

Pengaruh work life balance terhadap job satisfaction dimediasi oleh affective commitment

Miftah Faridl¹ dan Erinda Dwimagistri Sukmana²

Abstract

This study aims to determine the effect of work-life balance on job satisfaction by mediating affective commitment. This research was conducted on employees at service companies. The subjects of this study were 101 people who were examined and selected as samples. Data collection in this study used a work-life balance scale, generic job satisfaction scale, and affective commitment scale. The analysis technique used is linear regression technique and PROCESS by Hayes. The mediation model shows that work life balance has an effect on affective commitment ($a = 0.628$, $p < 0.000$) and affective commitment has an effect on job satisfaction ($b = 0.459$, $p < 0.000$). Path c shows a significant effect between work-life balance and job satisfaction ($\beta=0.494$, $p < 0.000$). while path c' shows ($\beta=0.288$, $p < 0.000$) which means that affective commitment mediates the effect of work-life balance on job satisfaction with partial mediation.

Keywords

affective commitment, job satisfaction, Work-Life Balance

1 Pendahuluan

Karyawan merupakan salah satu aset penting yang dimiliki oleh perusahaan. Perusahaan harus mampu untuk melindungi serta mengembangkan aset yang dimilikinya. Perusahaan juga harus mengedepankan kesejahteraan dari karyawan yang bekerja dalam perusahaan tersebut karena karyawan bekerja dapat membantu perusahaan untuk mencapai tujuannya. Namun, terdapat juga karyawan yang kurang puas dengan pekerjaannya, sistem kerjanya, tempat kerjanya, ataupun alasannya lainnya. Tingkat kepuasan kerja di Indonesia termasuk pada kategori rendah. Hanya terdapat 18% karyawan di Indonesia yang merasa puas akan pekerjaannya (Pamungkas, Galih, Ekawati, 2019). Hal ini menunjukkan bahwa tingkat kepuasan bagi karyawan di Indonesia masih membutuhkan peningkatan dan perhatian.

Menurut Judge *et al.* (2017) *job satisfaction* mengacu pada penilaian evaluatif dari keseluruhan yang dimiliki oleh seseorang mengenai pekerjaannya. Artinya *job satisfaction* merupakan penilaian kesukaan seseorang pada suatu pekerjaan. Sejalan dengan pengertian tersebut, Agha *et al.* (2017) mendefinisikan *job satisfaction* atau kepuasan kerja sebagai bagaimana perasaan seseorang mengenai pekerjaannya, hal ini bergantung kepada perasaan puas atau tidak puasnya seseorang terhadap pekerjaannya. *job satisfaction* ini perlu diperhatikan karena jika seseorang puas akan hasil kerjanya, maka hal tersebut bisa berdampak baik pada tempat ia bekerja. Namun, jika tugas yang diberikan banyak dan karyawan tidak dapat menyelesaikan di tempat kerja, karyawan terpaksa untuk melanjutkannya di luar tempat kerja seperti di tempat tinggalnya. Karyawan yang pulang dari tempat kerja atau kantor dengan membawa pekerjaannya untuk dikerjakan di rumah ini dapat menyebabkan karyawan tidak dapat meluangkan waktu untuk dirinya sendiri bahkan keluarga.

Job satisfaction menjadi penting karena memiliki efek positif seperti peningkatan produktivitas, kualitas, responsibilitas, dan pelayanan (Ali & Anwar, 2021; Yukongdi & Sherstha, 2020). Hal tersebut tentu menjadi nilai yang positif baik untuk karyawan atau perusahaan. Berbicara efek pada organisasi, *job satisfaction* juga telah ditemukan mengambil peran dalam dampak negatif seperti proses pergantian karyawan. Jika *job satisfaction* tidak segera diatasi, ketidakpuasan kerja dapat mengakibatkan turnover intention dan turnover (Chan *et al.*, 2019; DiPietro *et al.*, 2020; Faizah *et al.*, 2021; Yukongdi & Sherstha, 2020).

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi *job satisfaction*, seperti *pay satisfaction* (Chan *et al.*, 2019), *supervisor/leader* (Ela Pelenk, 2020), *workplace* (DiPietro *et al.*, 2020), *work-life balance* (Malik *et al.*, 2019; Satpathy *et al.*, 2019; Shadab & Arif, 2015), dan *organizational commitment* (Chan *et al.*, 2019; DiPietro *et al.*, 2020; Faizah *et al.*, 2021). Salah satu faktor tingginya tingkat ketidakpuasan karyawan di Indonesia adalah tidak memiliki *work life balance*. Berdasarkan hasil survey dari JobStreet 85% subjek mengaku bahwa mereka tidak memiliki keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaannya, dan 62% subjek karyawan mengakui bahwa mereka mengalami kesulitan tidur karena memikirkan pekerjaan mereka (JobStreet Indonesia, n.d.). *Work-Life Balance* merupakan tindakan yang dilakukan oleh individu untuk meyeimbangkan tiga dimensi dalam kehidupan yaitu, pekerjaan (organisasi), kehidupan pribadi, dan sosial (Sitorus *et al.*, 2018). Jika karyawan tidak dapat

^{1,2} Universitas Muhammadiyah Malang

Korespondensi:

Faridl, Magister Psikologi Direktorat Program Pascasarjana, Universitas Muhammadiyah Malang

Email:

63 menyeimbangkan ketiga dimensi kehidupan ini, maka tidak
64 sedikit dampak negatif yang dapat dirasakan seperti, dapat
65 terserang penyakit karena orang tersebut terlalu berfokus
66 kepada pekerjaannya tanpa memperhatikan diri sendiri, selain
67 penyakit fisik juga ada dampaknya ke kesehatan mental
68 sehingga dapat menyebabkan stress, dan dapat menurunkan
69 performa kerjanya. Jika dampak negatif ini dirasakan oleh
70 karyawan hal ini mungkin berdampak pada perusahaan juga.

71 Menurut (Gragnano *et al.*, 2020) *work-life balance*
72 merupakan persepsi bahwa kehidupan di dunia kerja dan
73 non kerja kompatibel dan mendorong pertumbuhan sesuai
74 dengan prioritas hidup individu saat ini. Keseimbangan
75 antara kehidupan kerja juga dapat mengurangi stress,
76 kelelahan emosional kecemasan, bahkan depresi. Sejalan
77 dengan hasil penelitian dari Agha *et al.* (2017) yang
78 mengungkapkan bahwa pekerjaan dan peningkatan kehidupan
79 pribadi memiliki hubungan positif dengan *job satisfaction*.
80 Dengan demikian, pekerjaan dan kehidupan pribadi perlu
81 diintegrasikan dan diseimbangkan oleh organisasi melalui
82 inisiatif *work-life balance*. Kasbuntoro *et al.* (2020) bahwa
83 terdapat pengaruh yang signifikan antara *work-life balance*
84 terhadap *job satisfaction*. Indikator dari *work-life balance*
85 seperti program perubahan pekerjaan dan keseimbangan
86 kehidupan kerja keduanya memiliki pengaruh positif yang
87 signifikan terhadap *job satisfaction*. Hasil penelitian dari
88 Soomro *et al.* menunjukkan bahwa *job satisfaction* dapat
89 memoderasi hubungan antara *work-life balance* dan *job*
90 *performance*.

91 Seseorang yang memiliki keseimbangan antara urusan
92 pekerjaan dan kehidupan pribadinya (*work-life balance*)
93 dapat menciptakan *affective commitment*nya pada tempat
94 kerja. *affective commitment* merupakan salah satu dimensi
95 dari *Organizational Commitment*. *affective commitment*
96 adalah adanya keterikatan emosional antara karyawan dan
97 tempat kerjanya sehingga karyawan tersebut ingin selalu
98 berada di dalam organisasi (Lizote *et al.*, 2017). *affective*
99 *commitment* memiliki hubungan dengan *work-life balance*.
100 Hasil penelitian dari (Oyewobi *et al.*, 2019) menyatakan
101 bahwa karyawan yang memiliki keluarga yang ramah
102 dan mendukung akan menunjukkan komitmen afektif yang
103 tinggi pada organisasinya. Hal ini menunjukkan bahwa *work-*
104 *life balance* berperan besar dalam membentuk komitmen
105 afektif karyawan. Hal ini didukung pula dengan hasil
106 penelitian dari Hofmann & Stokburger-Sauer (2017) yang
107 mengungkapkan bahwa emosi positif karyawan disonansi
108 dari emosi negatifnya akan mempengaruhi *work life balance*
109 karyawan yang akan mendorong terbentuknya komitmen
110 afektif karyawan. Selain itu, *affective commitment* juga
111 memainkan peran dalam terbentuknya *job satisfaction*.
112 Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan
113 positif antara *affective commitment* dengan *job satisfaction*
114 (Mutmainah *et al.*, 2021; Saha & Kumar, 2018). Karyawan
115 yang memiliki komitmen afektif tinggi cenderung memiliki
116 kepuasan kerja yang tinggi juga. Hal ini disebabkan karena
117 individu tidak akan memiliki kepuasan jika ia hanya bekerja
118 tanpa memiliki ikatan apapun.

119 *Job satisfaction* atau kepuasan kerja karyawan satu dengan
120 lainnya pasti terdapat perbedaan. Setiap individu mempunyai
121 harapan dan tujuannya masing-masing. Kepuasan kerja seseo-
122 rang tergantung kepada ambisi pribadi karyawan, pelatihan,
123 perannya dalam perusahaan, harapannya kepada tempat kerja,

124 pengalaman dan kehidupannya sehari-hari (Lizote *et al.*,
125 2017). Kepuasan kerja didefinisikan sebagai keadaan emo-
126 sional yang positif dan menyenangkan yang terjadi kepada
127 karyawan berdasarkan hasil dari penghargaannya terhadap
128 pekerjaan atau pengalamannya di tempat kerja (Yousef, 2017).
129 Karyawan yang puas memiliki evaluasi yang baik terhadap
130 pekerjaannya dari pengamatan dan evaluasi mereka (McShane
131 *et al.*).

132 Menurut Agha *et al.* (2017) kepuasan kerja merupakan
133 hasil positif dari *work life balance*, ketika atasan mendukung
134 karyawan dan ia merasakannya dan membantu karyawan
135 untuk mengintegrasikan antara keluarga dan masalah yang
136 berkaitan dengan pekerjaan maka hal ini akan meningkatkan
137 kepuasan kerja karyawan dan komitmen organisasinya juga
138 akan lebih tinggi. *Work-Life balance* merupakan kondisi
139 seorang karyawan yang merasakan keterlibatan dan kepuasan
140 dengan perannya dalam pekerjaan dan keluarga, minimnya
141 konflik karena ia merasa mampu untuk mengelola dan
142 mengatur prioritasnya (Fisher *et al.*, 2009; Hutagalung *et al.*,
143 2020) memberi penjelasan bahwa *work-life balance* memiliki
144 3 aspek, yaitu *work interference with personal life* (WIPL),
145 *personal life interference with work* (PLIW), dan *work /*
146 *personal life enhancement* (WPLE).

147 Sedangkan *affective commitment* merupakan adanya
148 keterikatan secara emosional positif yang dirasakan oleh
149 karyawan, sehingga mereka merasa ingin terlibat dalam
150 organisasi dan setia terhadapnya. *Affective commitment*
151 merupakan salah satu dimensi yang ada di dalam
152 *Organizational commitment* di samping komitmen kontinuitas
153 dan komitmen normatif. Komitmen afektif merupakan
154 komitmen yang tulus dirasakan oleh karyawan karena
155 mereka cinta terhadap pekerjaannya dan berada tetap di
156 organisasi tersebut karena mereka menginginkannya (Allen
157 & Meyer, 1990). *Job satisfaction* dipandang sebagai
158 tujuan atau hasil dari bekerja yang diinginkan individu.
159 Menurut Saha & Kumar (2018), tujuan ini bisa dicapai
160 jika individu memiliki *affective commitment*. Jika karyawan
161 mempertahankan keanggotaan mereka dalam organisasi, akan
162 sangat membantu dirinya untuk mencapai tujuannya dalam
163 konteks ini adalah *job satisfaction*. *affective commitment*
164 dan *job satisfaction* adalah dua konsep yang bervariasi dan
165 berbeda. *Affective commitment* menekankan pada keterikatan
166 dengan organisasi. Sedangkan *job satisfaction* memiliki
167 penekanan pada pemuasan individu dari lingkungan kerja
168 dimana karyawan melakukan tugasnya.

169 Karyawan dengan tingkat *affective commitment* atau komit-
170 men afektif tinggi akan tetap berada dalam organisasi karena
171 mereka ingin berada di sana dan mereka mencintai pekerja-
172 nya. Karyawan dengan tingkat *continuance commitment* atau
173 komitmen kontinuitas tinggi akan cenderung bertahan dalam
174 organisasi karna mereka membutuhkan kompensasi yang
175 dapat organisasi berikan kepadanya. Sedangkan karyawan
176 dengan *normative commitment* atau komitmen normatif
177 tinggi cenderung bertahan dalam organisasi karena mereka
178 harus melakukannya, dalam artian mereka bertahan karena ia
179 merasa bertanggung jawab dengan organisasi dan tugasnya
180 (Berberoglu, 2018). Jika komitmen dapat dikembangkan
181 dalam diri karyawan terutama komitmen afektifnya hal
182 ini dapat meningkatkan pula kepuasan kerjanya. Seseorang
183 dengan komitmen tinggi akan mengekspresikan emosi positif,
184 memberikan performa yang baik, dan dapat mengerjakan

pekerjaannya dengan baik sehingga dapat menimbulkan kepuasan atas pekerjaannya yang telah diupayakan secara maksimal.

Berdasarkan hal tersebut, peneliti memiliki 4 hipotesis dalam penelitian ini.

H1 : Terdapat pengaruh positif work life balance terhadap job satisfaction.

H2 : Terdapat pengaruh positif work life balance terhadap affective commitment.

H3 : Terdapat pengaruh positif affective commitment terhadap job satisfaction.

H4 : Terdapat peran mediasi affective commitment terhadap pengaruh antara work life balance dan job satisfaction.

Tujuan dan Manfaat

Tujuan dan manfaat dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *work life balance* terhadap *job satisfaction* dimediasi oleh *affective commitment*. Hasil penelitian ini dapat menguji teori dan menambah kajian mengenai psikologi industri dan organisasi. Terutama hubungannya dengan *work life balance*, *job satisfaction* dan *affective commitment*. Selain itu, penelitian ini dapat menjadi acuan untuk perusahaan atau organisasi untuk mengelola sumber daya manusia yang lebih baik.

Metode

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Menurut [Rahmadi \(2011\)](#) metode penelitian kuantitatif merupakan penelitian untuk menemukan pengetahuan menggunakan angka sebagai alat untuk menemukan suatu keterangan yang ingin diketahui. Penelitian ini juga menggunakan desain penelitian non eksperimen. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *work life balance* terhadap *job satisfaction* yang dimediasi oleh *affective commitment*. Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan (laki-laki maupun perempuan) dari perusahaan jasa, memiliki 8 jam kerja atau lebih, dan telah memiliki keluarga atau memiliki peran dalam keluarga. Teknik pengambilan subjek menggunakan teknik *accidental sampling* atau *insidental sampling*. *Accidental sampling* atau *insidental sampling* adalah teknik penentuan sampel berdasarkan kebetulan. Artinya siapa saja subjek yang secara kebetulan bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel, apabila subjek tersebut dipandang memenuhi kriteria sebagai sumber data ([Sugiono, 2016](#)). Jumlah subjek yang digunakan dalam penelitian ini sejumlah 100 subjek. Menurut [Sugiono \(2016\)](#) ukuran sampel yang layak dalam penelitian sekitar 30 sampai 500 subjek.

Mengukur variable work-life balance menggunakan work-life balance scale dari [Fisher et al. \(2009\)](#) sebanyak 17 item. Item-item ini merupakan manifestasi dari 3 aspek, yaitu *work interference with personal life* (WIPL), *personal life interference with work* (PLIW), *work / personal life enhancement* (WPLE). Pada skala ini terdapat 11 item *unfavorable* dan 6 item *favorable*. Instruksi dalam menggunakan item ini menggunakan skala likert lima poin (1 sangat tidak setuju, 5 sangat setuju). Skala ini memiliki nilai konsistensi internal sebesar 0,94. Sehingga skala dapat dinyatakan *reliable*. Dasar pengambilan keputusan dalam uji

reliabilitas adalah, jika nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari nilai *r* tabel maka skala dapat dikatakan *reliable*.

Skala yang digunakan untuk mengukur *job satisfaction* adalah *generic job satisfaction* dari [De Andrade et al. \(2021\)](#) sejumlah 10 item dengan jumlah reliabilitas sebesar 0.87. Pengisian skala ini menggunakan skala likert 5 poin dari 1 (sangat setuju) hingga 5 (sangat tidak setuju). Kuesioner ini digunakan dengan mengadaptasinya ke Bahasa Indonesia. Skala terakhir yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala *affective commitment scale* yang diadaptasi oleh [Rhoades et al.](#) sejumlah 5 item. Skala ini bermula dari *organizational commitment scale* oleh [Allen & Meyer \(1990\)](#). Pengisian skala ini menggunakan skala Likert 5 poin dari 1 (sangat setuju) hingga 5 (sangat tidak setuju). Kuesioner ini digunakan dengan mengadaptasinya ke Bahasa Indonesia dengan reliabilitas sebesar 0.83.

Hasil

Validitas dan Reliabilitas

Setelah dilakukan analisis validitas pada 3 skala yang digunakan dalam penelitian ini, terdapat satu pengurangan item pada skala *work life balance*, sedangkan sisanya telah dinyatakan valid dan reliabel. Skala *work life balance* terdapat 16 item yang dinyatakan valid dengan nilai 0.213-0.758. Kemudian skala *job satisfaction* tidak mengalami pengurangan item (10 item) dengan validitas 0.332-0.737. Begitu juga dengan skala *affective commitment* tidak mengalami pengurangan item (6 item) dengan nilai validitas 0.618-0.747. Selanjutnya dilakukan uji reliabilitas untuk menguji setiap variabel yang digunakan dalam penelitian ini dapat dikatakan reliabel atau tidak. Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan *Cronbach's Alpha* untuk suatu variabel. Variabel *work-life balance* telah teruji reliabel untuk digunakan dalam penelitian ini karena memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,871. Variabel *job satisfaction* juga variabel yang reliabel untuk digunakan dalam penelitian ini karena memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0.844. Terakhir, variabel *affective commitment* merupakan variabel yang reliabel untuk digunakan dalam penelitian ini karena memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0.874.

Deskripsi Variabel Penelitian

Hasil dari proses analisis diperoleh mean, standar deviasi, dan interkorelasi dari variabel-variabel yang diteliti. Hasil penelitian menunjukkan bahwa mean dan standar deviasi variabel *work-life balance* memiliki nilai ($M = 3.3$ dan $SD = 0.57$). Sedangkan variabel *job satisfaction* memiliki nilai ($M = 3.7$ dan $SD = 0.55$) dan *affective commitment* ($M = 3.3$ dan $SD = 0.73$). Interkorelasi antara variabel *work-life balance* pada variabel *affective commitment* diperoleh nilai ($r = 0.49$ dan $p = 0.000$), sedangkan untuk variabel *affective commitment* pada variabel *job satisfaction* diperoleh nilai ($r = 0.71$ dan $p = 0.000$) dan variabel *work-life balance* dengan *job satisfaction* mendapat nilai ($r = 0.51$ dan $p = 0.000$). Untuk lebih jelasnya lihat tabel di bawah ini.

Tabel 1. Mean, Standar Deviasi, dan Hubungan Variabel (N = 100)

	Mean	Standar Deviasi	1	2	3
Work-Life Balance	3.3	0.57	1	0.49	0.51
<i>affective commitment</i>	3.3	0.73		1	0.71
<i>job satisfaction</i>	3.7	0.55			1

Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan untuk mengetahui apakah hipotesis diterima atau ditolak. Uji linieritas sig pada variabel *work-life balance* terhadap *job satisfaction* adalah 0.008, nilai sig linieritas $p = < 0.05$. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa H1 dapat diterima. Hasil dari analisis menunjukkan adanya pengaruh antara *work life balance* terhadap *job satisfaction* berpengaruh linier. Artinya terdapat pengaruh positif secara langsung *work life balance* terhadap *job satisfaction* dan hipotesis pertama dapat diterima. Lebih lanjut, rincian dari hasil analisis regresi dapat dilihat pada tabel berikut.

Analisis menjelaskan hubungan antara *work-life balance* dan *affective commitment*, ini merupakan syarat utama dalam melakukan penelitian mediasi. Pada output tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel x dan variabel m memiliki hubungan yang signifikan, hal ini ditunjukkan dengan jalur $a = 0.628$ & $p = 0.000$. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa H2 diterima. Lebih lanjut, H3 dalam penelitian ini juga dapat diterima. Hal ini dapat dilihat pada tabel di atas, bahwa *affective commitment* berpengaruh signifikan terhadap *job satisfaction* dengan nilai jalur $b = 0.459$ & $p = 0.000$. Hasil pengujian selanjutnya diketahui bahwa *work-life balance* memiliki pengaruh yang signifikan dengan *job satisfaction* yang dapat dilihat dari hasil jalur $c = 0.494$ & $p = 0.000$. Analisis ini memiliki nama lain yaitu total effect, yang mana hasil ini membuktikan bahwa H1 dapat diterima. Hasil analisis tersebut menggunakan analisis PROCESS by Hayes dan menunjukkan bahwa H4 yang berbunyi adanya peran mediasi *affective commitment* terhadap pengaruh antara *work life balance* dan *job satisfaction* dapat diterima.

Peran mediasi yang terjadi adalah partial mediation. Lebih lanjut, pengaruh ini dibedakan lagi dengan direct effect dan indirect effect. Hasil analisis menunjukkan direct effect dari *work life balance* terhadap *job satisfaction* sebesar 0.206 dan nilai signifikansi sebesar $p = 0.008$ ($p > 0.05$). Hasil analisis indirect effect dari *work life balance* terhadap *job satisfaction* melalui *affective commitment*, $c' = 0.288$ dengan signifikansi sebesar $p = 0.000$ ($p > 0.05$). Hasil Indirect effect adalah 0.288 untuk 1000 sampel bootstrap dan indirect effect yang sebenarnya diperoleh mulai dari 0.150 hingga 0.496 pada 95% Confidence Interval (CI). Artinya ada peran mediasi *affective commitment* terhadap hubungan antara *work life balance* dan *job satisfaction*, namun tidak signifikan. Untuk lebih jelasnya lihat tabel di bawah ini dan untuk melihat gambaran dari model efek mediasi bisa dilihat di gambar 1.

Gambar 1. Model Pengaruh Mediasi

Diskusi

Hasil analisis menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara *work life balance* terhadap *job*

satisfaction. Hal ini sejalan dengan penelitian dari (Arief et al., 2021; Kasbuntoro et al., 2020) yang menyatakan bahwa *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job satisfaction*. Dapat disimpulkan bahwa dari hasil penelitian ini *work life balance* dapat meningkatkan *job satisfaction*. Jika karyawan memiliki *work-life balance* yang baik, maka *job satisfaction* pada karyawannya juga baik. Begitupun sebaliknya, jika karyawan memiliki *work-life balance* yang rendah, dalam artian karyawan hanya mementingkan pekerjaannya dibandingkan dengan kepentingan pribadi dan keluarga maka *job satisfaction* karyawan tersebut juga akan rendah. Berdasarkan uraian singkat ini, H1 pada penelitian ini diterima.

Hasil analisis selanjutnya menunjukkan bahwa *work-life balance* mempengaruhi *affective commitment*. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan mengenai *work-life balance*, *affective commitment*, dan organizational commitment (Berk & Gundogmus, 2018; Hofmann & Stokburger-Sauer, 2017; Oyewobi et al., 2019; Sahni, n.d.; Shabir & Gani, 2020) *Work-life balance* memengaruhi *affective commitment* salah satunya dengan memberikan fleksibilitas. Fleksibilitas dalam bekerja dapat menanggulangi efek negatif dari tidak tercapainya *work-life balance* dengan memberikan kesempatan untuk pemenuhan kepentingan dan tanggung jawab atas hidupnya. Hal ini bisa menjadi sebuah integrasi yang dapat memudahkan *work-life balance*. Fleksibilitas ini menjadi lebih baik jika individu memiliki rasa kepemilikan atau keterikatan atas kehidupan kerja mereka. Pada intinya, ketika dunia kerja dapat memberikan fasilitas dan kebijakan yang menunjang *work-life balance* akan menumbuhkan motivasi pada karyawan dan membuat mereka bertahan dalam organisasi (Berk & Gundogmus, 2018). Dengan demikian, *affective commitment* dapat terbentuk dan hubungan antara *work-life balance* dengan *affective commitment* dapat berjalan dengan baik. Terlebih pada para pekerja jasa yang mendedikasikan keahliannya untuk pelayanan pada orang lain. Kedua hal ini merupakan hal yang baik untuk mereka, juga dapat memberikan dampak positif untuk pencapaian tujuan organisasi.

Hasil analisis lebih lanjut menunjukkan bahwa *affective commitment* mempengaruhi *job satisfaction*. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan mengenai *affective commitment* dan *job satisfaction* (Celik & Oral, 2021; Demirtas, 2018; Saha & Kumar, 2018). *affective commitment* terbukti mampu memfasilitasi individu untuk tercapainya *job satisfaction*. Meskipun ada faktor lain yang mempengaruhi *job satisfaction* seperti pay satisfaction (Chan et al., 2019), supervisor/leader (Ela Pelenk, 2020; Pohl & Galletta, 2017), workplace (DiPietro et al., 2020), dan personality (Celik & Oral, 2021) (Celik & Oral, 2021). Tercapainya *job satisfaction* ini akan memberikan dampak yang positif baik untuk individu atau organisasi.

Karyawan yang memiliki *work-life balance* yang baik di tempat kerjanya akan memiliki *job satisfaction* yang

Tabel 2. Hasil Analisis Regresi

	β	T	Sig
Pengaruh <i>work-life balance</i> terhadap <i>job satisfaction</i>	0.494	5.898	0.000
Pengaruh <i>work-life balance</i> terhadap <i>affective commitment</i>	0.628	5.558	0.000
Pengaruh <i>affective commitment</i> terhadap <i>job satisfaction</i>	0.459	7.730	0.000
Pengaruh <i>work-life balance</i> terhadap <i>job satisfaction</i> yang dimediasi dengan <i>affective commitment</i>	0.288	4.504	0.000

Tabel 3. Total Effect, Direct Effect and Indirect Effects di Work-Life Balance, *affective commitment*, & *job satisfaction*

	Effect	p
Total	0.494	0.000
Direct	0.206	0.008
Indirect	0.288	0.000

baik juga. Hal ini juga menunjukkan bahwa keduanya dipengaruhi oleh beberapa faktor. Pengaruh hubungan antara keduanya didukung dengan hadirnya *affective commitment*. Artinya ada peran mediasi *affective commitment* terhadap hubungan antara *work life balance* dengan *job satisfaction* (H4 diterima). Sangat disayangkan bahwa pengaruh *work life balance* terhadap *job satisfaction* melalui peran mediasi *affective commitment* ditemukan tidak signifikan. Karyawan yang memiliki *work-life balance* yang tinggi dapat membuat dirinya memiliki keterikatan emosi atau *affective commitment* dengan pekerjaannya. *affective commitment* yang tinggi, akan membuat *job satisfaction* pada karyawan yang tinggi juga. *affective commitment* dapat menjadi mediator hubungan antara *work-life balance* dan *job satisfaction*.

Hal tersebut didukung dengan hasil penelitian dari (Hofmann & Stokburger-Sauer, 2017; Oyewobi et al., 2019) bahwa terdapat hubungan positif antara *work life balance* dan *affective commitment*. Karyawan yang memiliki keluarga yang ramah, dan saling mendukung akan menciptakan *work life balance* karyawan yang akan mempengaruhi juga kepada *affective commitment* karyawan terhadap organisasinya. Serta, emosi positif yang dirasakan karyawan akan mempengaruhi *work life balance* karyawan dan akan mendorong terbentuknya *affective commitment* karyawan terhadap organisasinya. Hasil penelitian ini juga didukung oleh hasil penelitian dari Saha & Kumar (2018) bahwa terdapat hubungan positif antara *affective commitment* terhadap *job satisfaction*. Artinya semakin tinggi rasa ingin terlibat dalam organisasi, emosi-emosi positif antara karyawan dengan organisasi, serta rasa cinta karyawan terhadap pekerjaannya akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Kesimpulan

Penelitian ini menguji pengaruh *work-life balance* terhadap *job satisfaction* melalui *affective commitment*. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan *work life balance* terhadap *job satisfaction*. Artinya, adanya keseimbangan antara kehidupan pribadi dengan kehidupan kerja dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Selain itu, hasil penelitian ini juga membuktikan bahwa adanya peran mediasi yang tidak signifikan dari *affective commitment* di dalam hubungan antara *work life balance* dan *job satisfaction*.

Dapat disimpulkan bahwa adanya peran mediasi *affective commitment* tidak secara signifikan dapat mengantarkan pengaruh yang baik antara *work life balance* dengan *job satisfaction*.

Adanya peran mediasi *affective commitment* di dalam hubungan antara *work life balance* dan *job satisfaction* membuktikan bahwa karyawan yang dapat menyeimbangkan kehidupan kerja dan pribadi (*work life balance*) akan merasakan emosi positif, rasa ingin terlibat dalam organisasi dan mencintai pekerjaannya (*affective commitment*) sehingga akan menunjukkan kinerja yang baik, mengerjakan tugas dengan baik dan sungguh-sungguh, dapat bersama-sama membantu organisasi untuk mencapai tujuannya yang selanjutnya akan meningkatkan rasa puas atas pekerjaan yang telah ia kerjakan (*job satisfaction*). Keterbatasan penelitian ini berkaitan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi variabel dan metode pengumpulan data yang perlu dikembangkan dan ditingkatkan

References

- 73% Karyawan Tidak Puas dengan Pekerjaan Mereka — JobStreet Indonesia. (n.d.). Retrieved May 19, 2022, from <https://www.jobstreet.co.id/career-resources/73-karyawan-tidak-puas-dengan-pekerjaan-mereka/>
- Agha, K., Azmi, F. T., & Irfan, A. (2017). Work-Life Balance and job satisfaction: An Empirical study Focusing on Higher Education Teachers in Oman. *International Journal of Social Science and Humanity*, 7(3), 164–171. <https://doi.org/10.18178/ijssh.2017.V7.813>
- Ali, BJ, & Anwar, G.(2021). An Empirical Study of Employees' Motivation and its Influence Job Satisfaction. *International Journal of Engineering, Business and Management*, 5(2), 21-30. <https://doi.org/10.22161/ijebm.5.2>
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1–18. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1990.tb00506.x>
- Arief, N. R., Purwana, D., & Saptono, A. (2021). Effect of Quality Work of Life (QWL) and Work-Life Balance on Job Satisfaction through Employee Engagement as Intervening Variables. *The International Journal of Social Sciences World*, 3(01), 259-269. <https://doi.org/10.5281/zenodo.5068429>
- Berberoglu, A. (2018). Impact of organizational climate on organizational commitment and perceived organizational performance: Empirical evidence from public hospitals. *BMC Health Services Research*, 18(1). <https://doi.org/10.1186/s12913-018-3149-z>
- Berk, C., Gundogmus, F. (2018). The effect of work-life balance on organizational commitment of accountants. *Management*, 13(2), 137-159. <https://doi.org/10.26493/1854-4231.13.137-159>

- 492 Celik, G., & Oral, E. (2021). Mediating effect of job satisfaction on
493 the organizational commitment of civil engineers and architects.
494 *International Journal of Construction Management*, 21(10),
495 969–986. <https://doi.org/10.1080/15623599.2019.1602578>
- 496 Chan, S. H. J., & Ao, C. T. D. (2019). The Mediating Effects of
497 *job satisfaction* and Organizational Commitment on Turnover
498 Intention, in the Relationships Between Pay Satisfaction and
499 Work–Family Conflict of Casino Employees. *Journal of Quality*
500 *Assurance in Hospitality and Tourism*, 20(2), 206–229. <https://doi.org/10.1080/1528008X.2018.1512937>
- 502 De Andrade, A. L., Omar, A., & Salessi, S. (2021). Generic job
503 satisfaction scale: Psychometric qualities of the version adapted
504 to Portuguese. *Avaliacao Psicologica*, 20(1), 361–370. <https://doi.org/10.15689/ap.2020.1904.15804.02>
- 506 Demirtas, Z. (2018). The Relationships between Organizational
507 Values, Job Satisfaction, Organizational Silence and Affective
508 Commitment. *Online Submission*, 4(11), 108–125. <https://doi.org/10.5281/zenodo.1321680>
- 510 DiPietro, R. B., Moreo, A., Cain, L. (2020). Well-being, affective
511 commitment and job satisfaction: influences on turnover
512 intentions in casual dining employees. *Journal of Hospitality*
513 *Marketing Management*, 29(2), 139–163.
- 514 Ela Pelenk, S. (2020). The Mediation Effect of Leader Support in
515 the Effect of Organizational Commitment on Job Satisfaction: A
516 Research in the Turkish Textile Business. *International Journal*
517 *of Organizational Leadership*, 9(4), 227–242.
- 518 Faizah, E. N., Hakim, A. L., & Astuti, S. Y. (2021). Job
519 satisfaction and Turnover Intention: The Moderating Effect of
520 Organizational Commitment. *International Journal of Science,*
521 *Technology & Management*, 2(3), 621–633. <https://ijstm.inarah.co.id>
- 523 Fisher, G. G., Bulger, C. A., & Smith, C. S. (2009). Beyond Work
524 and Family: A Measure of Work/Nonwork Interference and
525 Enhancement. *Journal of Occupational Health Psychology*,
526 14(4), 441–456. <https://doi.org/10.1037/a0016737>
- 527 Gragnano, A., Simbula, S., & Miglioretti, M. (2020). Work–Life
528 Balance: Weighing the Importance of Work–Family and
529 Work–Health Balance. *International Journal of Environmental*
530 *Research and Public Health*, 17(3). <https://doi.org/10.3390/ijerph17030907>
- 532 Hofmann, V., & Stokburger-Sauer, N. E. (2017). The impact of
533 emotional labor on employees’ work-life balance perception and
534 commitment: A study in the hospitality industry. *International*
535 *Journal of Hospitality Management*, 65, 47–58. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2017.06.003>
- 537 Hutagalung, I., Soelton, M., & Octaviani, A. (2020). The role of
538 work life balance for organizational commitment. *Management*
539 *Science Letters*, 10(15), 3693–3700. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.6.024>
- 541 Judge, T. A., Weiss, H. M., Kammeyer-Mueller, J. D., & Hulin, C. L.
542 (2017). Job Attitudes, *job satisfaction*, and Job Affect: A Century
543 of Continuity and of Change. *Journal of Applied Psychology*,
544 102(3), 356–374. <https://doi.org/10.1037/apl0000181>
- 545 Kasbuntoro, Irma, D., Maemunah, S., Mahfud, I., Fahlevi, M.,
546 & Dhyani Parashakti, R. (2020). Work-Life Balance and
547 job satisfaction: A Case Study of Employees on Banking
548 Companies in Jakarta. *International Journal of Control*
549 *and Automation*, 13(4), 439–451. <https://www.researchgate.net/publication/341495181>
- Lizote, S. A., Verdinelli, M. A., & Nascimento, S. do. (2017).
551 Organizational commitment and job satisfaction: a study with
552 municipal civil servants. *Revista de Administracao Publica*,
553 51(6), 947–967. <https://doi.org/10.1590/0034-7612156382>
- 555 Malik, M., Haider, Z., & Hussain, A. (2019). Perceived Emotional
556 Intelligence, work life balance and job satisfaction among
557 Healthcare Professionals in Pakistan. *International Journal*
558 *of Pharmaceutical Research & Allied Sciences*, 8(2), 80–86.
559 www.ijpras.com
- 560 McShane, S. L., & von Glinow, M. A. (2008). *Organizational*
561 *Behavior: Emerging Realities for The Workplace Revolution*
562 (4th ed.). McGraw HillCompanies.
- 563 Mutmainah, Jimad, H., & Hayati, K. (2021). The Effect of Islamic
564 Attributes On The Organization To affective commitments with
565 job satisfaction dimediation by the employees of Syariah Hotel
566 In Lampung Province. *International Journal of Economics*
567 *and Management Studies*, 8(2), 62–65. <https://doi.org/10.14445/23939125/ijems-v8i2p108>
- 569 Oyewobi, L. O., Oke, A. E., Adeneye, T. D., & Jimoh, R.
570 A. (2019). Influence of organizational commitment on
571 work–life balance and organizational performance of female
572 construction professionals. *Engineering, Construction and*
573 *Architectural Management*, 26(10), 2243–2263. <https://doi.org/10.1108/ECAM-07-2018-0277>
- 575 Pohl, S., & Galletta, M. (2017). The role of supervisor emotional
576 support on individual job satisfaction: A multilevel analysis.
577 *Applied Nursing Research*, 33, 61–66. <https://doi.org/10.1016/j.apnr.2016.10.004>
- 579 Rahmadi. (2011). *Pengantar Metodologi Penelitian*. Antasari Press
580 Banjarmasin.
- 581 Rhoades, L., Eisenberger, R., & Armeli, S. (2001). Affective
582 commitment to the Organization: The Contribution of Perceived
583 Organizational Support. *Journal of Applied Psychology*, 86(5),
584 825–836.
- 585 Saha, S., & Kumar, S. P. (2018). Organizational culture as a
586 moderator between affective commitment and ob satisfaction:
587 Empirical evidence from Indian public sector enterprises.
588 *International Journal of Public Sector Management*, 31(2),
589 184–206. <https://doi.org/10.1108/IJPSM-03-2017-0078>
- 590 Sahni, J. (n.d.). Role Of Quality Of Work Life In Determining
591 Employee Engagement And Organizational Commitment In
592 Telecom Industry. *International Journal for Quality Research*,
593 13(2), 285–300.
- 594 Satpathy, I., Litt, D., Patnaik, B. C. M., & Mohapatra, M. das. (2019).
595 *job satisfaction* in the Manufacturing Sector. *International*
596 *Journal of Mechanical Engineering and Technology*, 10(01),
597 97–104. <http://www.iaeme.com/IJMET/index.asp97>
- 598 Shabir, S., & Gani, A. (2020). Impact of work–life balance on
599 organizational commitment of women health-care workers:
600 Structural modeling approach. *International Journal of*
601 *Organizational Analysis*, 28(4), 917–939. <https://doi.org/10.1108/IJOA-07-2019-1820>
- 603 Shadab, M., & Arif, K. (2015). Impact of Work-Life Balance on
604 job satisfaction A Case of Health Care Services in Pakistan.
605 *Developing Country Studies*, 5(9). www.iiste.org
- 606 Sitorus, D. R. H., Raharjo, K., & Kusumawati, A. (2018).
607 The Influence of Work-Life Balance on job satisfaction,
608 Organizational Commitment, and Turnover Intention. *Wacana*
609 *Journal of Social and Humanity Studies*, 21(4), 181–187.

- 610 Soomro, A. A., Breitenecker, R. J., & Shah, S. A. M. (2018). Relation
611 of work-life balance, work-family conflict, and family-work
612 conflict with the employee performance-moderating role of
613 job satisfaction. *South Asian Journal of Business Studies*, 7(1),
614 129–146. <https://doi.org/10.1108/SAJBS-02-2017-0018>
- 615 Sugiono. (2016). *Metode Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*.
616 Penerbit Alfabeta Bandung.
- 617 Yousef, D. A. (2017). Organizational Commitment, job satisfaction
618 and Attitudes toward Organizational Change: A Study in
619 the Local Government. *International Journal of Public*
620 *Administration*, 40(1), 77–88. [https://doi.org/10.1080/01900692.](https://doi.org/10.1080/01900692.2015.1072217)
621 [2015.1072217](https://doi.org/10.1080/01900692.2015.1072217)
- 622 Yukongdi, V., & Sherstha, P. (2020). The Influence of affective
623 commitment, job satisfaction and Job Stress on Turnover
624 Intention: A Study of Nepalese Bank Employees. *Review of*
625 *Intergrative Business and Economics Research*, 9(1), 88–98.
626 <http://buscompress.com/journal-home.html>