

## Pengaruh *Work Life Balance*, Kepuasan Kerja, *Self Efficacy* dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan RSUD Ananda Purwokerto

Yayan Raihan Herdiansyah<sup>1</sup>, Suyoto<sup>2</sup>, Hengky Widhiandono<sup>3</sup>, Irawan Randikaparsa<sup>4</sup>

<sup>1,2,3,4</sup> Universitas Muhammadiyah Purwokerto

yayanraihan8@gmail.com, suyoto@ump.ac.id, hengkywidhiandono@ump.ac.id,  
irawan.randikaparsa@gmail.com

### **ABSTRACT**

*This study aims to analyze the effect of work life balance, job satisfaction, self efficacy, and organizational commitment on employee performance at RSUD Ananda Purwokerto. This study uses a quantitative approach. The population in this study were all health workers at RSUD Ananda totaling 154. The sampling technique used purposive sampling with the criteria for respondents being health workers who do not have a position or leadership and have worked for at least one year. The number of samples in this study was 111 employees. The data analysis techniques used in this study were validity testing, reliability testing, and hypothesis testing using SmartPLS 4.0. The results of the study showed that the variables work life balance, job satisfaction, and self efficacy had a significant positive effect on employee performance, while the variable organizational commitment had a positive but insignificant effect. These findings are expected to be a guide for RSUD Ananda management in designing and implementing strategic policies to improve employee performance optimally.*

**Keywords:** *Work Life Balance, Job Satisfaction, Self Efficacy, Organizational Commitment, Employee Performance*

### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *work life balance*, kepuasan kerja, *self efficacy*, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan RSUD Ananda Purwokerto. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan tenaga kesehatan RSUD Ananda yang berjumlah 154. Teknik pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling* dengan kriteria responden adalah tenaga kesehatan yang tidak memiliki jabatan atau pimpinan dan sudah bekerja minimal satu tahun. Jumlah sampel penelitian ini sebanyak 111 karyawan. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah uji validitas, uji reliabilitas, dan uji hipotesis menggunakan SmartPLS 4.0. Hasil penelitian menunjukkan pada variabel *work life balance*, kepuasan kerja, dan *self efficacy* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan pada variabel komitmen organisasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan. Temuan ini diharapkan dapat menjadi panduan bagi manajemen RSUD Ananda dalam merancang dan mengimplementasikan kebijakan yang strategis untuk meningkatkan kinerja karyawan secara optimal.

**Kata kunci:** *Work Life Balance, Job Satisfaction, Self Efficacy, Organizational Commitment, Employee Performance*

## PENDAHULUAN

Kesehatan merupakan salah satu hak asasi manusia yang dijamin oleh Undang-Undang Dasar 1945, dimana setiap orang berhak mendapatkan pelayanan kesehatan. Hal ini diperkuat oleh Undang-Undang Nomor 44 Tahun 2009 rumah sakit merupakan bagian penting dari layanan kesehatan yang memadai bagi masyarakat. Sebagai bentuk tanggung jawab negara, pemerintah wajib memastikan tersedianya fasilitas pelayanan kesehatan yang layak untuk memenuhi kebutuhan masyarakat (Afriani et al., 2023). Kompleksitas dalam pengelolaan rumah sakit tidak hanya mencakup aspek medis, tetapi juga administrasi dan pengelolaan sumber daya manusia, di mana kinerja pegawai memainkan peran krusial dalam memastikan keberhasilan pelayanan, namun tidak jarang ditemukan keluhan berasal dari perawat yang berkaitan dengan kualitas pelayanan kesehatan. Untuk itu, rumah sakit fokus pada masalah kualitas pelayanan kinerja perawat (Saputri et al., 2022). Fenomena yang terjadi di RSUD Ananda Purwokerto berdasarkan wawancara dengan HRD ibu ria (Asih, 2024) diperoleh informasi bahwa permasalahan terhadap kinerja karyawan yang mana masih kurang maksimal dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat, pekerjaan yang berat menyebabkan karyawan mengalami kelelahan fisik dan mental dengan berbagai tantangan operasional yang memengaruhi kualitas layanan kesehatan. Hal ini menyebabkan penurunan jumlah pasien, dan tingginya angka keinginan berhenti bekerja di kalangan karyawan yang berdampak langsung pada mutu pelayanan dan kepuasan masyarakat. Dengan demikian perlu dilakukan analisis terkait *work life balance*, kepuasan kerja, *self efficacy* dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan yang dapat mempengaruhi hasil kerja atau kinerja karyawan untuk mempercepat pencapaian tujuan perusahaan.

Kinerja merupakan sebuah *output* kerja yang dapat dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hasil kerja yang diperoleh, baik secara individu maupun kelompok dalam suatu perusahaan, merupakan bentuk pencapaian yang sejalan dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing individu dalam mendukung tercapainya tujuan organisasi yang telah ditetapkan (Alfiansyah, 2021). Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja. Salah satunya yaitu *work life balance*. Menurut (Foanto et al., 2020) mengatakan bahwa *work life balance* mengacu pada sejauh mana seseorang karyawan dapat terlibat dan secara bersamaan juga merasa puas atas peran pekerjaan dan peran keluarga dalam kehidupan karyawan tersebut. Sedangkan menurut (Ardiansyah & Surjanti, 2020), *work life balance* bertujuan agar memberikan fleksibilitas yang lebih besar kepada karyawan pada tugas yang mereka jalani sehingga mereka dapat menyeimbangkan kewajiban dan kepentingan di luar pekerjaan. Dengan ini peneliti menyimpulkan bahwa *work life balance* mampu membuat karyawan menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadinya serta memiliki tingkat produktivitas, kepuasan kerja, serta motivasi yang lebih tinggi dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

Terciptanya keseimbangan terjadi apabila individu mampu melakukan suatu pekerjaan yang sesuai dengan tanggung jawab dalam mengerjakan suatu pekerjaan, hal ini dapat memberikan manfaat yang baik terhadap fisik maupun mental. Kurangnya disiplin dari pegawai rumah sakit banyak yang tidak bisa membagi waktu mereka antara bekerja dengan waktu untuk kehidupan pribadi (Diana Paembong et al., 2023). Fenomena ini juga terjadi pada karyawan RSUD Ananda Purwokerto apabila hal tersebut diabaikan akan berdampak pada menurunnya tingkat produktivitas, berkurangnya kepuasan kerja, serta menurunnya motivasi dalam melaksanakan tugas-tugasnya, oleh karena itu penting bagi organisasi untuk melakukan upaya agar keseimbangan kehidupan kerja karyawan terjaga, sehingga akan membantu mereka dalam mempertahankan kinerja dengan baik yang pada akhirnya dapat mempengaruhi kinerja keseluruhan rumah sakit (Regia Meityana & Aminuddin Irfani, 2024). Sehingga fenomena ini menarik untuk diteliti lebih lanjut. Beberapa penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (N. V Putri & Purnamasari, 2021), (Mardiani, 2021) dan (Meli Noviani, 2021) semuanya menjelaskan bahwa *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun terdapat perbedaan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Ardiansyah & Surjanti, 2020) dan (Saifullah, 2020) menyatakan bahwa *work life balance* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kepuasan kerja. Pertama kali konsep kepuasan kerja diperkenalkan oleh Hoppock, (1935) mendefinisikan kepuasan kerja. Dalam bukunya *Job Satisfaction*, bahwa kepuasan kerja merupakan kombinasi dari kondisi psikologis, fisiologis, dan lingkungan yang menyebabkan seseorang merasa puas dengan pekerjaannya. Kepuasan kerja ini merupakan hal penting yang dimiliki individu saat bekerja. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi memiliki perasaan positif mengenai pekerjaannya, sedangkan seseorang dengan *level* rendah memiliki perasaan negatif (Desembrianita, 2020). Dengan ini peneliti menyimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah kondisi emosional positif yang muncul ketika individu merasa bahwa pekerjaannya memenuhi harapan dan kebutuhannya, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja dan keterikatan terhadap organisasi.

Kepuasan kerja juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan RSUD Ananda Purwokerto. Pihak manajemen rumah sakit perlu memberikan perhatian serius terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini disebabkan oleh beragamnya aktivitas yang menjadi tanggung jawab karyawan, baik dalam aspek keperawatan langsung maupun non keperawatan. Beban kerja yang tinggi berisiko menurunkan kepuasan kerja, yang berdampak negatif terhadap kinerja perawat. Fenomena ini terjadi pada beberapa karyawan pada RSUD Ananda Purwokerto. Apabila hal tersebut terabaikan maka akan berdampak terhadap kinerja karyawan, sehingga kinerja yang dihasilkan kurang maksimal (Pawerangi et al., 2023). Hal ini menjadi suatu permasalahan yang menarik untuk diteliti. Hasil penelitian yang dilakukan (Veronica Christy Elisabeth Laoh et al., 2022), (F. Widayati et al., 2020) dan (Saputra & Marlius, 2023) semuanya

menjelaskan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun terdapat perbedaan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Zailani & Artanto, 2024) dan (Basri & Rauf, 2021) menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu *self efficacy*. Menurut Bandura, (1977) *self efficacy* merupakan penilaian individu terhadap kemampuan atau kompetensinya untuk melakukan suatu tugas untuk mencapai suatu tujuan. Keyakinan seseorang bahwa mereka dapat melakukan tugas tertentu dengan sukses, sehingga rasa percaya diri perawat terhadap kemampuannya sendiri tinggi karena tidak mudah menyerah untuk memecahkan masalah dalam hal pemberian asuhan keperawatan (Sesrianty et al., 2023). Dengan ini peneliti menyimpulkan bahwa tingkat *self efficacy* yang tinggi pada perawat memperkuat keyakinan diri dalam menyelesaikan berbagai tantangan keperawatan. Keyakinan ini berperan penting dalam meningkatkan ketahanan, produktivitas, dan kualitas layanan keperawatan, sehingga meningkatkan kinerja keseluruhan karyawan.

Fenomena yang terjadi pada RSUD Ananda Purwokerto ini juga terkait dengan *self efficacy* dimana tidak semua karyawan memiliki rasa percaya yang cukup dalam bekerja. Hasil wawancara terhadap HRD Bu Ria menyatakan bahwa masih kurangnya pengetahuan tentang *self efficacy* seperti masih ada perawat yang kurang yakin kepada dirinya saat melakukan tindakan walaupun sudah lama bekerja, ada juga perawat yang ragu apakah tindakan keperawatan yang dilakukan sesuai prosedur atau ada langkah prosedur ketinggalan. Dengan demikian fenomena ini menarik untuk diteliti. Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Priska et al., 2020), (Khaerana, 2020) dan (Ary & Sriathi, 2019) semuanya menjelaskan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun terdapat perbedaan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Ali & Wardoyo, 2021) dan (Fauziyyah & Rohyani, 2022) menyatakan bahwa *self efficacy* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain *work life balance*, kepuasan kerja dan *self efficacy* terdapat juga faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan RSUD Ananda Purwokerto yaitu komitmen organisasi. Menurut Komang et al., (2021) karyawan yang berkomitmen tinggi akan memiliki kinerja yang tinggi karena karyawan dengan komitmen organisasi yang tinggi memiliki perbedaan sikap dibandingkan yang berkomitmen rendah. Komitmen yang tinggi menghasilkan performa kerja, rendahnya tingkat absen, dan rendahnya tingkat keluar masuk *turnover* karyawan. Dengan ini peneliti menyimpulkan bahwa komitmen organisasi merupakan faktor krusial yang berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan RSUD Ananda Purwokerto. Komitmen organisasi mencerminkan tingkat keterikatan emosional, identifikasi, dan keterlibatan karyawan terhadap tujuan serta nilai-nilai organisasi.

Pada umumnya karyawan yang memiliki tingkat komitmen organisasi yang tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih optimal, memiliki motivasi yang

lebih besar untuk berkontribusi secara maksimal, serta menunjukkan loyalitas yang kuat terhadap institusi tempat mereka bekerja (Fauzan, 2022). Hal tersebut mengindikasikan bahwa dengan tingkat komitmen yang tinggi pada karyawan berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan, memiliki komitmen kuat cenderung lebih berdedikasi dalam melaksanakan tugas, berusaha memberikan kontribusi optimal, serta menunjukkan keterikatan emosional yang positif terhadap organisasi. Fenomena ini juga terjadi pada karyawan RSUD Ananda Purwokerto, maka penelitian ini menarik untuk diteliti lebih lanjut, terutama dalam melihat pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Kojongian et al., 2021), (Manihuruk, 2023) dan (Simatupang et al., 2022) semuanya menjelaskan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun terdapat perbedaan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Wiranti et al., 2024) dan (Suhardi et al., 2021) menyatakan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Adanya *literature gap* pada penelitian-penelitian tersebut, mendorong peneliti untuk melakukan penelitian ini. Adapun penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Safinska et al., 2024) dengan mengambil variabel *work life balance*, kepuasan kerja dan *self efficacy* karena secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini juga menghadirkan kebaruan menambahkan variabel komitmen organisasi karena mampu mempengaruhi kinerja karyawan. belum banyak penelitian yang membahas empat variabel pada rumah sakit umum khususnya RSUD Ananda.

## **METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan tenaga kesehatan RSUD Ananda yang berjumlah 154. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode *purposive sampling* dengan kriteria tidak mempunyai jabatan tinggi non dokter dan sudah bekerja di atas satu tahun. Jumlah sampel yang dibutuhkan sebesar 111 karyawan dihitung menggunakan rumus Solvin. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah uji validitas, uji reliabilitas, dan uji hipotesis menggunakan SmartPLS 4.0.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Karakteristik Responden**

Responden dari penelitian ini berjumlah 111 karyawan termasuk medis dan non medis. Pembagian responden pada setiap RSUD Ananda dilakukan merata sesuai dengan metode *non probability sampling*. Kuesioner terbanyak diisi oleh perempuan. Responden terbanyak dengan status sudah menikah. Diploma (D3) menjadi tingkat

pendidikan responden yang mendominasi. Lama bekerja dari sebagian besar responden adalah lebih dari 1 tahun dan responden terbanyak berasal dari medis. Data karakteristik responden dijelaskan pada tabel 1.

**Tabel 1. Deskripsi Responden**

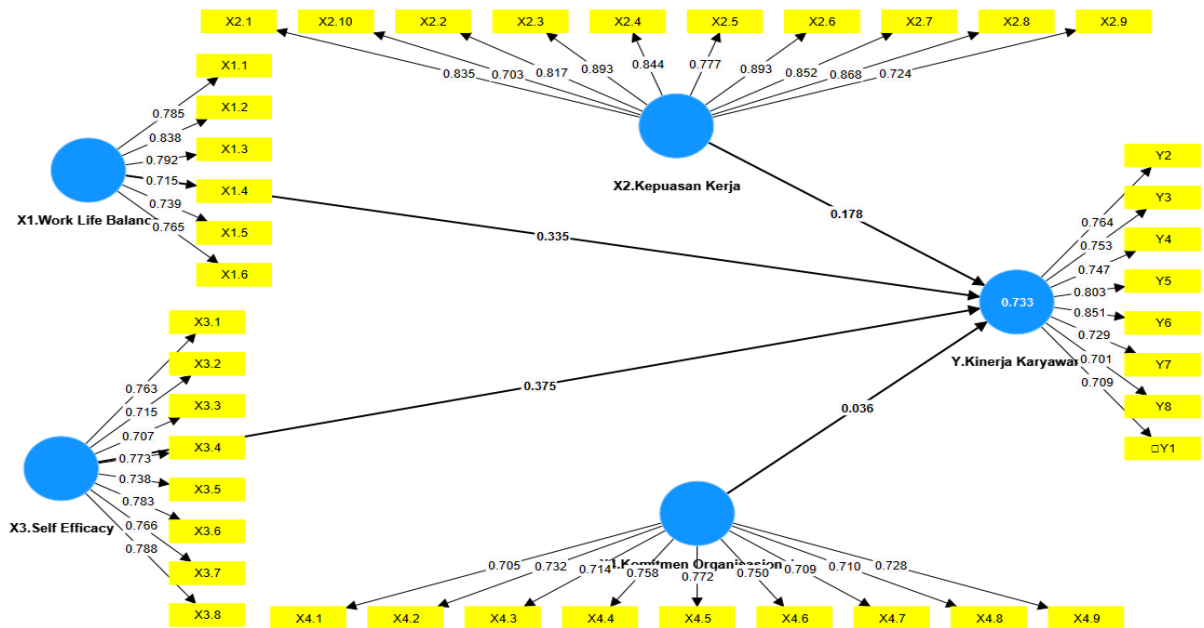
Identitas	Group	Frequency	Persentase
Jenis Kelamin	Perempuan	92	82,88%
	Laki-laki	19	17,11%
Status	Menikah	71	63,96%
	Tidak Menikah	40	36,03%
Pendidikan	SLTA/Sederajat	10	9,00%
	Diploma (D3)	56	50,45%
	Sarjana (S1)	35	31,53%
	Magister (S2)	2	1,80%
	Profesi Apoteker	1	0,90%
	Profesi	4	3,60%
	Mahasiswa	1	0,90%
Lama Bekerja	D4	2	1,80%
	1-10 Tahun	101	90,99%
	10-20 Tahun	9	8,10%
Penempatan	> 20 Tahun	1	0,90%
	Medis	48	43,24%
	Non Medis	34	30,63%
	Non Keterangan	29	26,12%

### Evaluasi Mode Pengukuran

#### Uji Validitas

##### a) *Convergent validity*

Pada uji *convergence test validity* ini, Ukuran refleksif dikatakan tinggi jika berkorelasi lebih dari 0,70 dengan konstruk yang diukur. Pengukuran nilai *loading* 0,5 sampai 0,7 dianggap cukup memadai. Dalam penelitian ini akan digunakan batas *loading factor* sebesar 0,7. Sehingga nilai yang dibawah 0,07 diperbaiki dengan cara item pernyataan tersebut dihilangkan dari model.



**Gambar 1. Output Outer Loading**

Berdasarkan gambar di atas dapat disimpulkan bahwa nilai *outer loading* semua indikator *work life balance* (X1), *kepuasan kerja* (X2), *self efficacy* (X3) *komitmen organisasi* (X4) terhadap *kinerja karyawan* (Y) yaitu > 0,70 sehingga dinyatakan valid. Validitas diskriminan terkait dengan konsep bahwa alat ukur untuk konstruk yang berbeda seharusnya tidak menghasilkan korelasi yang tinggi. Dalam konteks refleksif indikator, validitas diskriminan dapat dievaluasi melalui *cross loading* untuk setiap variabel, yang seharusnya > 0,70 (Ghozali, 2021).

b) *Diskriminant validity*

*Discriminant validity test* mengacu pada derajat ketidaksesuaian antara atribut yang seharusnya tidak diukur oleh alat ukur dan konsep teoritis tentang variabel tersebut. *Discriminant validity* dapat dikatakan valid jika nilai AVE lebih besar dari 0,50 (Ghozali, 2021).

**Tabel 2. Discriminant Validity Test**

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)
Work Life Balance (X1)	0.598
Kepuasan Kerja (X2)	0.677
Self Efficacy (X3)	0.569
Komitmen Organisasi (X4)	0.535
Kinerja (Y)	0.575

Sumber: Data Penelitian, Diolah 2024

### Uji Realibilitas

*Composite reliability* test dilakukan untuk menguji reliabilitas variabel penelitian. Uji *composite reliability* dikatakan reliabel jika nilai *composite reliability* lebih besar dari 0,70 (Ghozali, 2021).

**Tabel 3. Composite Reliability Test**

Variabel	Composite Reliability
Work Life Balance (X1)	0.899
Kepuasan Kerja (X2)	0.954
Self Efficacy (X3)	0.914
Komitmen Organisasi (X4)	0.912
Kinerja (Y)	0.915

Sumber: Data Penelitian, Diolah 2024

Berdasarkan data pada tabel di atas, nilai *composite reliability* variabel setiap variabel lebih besar dari 0,70 maka semua variabel dinyatakan reliabel.

### Uji Mode Struktural

#### Hasil Uji R Square

Nilai  $R^2$  berkisar dari 0 hingga 1, dengan tingkat yang lebih tinggi menunjukkan tingkat daya penjelasan yang lebih tinggi. Nilai R-square untuk variabel laten endogen dalam model struktural mengindikasikan bahwa model 0.75 (Kuat), 0,50 (*Moderate*), dan 0.25 (Lemah) (Ketchen, 2022). Dalam beberapa disiplin ilmu nilai R Square sebesar 0,10 dianggap memuaskan

**Tabel 4. Uji R Square**

	R-square	Adjusted R-square
Y.Kinerja Karyawan	0.733	0.723

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai R-square dan R-square adjusted variabel kinerja karyawan sebesar 0,733 dan 0,723 hal tersebut menandakan bahwa variabel *work life balance*, kepuasan kerja, *self efficacy*, dan komitmen organisasi mengindikasikan bahwa model (kuat).

#### Hasil Uji F Square

Ukuran efek menunjukkan perubahan nilai F-square ketika konstruk eksogen tertentu dihilangkan dari model. Metrik ini dihitung untuk menentukan apakah menghilangkan konstruk prediktor dari model struktural memiliki dampak substantif pada konstruk endogen (Ketchen, 2022) Nilai F-square < 0.02 (tidak mempunyai efek), 0.02 (efek kecil), 0.15 (efek sedang), dan 0.35 (efek besar). Sedangkan nilai F-square untuk variabel interaksi 0.005 (efek kecil), 0.01 (efek sedang), dan 0.025 (efek besar)

Tabel 5. Uji F Square

Y. Kinerja Karyawan	X1=> Y	X2 => Y	X3=> Y	X4=> Y
X1. Work Life Balance	0.096			
X2. Kepuasan Kerja		0.045		
X3. Self Efficacy			0.098	
X4. Komitmen Organisasional				0.002

1. Untuk nilai F-square *work life balance* terhadap kinerja karyawan sebesar  $0.096 > 0,035$  yang mengindikasikan bahwa kontribusi variabel *work life balance* dalam perubahan nilai F-square berada pada kategori pengaruh yang tinggi dalam meningkatkan nilai R-square.
2. Untuk nilai F-square kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar  $0,045 > 0,035$  yang mengindikasikan bahwa kontribusi variabel kepuasan kerja dalam perubahan nilai F-square berada pada kategori pengaruh yang tinggi dalam meningkatkan nilai R-square.
3. Untuk nilai F-square *self efficacy* terhadap kinerja karyawan sebesar  $0.098 > 0,035$  yang mengindikasikan bahwa kontribusi variabel *self efficacy* dalam perubahan nilai F-square berada pada kategori pengaruh yang tinggi dalam meningkatkan nilai R-square.
4. Untuk nilai F-square Komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan sebesar  $0.002 > 0,02$  yang mengindikasikan bahwa kontribusi variabel komitmen organisasi dalam perubahan nilai F-square berada pada kategori pengaruh yang kecil dalam meningkatkan nilai R-square.

### Uji Hipotesis

*Structural model analysis* dilakukan dengan mengevaluasi hasil *path coefficient* dan tingkat signifikansinya. Variabel dapat dikatakan memiliki pengaruh yang signifikan apabila memiliki nilai t-statistics lebih besar dari 1,96 dan dengan nilai p values kurang dari 0,05. Hasil uji signifikansi *path coefficient* masing-masing variabel dapat dilihat pada tabel berikut.

**Tabel 6. Path Coefficient**

Korelasi Antar Variabel	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Work Life Balance => kinerja	0.335	0.328	0.125	2.682	0.007
Kepuasan Kerja =>kinerja	0.178	0.174	0.088	2.018	0.044
Self Efficacy =>kinerja	0.375	0.390	0.148	2.536	0.011
Komitmen Organisasi => kinerja	0.036	0.037	0.090	0.401	0.689

Sumber: Data Penelitian, Diolah 2024

Hasil analisis menunjukkan terdapat variabel yang mempunyai arah positif dilihat dari nilai *original sample* yang menunjukkan nilai positif. Tingkat signifikansi dapat dilihat dari nilai t-statistics dan nilai p values pada tabel 4. Nilai koefisien dari pengaruh *work life balance* terhadap kinerja dapat dilihat dari t-statistics dengan nilai  $2,682 \geq 1,96$  dan nilai p values  $0,007 \leq 0,05$  maka disimpulkan bahwa *work life balance* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Kemudian, nilai koefisien dari pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja dengan nilai t-statistics  $2.018 \geq 1,96$  dan nilai p values  $0.044 \leq 0,05$  maka disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Nilai koefisien dari pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja dengan nilai t-statistics  $2.536 \geq 1,96$  dan nilai p values  $0.011 \leq 0,05$  maka disimpulkan *self efficacy* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Sedangkan nilai koefisien dari komitmen organisasi dengan nilai t-statistics  $0.401 \leq 1,96$  dan nilai p values  $0.689 \geq 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja.

### **Pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa *work life balance* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini disebabkan oleh kemampuan individu untuk mengelola tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi secara seimbang. Ketika karyawan memiliki *work life balance* yang baik, mereka dapat mengurangi stres dan kelelahan, sehingga lebih fokus dan produktif dalam pekerjaannya yang mana hal ini mendukung pencapaian tujuan organisasi dengan lebih efektif. Hasil penelitian ini juga selaras dengan penelitian yang di lakukan oleh (Nur Kholifah & Aidil Fadli, 2022), (Mardiani, 2021) dan (Arifin & Muharto, 2022) yang menyatakan bahwa *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun hasil penelitian yang dilakukan oleh (Ardiansyah & Surjanti, 2020) dan (Saifullah, 2020) menyatakan bahwa *work life balance* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Dari hasil penelitian, menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari hasil kuesioner yang dibagikan yang dimana karyawan sangat merasa senang dengan pekerjaannya dan rekan kerja lainnya. Ketika karyawan merasa puas, mereka lebih cenderung menunjukkan sikap positif, motivasi tinggi, dan komitmen dalam bekerja, yang pada akhirnya berdampak langsung pada kinerja mereka. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Fajri et al., 2022), (Rostini & Nasir, 2024) dan (Saputra & Marlius, 2023) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun hasil penelitian yang dilakukan oleh (Zailani & Artanto, 2024) dan (Basri & Rauf, 2021) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya variabel *self efficacy* memberi peran positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan data yang diperoleh dengan tingkat *self efficacy* yang tinggi memiliki motivasi lebih besar untuk menghadapi tantangan dan menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Yanti et al., 2023), (Khaerana, 2020) dan (Jumiati & Kartiko, 2022) yang menyatakan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun hasil penelitian yang dilakukan oleh (Ali & Wardoyo, 2021) dan (Fauziyyah & Rohyani, 2022) menyatakan bahwa *self efficacy* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan variabel komitmen organisasi tidak memberi peran terhadap variabel kinerja. Berdasarkan data yang diperoleh, diketahui bahwa sebagian besar dari responden menilai skor komitmen organisasi berada pada kategori sedang hingga tinggi tetapi tidak memberikan hasil yang signifikan. Hal ini dikarenakan karyawan yang loyal mungkin tetap merasa kurang termotivasi jika mereka tidak memiliki tujuan kerja yang jelas atau penghargaan yang sesuai. Jika organisasi tidak memberikan arah atau dukungan yang jelas, karyawan yang berkomitmen tetap sulit untuk mencapai hasil optimal. Hasil penelitian ini tidak selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh (E. R. Putri et al., 2023), (Manihuruk, 2023) dan (Simatupang et al., 2022) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Akan tetapi hasil penelitian yang didukung oleh (Dunan, 2020) dan (Sylvia & Sitio, 2021) berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis yang telah diuraikan dapat disimpulkan bahwa variabel *work life balance*, kepuasan kerja, dan *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, namun komitmen organisasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Meskipun karyawan menunjukkan komitmen terhadap organisasi, hal ini belum cukup kuat untuk secara langsung meningkatkan kinerja mereka, maka dari itu RSUD Ananda dalam hal pelayanan kepada masyarakat melalui kinerja karyawan memiliki peranan sangat penting. Meningkatnya kinerja karyawan menjadi harapan utama dalam mencapai tujuan organisasi dan memberikan dampak positif terhadap pencapaian hasil yang optimal dalam melayani Masyarakat.

## SARAN

Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain seperti lingkungan kerja, motivasi kerja, atau gaya kepemimpinan yang mungkin juga mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian selanjutnya dapat menggunakan pendekatan kualitatif atau *mix-method* untuk menggali lebih dalam mengenai alasan dibalik tidak signifikannya pengaruh komitmen organisasi dan juga dapat memperluas objek penelitian ke rumah sakit lain agar hasilnya lebih optimal.

Bagi RSUD Ananda Purwokerto meningkatkan *work life balance* melalui kebijakan fleksibel atau program kesejahteraan karyawan agar stres kerja dapat ditekan. Menjaga dan meningkatkan kepuasan kerja dengan cara memberikan penghargaan yang adil, pengembangan karier, serta lingkungan kerja yang suportif. Meningkatkan *self efficacy* dengan memberikan pelatihan rutin, *mentoring*, dan *feedback* yang membangun. Meskipun komitmen organisasi tidak signifikan secara statistik, pihak manajemen tetap perlu memperkuat budaya organisasi dan komunikasi internal agar semangat loyalitas karyawan tetap terjaga dan dapat dioptimalkan pengaruhnya terhadap kinerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afriani, Asriwati Asriwati, & Indra Ginting. (2023). Analisis Mutu Pelayanan Kesehatan Terhadap Kepuasan Pasien Di Rung Rawat Kelas III Rumah Sakit Duta Indah Jakarta. *Jurnal Ilmiah Kedokteran Dan Kesehatan*, 2(3), 85–98. <https://doi.org/10.55606/klinik.v2i3.1885>
- Alfiansyah, M. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Umum Jampangkulon. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(1), 145–155. doi: <https://doi.org/10.30596/maneggio.v4i1.6774>
- Ali, F., & Wardoyo, D. T. W. (2021). Pengaruh Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan

dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi PT. Ultrajaya Milk Industry, Tbk Surabaya Bagian Marketing). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(1), 367. <https://doi.org/10.26740/jim.v9n1.p367-379>

Andayani, M. (2020). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Prima Indojoya Mandiri Lahat. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 5(1), 797–804. <https://doi.org/10.32502/mti.v5i1.2476>

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>

Arifin, M., & Muharto, A. (2022). Pengaruh Worklife Balance Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Livia Mandiri Sejati Pasuruan). *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 15(1), 37. <https://doi.org/10.26623/jreb.v15i1.3507>

Ary, I. R., & Sriathi, A. A. A. (2019). Pengaruh Self-Efficacy dan Locus of Control Terhadap Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 8(1), 6990–7013. doi: 10.24843/EJMUNUD.2019.v08.i01.p02

Bandura. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Self Efficacy*. <https://doi.org/10.1037/0033-295X.84.2.191>

Basri, S. K., & Rauf, R. (2021). Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Management*, 4(1), 103–120. <https://doi.org/10.37531/yum.v11.76>

Bonaventura Hendrawan Maranata, Dian Prasetyo Widyaningtyas, & Ardani Nur Istiqomah. (2023). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Bumh Kota Semarang. *Applied Research in Management and Business*, 2(2), 1–10. <https://doi.org/10.53416/arimbi.v22i2.120>

Deliana, M. (2023). Self-Efficacy as A Factor of Entrepreneurial Intention. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 5(4), 2573–2580. <https://doi.org/10.34007/jehss.v5i4.1758>

Desembrianita, E. (2020). *Budaya organisasi, motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada rsgg. 07*. <http://dx.doi.org/10.30587/jurnalmanajerial.v7i2.1497>

Dewi.D.A.P.R, I Ketut Setia Sapta, I. G. R. (2022). Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Puskesmas 1 Seririt. *Jurnal Emas*, 3(3), 71–90. <https://doi.org/10.30388/emas.v3i3.4075>

Dian Kinanti, N., Raden Intan Lampung Nurul Atika Rohmah, U., Raden Intan Lampung

- Rio Riandi, U., Raden Intan Lampung Vicky Sanjaya vicky, U. F., & UIN Raden Intan Lampung, R. (2020). Pengaruh Job Insecurity, Emotional Exhaustion dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Kontrak di Bandar Lampung. *IJIEB: Indonesian Journal of Islamic Economics and Business*, 5(2), 1–09. <https://doi.org/10.30631/ijoieb.v5i2.591>
- Diana Paembong, Adriana Madya Marampa, & Rahma G. Tammu. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi, Worklife Balance Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Sinar Kasih Toraja. *Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Kreatif*, 1(3), 262–285. <https://doi.org/10.59024/jumek.v1i3.205>
- Dunan, N. (2020). Pengaruh Employee Engagement dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Management, Business, and Accounting*, 19 (3)(1), 258–272. <https://doi.org/10.32877/ef.v7i1.2007>
- Fajri, C., Amelya, A., & Suworo, S. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Indonesia Applicad. *JIIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(1), 369–373. <https://doi.org/10.54371/jiip.v5i1.425>
- Fauzan, R. (2022). Peran Stres Kerja dan Komitmen Organisasional pada Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga terhadap Kinerja Pegawai Wanita Rumah Sakit Jiwa Provinsi Kalimantan Barat. *Performance Jurnal Personalia Financial Operasional Marketing Dan Sistem Informasi*, 29, 61–73. <https://doi.org/10.32424/1.jp.2022.29.1.4852>
- Fauziyyah, K., & Rohyani, I. (2022). Pengaruh Self Efficacy, Lingkungan Kerja Non Fisik, dan Work Discipline Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Semestanustra Distrindo Depo Kebumen. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (JIMMBA)*, 4(3), 330–343. <https://doi.org/10.32639/jimmba.v4i3.112>
- 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>
- Ghozali, I. (2021). *Partial Least Squares Konsep, Teknik dan Aplikasi (3rd ed.)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Jumiati, J., & Kartiko, A. (2022). Pengaruh Self Efficacy dan Locus of Control Terhadap Kinerja Guru. *Academicus: Journal of Teaching and Learning*, 1(1), 32–44. <https://doi.org/10.59373/academicus.v1i1.5>
- Juwita, K. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *AKUNTABILITAS: Jurnal Ilmiah Ilmu-Ilmu Ekonomi*, 13(2), 88–95. <https://doi.org/10.35457/akuntabilitas.v13i2.1823>

- Kembuan, D., Koleangan, R. A. M., & Ogi, I. (2021). Pengaruh Work Life Balance dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulutgo Cabang Utama di Manado. *Jurnal EMBA*, 9(3), 1257–1266. <https://doi.org/10.35794/emba.v9i3.35510>
- Ketchen, D. J. (2022). A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling. *Long Range Planning*, 46(1–2), 184–185. <https://doi.org/10.1016/j.lrp.2013.01.002>
- Khaerana, K. (2020). Pengaruh Self Efficacy terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Daerah (Kpud) Kabupaten Luwu Timur. *Jurnal Ecoment Global*, 5(1), 80–89. <https://doi.org/10.35908/jeg.v5i1.835>
- Kojongian, V. V., Lengkong, V., & Raintung, M. C. (2021). Pengaruh Kompetensi, Komitmen Organisasi, Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai Di Rumah Sakit Bhayangkara Tingkat Iii Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 9(3), 1108–1117. <https://doi.org/10.35794/emba.v9i3.35316>
- Komang, N., Wintari, A., Wahyudi, A., Gama, S., Putu, N., Astiti, Y., Ekonomi, F., & Bisnis, D. (2021). Pengaruh Budaya Kerja, Komitmen Organisasi, Dan Disiplin Terhadap Kinerja Perawat Di Uptd Rumah Sakit Jiwa Provinsi Bali. *Jurnal EMAS*, 2(3), 45–56. <https://doi.org/10.30388/emas.v2i3.1817>
- Mandasari, R. A., & Irawanto, D. W. (2024). Pengaruh Employee Engagement Dan Work-Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Kewirausahaan Dan Inovasi*, 2(4), 1004–1015. <https://doi.org/10.21776/jki.2023.02.4.06>
- Manihuruk, F. E. (2023). Analisis Pengaruh Keadilan Organisasi, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bpjs Ketenagakerjaan Kota Jambi. *Jurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan (Mankeu) Vol.*, 12(01), 115–128. <https://doi.org/10.22437/jmk.v12i01.16877>
- Mardiani, I. N. (2021). *Pengaruh work-life balance, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja karyawan PT Gunanusa Eramandiri*. 4(2), 985–993. <https://doi.org/10.36778/jesya.v8i1>
- Marimin, A., & Santoso, H. (2020). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, dan Keterlibatan Kerja Pada Kinerja Karyawan Bank Muamalat Surakarta. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 6(3), 703. <https://doi.org/10.29040/jiei.v6i3.1467>
- Meli Noviani, D. (2021). Pengaruh Work Life Balance dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimasa Work From Home pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Indramayu. *Jurnal Syntax Admiration*, 2(11), 2036–2050. <https://doi.org/10.46799/jsa.v2i11.341>

- Mutiara, M., Endah Dewi Purnamasari, & Muhammad Bahrul Ulum. (2024). Pengaruh Work Life Balance Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Asuransi Bri Life Palembang. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 10(2), 1171–1179. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i2.2285>
- Noviardy, A., & Aliya, S. (2020). Pengaruh Employee Engagement dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di Bidang Perkebunan Kelapa Sawit. *Mbia*, 19(3), 258–272. <https://doi.org/10.33557/mbia.v19i3.1143>
- Nur Kholifah, A., & Aidil Fadli, J. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Work Life Balance Terhadap Keterikatan Kerja Dan Kinerja Karyawan. *SIBATIK JOURNAL: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan*, 1(10), 2301–2318. <https://doi.org/10.54443/sibatik.v1i10.340>
- Pawerangi, M. H., Amang, B., & Nurpadila. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Umum Lasinrang Kabupaten Pinrang. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 6(1), 468–476. <https://doi.org/10.37531/sejaman.v6i1.4406>
- Priska, J., Rahmawati, E., & Utomo, S. (2020). Pengaruh Self Efficacy, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN Puruk Cahu Kabupaten Murung Raya. *Jurnal Bisnis Dan Pembangunan*, 9(1), 83–98. <http://dx.doi.org/10.20527/jbp.v9i1.8696>
- Putri, E. R., Kurniawan, A., Ruma, Z., Sahabuddin, R., & Burhanuddin, B. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Panakkukang. *YUME: Journal of Management*, 6(1), 198. <https://doi.org/10.37531/yum.v6i1.3539>
- Putri, N. V., & Purnamasari, I. (2021). “Pengaruh Employee Engagement dan Work Life Balance terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bussan Auto Finance (BAF).” *Jurnal Management and Business Research (JAMBiR)*, 1(2), 127–132. <https://doi.org/10.38531/jambir.v1i2.18>
- Regia Meityana, & Aminuddin Irfani. (2024). Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Perawat di Ruang Inap Rumah Sakit PTPN VIII Subang. *Bandung Conference Series: Business and Management*, 4(1), 103–112. <https://doi.org/10.29313/bcsbm.v4i1.10306>
- Rizal, M., Alam, H. V., & Asi, L. L. (2023). Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada dinas pendidikan Kota Gorontalo. *JAMBURA: Jurnal Ilmiah Manajemen ...*, 5(3), 1126–1140. <https://doi.org/10.37479/jimb.v5i3.18216>
- Rostini, R., & Nasir, M. (2024). Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Movere Journal*, 6(1), 61–69.

<https://doi.org/10.53654/mv.v6i1.422>

- Safinska, S. P., Sumartik, S., & Febriansah, R. E. (2024). Pengaruh Work Life Balance, Kepuasan Kerja, Dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Maswindo Bumi Mas Cabang Tulangan. *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, 7(5), 1456–1480. <https://doi.org/10.31539/costing.v7i5.11710>
- Saifullah, F. (2020). Pengaruh Work-Life Balance dan Flexible Work Arrangement Terhadap Kinerja Karyawati Muslimah Konveksi. *BISNIS: Jurnal Bisnis Dan Manajemen Islam*, 8(1), 29. <https://doi.org/10.21043/bisnis.v8i1.6762>
- Saputra, S. W., & Marlius, D. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Tirta Sanjung Buana Sijunjung. *Jurnal Menejemen Dan Akuntansi*, 1(2), 135–148. <https://doi.org/10.46306/jbbe.v17i2.547>
- Saputri, H., Susanti, I. H., & Kurniawan, W. E. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Burnout Terhadap Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Umum Ananda Purwokerto. *SENTRI: Jurnal Riset Ilmiah*, 1(3), 607–612. <https://doi.org/10.55681/sentri.v1i3.261>
- Sesrianty, V., Indriani, P., & Resti DND, D. (2023). Hubungan Self Efficacy Dengan Kinerja Perawat Di Irina C RS X Bukittinggi. *Jurnal Kesehatan Tambusai*, 4(2), 2536–2543. <https://doi.org/10.31004/jkt.v4i2.15618>
- Simatupang, S., Grace, E., Ervina, N., Chandra, E., & Efendi, E. (2022). Dampak Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Siantar Utara Kota Pematangsiantar. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 22(2), 1104. <https://doi.org/10.33087/jiubj.v22i2.2296>
- Steven, H. J., & Prasetyo, A. P. (2020). Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 5(1), 78–88. <https://doi.org/10.32528/ipteks.v5i1.3022>
- Suhardi, A., Ismilasari, I., & Jasman, J. (2021). Analisis Pengaruh Loyalitas dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 4(2), 1117–1124. <https://doi.org/10.36778/jesya.v4i2.421>
- Sylvia, V., & Sitio, S. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening Pada Pt . Emerio Indonesia. *Jurnal Ilmiah M-Progress*, 11(1), 22–37. <https://doi.org/10.35968/m-pu.v11i1.599>
- Tutik Winarsih, A. H. (2022). The Influence of Organizational Culture and Motivation. *International Jurnal Of Economics, Business and Accounting Research ( IJEBAR )*, 2022(1), 94–103. <https://doi.org/10.29040/ijebar.v6i1.4331>

- Veronica Christy Elisabeth Laoh, Barnabas Harold Ralph Kairupan, & Jeini Ester Nelwan. (2022). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Iklim Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Umum Hermana Lembean. *Health Care: Jurnal Kesehatan*, 11(2), 366–373. doi:10.36763/healthcare.v11i2.268
- Widayati, C., Magito, & Triana, R. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Perspektif Manajerial Dan Kewirausahaan (JPMK)*, 1(1), 15–25. <https://doi.org/10.59832/jpmk.v1i1.6>
- Widayati, F., Fitria, H., & Fitriani, Y. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja terhadap Kinerja Guru. *Journal of Education Research*, 1(3), 251–257. <https://doi.org/10.37985/jer.v1i3.29>
- Windika Putri, S., & Frianto, A. (2023). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 11(2), 293–305. <https://doi.org/10.26740/jim.v13n1>
- Wiranegara, T. L. P., & Kartini, A. (2023). Pengaruh Self Esteem Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Pegawai Perum Bulog Kanwil Lampung. *Jurnal EK&BI*, 6(1), 2620–7443. <https://doi.org/10.37600/ekbi.v6i1.758>
- Wiranti, E. D., Darmawan, A., Septin, T., Rahayu, M., Haryanto, T., Program, ), Manajemen, S., Ekonomi, F., Bisnis, D., & Purwokerto, U. M. (2024). Organizational Dynamic: the Role of Perceived Support, Employee Engagement, Commitment and Professionalism on Performance. *Business and Accounting Research (IJEBAR) Peer Reviewed-International Journal*, 8(1), 1–11. <https://doi.org/10.29040/ijebar.v8i1.12459>
- wiryana, K. S., Andiani, & Telagawathi, N, L, W, S. (2020). Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja PT. BPR Senada Murni. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 50–60. <https://doi.org/10.23887/pjmb.v2i1.26190>
- Yanti, V., Akil, N., & Bas, A. H. M. (2023). Pengaruh Self-Efficacy dan Locus of Control terhadap Kinerja Karyawan pada PT Putra Banyumas Perkasa di Makassar. *Journal of Applied Management and Business Research (JAMBiR)*, 3(2), 132–138. <https://doi.org/10.38531/jambir.v3i2.102>
- Zailani, R., & Artanto, A. H. (2024). Pengaruh Gaji Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Ekonomi STIEP*, 9(1), 16–25. <https://doi.org/10.54526/jes.v9i1.193>