Y1.1		0.793	
M1.6			-0.018
M1.5			0.423
M1.4			0.602
M1.3			-0.085
M1.2			0.587
M1.1			0.766

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hasil Uji Outer Loading setelah estimasi ulang

	X1.	Y1.	M1.
X1.3	0.570		
X1.5	0.811		
X1.6	0.839		
Y1.1		0.780	
Y1.3		0.794	
Y1.4		0.631	
Y1.5		0.680	
Y1.6		0.659	
M1.1			0.842
M1.2			0.750
M1.4			0.502

Hasil Uji Cross Loading (*Discriminant Validity*)

	X1.	Y1.	M1.
X1.3	<b>0.570</b>	0.310	0.321
X1.5	<b>0.811</b>	0.531	0.335
X1.6	<b>0.839</b>	0.371	0.352
Y1.1	0.682	<b>0.780</b>	0.637
Y1.3	0.197	<b>0.794</b>	0.422
Y1.4	0.297	<b>0.631</b>	0.298
Y1.5	0.322	<b>0.680</b>	0.376
Y1.6	0.245	<b>0.659</b>	0.479
M1.1	0.502	0.564	<b>0.842</b>
M1.2	0.170	0.468	<b>0.750</b>
M1.4	0.191	0.352	<b>0.502</b>

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Hasil Uji Composite Reliability**

	<i>Composite reliability (rho c)</i>	<i>Average variance extracted (AVE)</i>	Keterangan
X1.	0.790	0.562	Reliabel
Y1.	0.836	0.507	Reliabel
M1.	0.748	0.507	Reliabel

**Hasil Uji R-Square**

	R-square	R-square adjusted
Y1.	0.520	0.488

**Hasil Uji Path Coefficient**

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
M1. -> Y1.	0.517	0.535	0.126	4.104	0.000
X1. -> M1.	0.448	0.506	0.140	3.207	0.001
X1. -> Y1.	0.323	0.337	0.130	2.480	0.013

**Hasil Uji Specific Indirect Effect**

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
X1. -> M1. -> Y1.	0.231	0.267	0.094	2.466	0.014

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Observasi di SPBU 14.283.681



Wawancara dengan Manajer SPBU 14.283.681



Pengisian Kuesioner dengan salah satu karyawan SPBU 14.283.681



#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



## Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



**PT. JALUR MEGA KARYA**  
**SPBU NO. 14-283.681**



JL. SULTAN SYARIF HASYIM, SIMPANG TIGA - LINTAS TIMUR KM. 55  
 KEC. PANGKALAN KERINCI KAB. PELALAWAN - RIAU TELP/FAX (0761) 36416-42941

**SURAT KETERANGAN**

No. : 074/JMK-SPBU/HRD/SKet/V/2024

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : **Irwanto, A.Md.**  
 Jabatan : Manager SPBU No. 14-283.681 - PT. Jalur Mega Karya

Menerangkan bahwa :

Nama : **Elsa Julyanti Aida**  
 NIM : 12070124368  
 Jurusan : S1 – Manajemen  
 Judul Skripsi : Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Dengan  
 Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan  
 SPBU 14.283.681 Di Pangkalan Kerinci, Kabupaten Pelalawan.

Adalah benar Mahasiswi yang melakukan Riset dan telah selesai melakukan Riset dalam rangka penulisan Skripsi yang berjudul " Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan SPBU 14.283.681 ". Riset dilaksanakan di Kantor SPBU 14.283.681 yang beralamat di Jalan Sultan Syarif Hasyim, Simpang Tiga – Lintas Timur KM. 55 Kecamatan Pangkalan Kerinci, Kabupaten Pelalawan, Riau.

Kami Manajemen beserta seluruh karyawan SPBU 14.283.681 Mengucapkan Terima Kasih, Semoga Ilmu Yang Diperoleh Dapat Berguna Bagi Masyarakat, Nusa dan Bangsa.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Pangkalan Kerinci, 29 Mei 2024

Hormat kami,  
**PT. JALUR MEGA KARYA**



(Irwanto, A.Md.)  
 Manager SPBU No. 14-283.681

File.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang



Elsa Julyanti Aida lahir di Pangkalan Kerinci, 27 Juli 2002 anak kedua dari pasangan Bapak Aiyub dan Ibu Erdanita. Selama hidup penulis telah menyelesaikan beberapa pendidikan. Jenjang pendidikan dimulai dari SD Negeri 006 Pangkalan Kerinci dan lulus pada tahun 2014, kemudian melanjutkan

pendidikan di- SMP Negeri Bernas Pangkalan Kerinci dan lulus pada tahun 2017. Kemudian melanjutkan pendidikan di SMA Negeri Bernas Provinsi Riau dan lulus pada tahun 2020. Setelah itu penulis melanjutkan Program Strata – 1 pada jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau pada tahun 2020 dan menamatkan pada 12 Juni 2024. Penulis melakukan praktek kerja lapangan di PT. Riau Andalan Pulp and Paper (RAPP) dibagian April Learning Institute. Kemudian Penulis Melaksanakan Program KKN di Kelurahan Pangkalan Kerinci Timur, Kabupaten Pelalawan. Penulis menyelesaikan skripsi dengan judul “**Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan SPBU 14.283.681 Di Pangkalan Kerinci.**”

UIN SUSKA RIAU

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.