

**PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* DAN KEMAMPUAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN
KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING PADA PT. PERKEBUNAN
NUSANTARA IV REGIONAL 1 MEDAN**

SKRIPSI

OLEH :

**CERIA FEBRI YANTI
218320070**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2025**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 20/5/25

Access From (repository.uma.ac.id)20/5/25

**PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* DAN KEMAMPUAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN
KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING PADA PT. PERKEBUNAN
NUSANTARA IV REGIONAL 1 MEDAN**

SKRIPSI

Diajukan sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh
Gelar Sarjana di Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Medan Area

CERIA FEBRI YANTI
218320070

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2025**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 20/5/25

Access From (repository.uma.ac.id)20/5/25

HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi : Pengaruh *Work Life Balance* dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Medan
Nama : Ceria Febri Yanti Pangaribuan
NPM : 218320070
Fakultas/Prodi : Ekonomi dan Bisnis/Manajemen

Disetujui Oleh :

Komisi Pembimbing

Pembanding

(Dr. Ir. M. Yamin Siregar, M.M)

(Drs. Muslim Wijaya, M.Si)

Pembimbing

Pembanding

Mengetahui :



(Ahmad Rafiqi, BBA, MMgt, Ph.D, CIMA)

Dekan

(Fitriani Tobing, SE, M.Si)

Ketua Program Studi

Tanggal Lulus : 13 Maret 2025

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 20/5/25

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)20/5/25

HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya menyatakan bahwa skripsi yang berjudul “Pengaruh *Work Life Balance* dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Medan” yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar serjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah, dan etika penulisan ilmiah.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila di kemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 13 Maret 2025



Ceria Febri Yanti. P
218320070

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI

Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Ceria Febri Yanti Pangaribuan
NPM : 218320070
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Jenis karya : Tugas Akhir Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area Hak Bebas Royalti Non Eksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul: **“Pengaruh *Work Life Balance* dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Medan”**.

Dengan Hak Bebas Royalti Non Eksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat dan mempublikasikan tugas akhir/skripsi/tesis saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di Medan
Pada tanggal : 13 Maret 2025
Yang menyatakan,



Ceria Febri Yanti. P
218320070

RIWAYAT HIDUP



Nama	CERIA FEBRI YANTI PANGARIBUAN
NPM	218320070
Tempat, Tanggal Lahir	Duri, 11 Februari 2002
Nama Orang Tua :	
Ayah	D.S.P Pangaribuan
Ibu	M. Br. Ginting
Riwayat Pendidikan :	
SMP	SMP NEGERI 10 MANDAU
SMA/SMK	SMA NEGERI 1 MANDAU
Riwayat Studi Di UMA	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pada tahun 2021 penulis terdaftar sebagai mahasiswa di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area 2. Mengikuti Program MBKM (Kampus Mengajar) 3. Mengikuti Program Magang di PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan 4. Mengikuti beberapa organisasi aktif (BEM dan HMK)
Pengalaman Kerja	Staff Marketing di PT. Health Wealth Internasional
NO. HP/WA	0822-8481-3630
Email	ceriafebriyantipangaribuan@gmail.com

ABSTRACT

This research aims to determine the influence of Work Life Balance and Work Ability on Employee Performance with Organizational Commitment as an Intervening Variable at PT. Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Medan. The type of research used in this research is a quantitative approach. The sample in this study used non-probability sampling, consisting of 164 respondents who worked as employees in seven divisions of the company where this research was conducted. The data obtained used primary and secondary data in the form of questionnaires which were then analyzed using the PLS-SEM method using the Smart PLS program. The results of the tests carried out show that Work Life Balance and Work Ability have a positive and significant effect on employee performance through Organizational Commitment. The R-Square value for the employee performance variable is 0.853, this means that the percentage influence of work life balance and work ability on employee performance is 85.3%, while the remaining 14.7% can be explained by other variables not examined in this research. The Adjusted R-Square value for the employee performance variable is 0.850 or 85.0%. This value indicates an accurate level of adjustment, taking into account the number of variables in the model and reducing potential bias due to the large number of independent variables in this study. The R-Square value for the organizational commitment variable is 0.709, this means that the percentage influence of work life balance and work ability on organizational commitment is 70.9% while the remaining 29.1% can be explained by other variables not examined in the research this. The Adjusted R-Square value for the organizational commitment variable is 0.705 or 70.5%, showing the adjusted value. This illustrates the level of adjustment of the R Square value to the complexity of the model, thereby providing a more stable estimate.

Keywords: *Work Life Balance, Work Ability, Employee Performance, Organizational Commitment*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari *Work Life Balance* dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Medan. Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini menggunakan *Non-probability Sampling* yang terdiri dari 164 responden yang bekerja sebagai karyawan di tujuh divisi perusahaan tempat penelitian ini. Data yang diperoleh menggunakan data primer dan sekunder berupa kuesioner yang kemudian dianalisis dengan metode *PLS-SEM* menggunakan program *Smart PLS*. Hasil uji yang dilakukan menunjukkan bahwa *Work Life Balance* dan Kemampuan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi. Nilai *R-Square* untuk variabel kinerja karyawan sebesar 0,853, hal ini berarti besarnya persentase pengaruh *work life balance* dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar 85,3% sedangkan sisanya 14,7% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Nilai *Adjusted R-Square* untuk variabel kinerja karyawan yaitu 0,850 atau 85,0%. Nilai ini menunjukkan tingkat penyesuaian yang akurat, dengan mempertimbangkan jumlah variabel dalam model dan mengurangi potensi bias akibat banyaknya variabel independen dalam penelitian ini. Nilai *R-Square* untuk variabel komitmen organisasi sebesar 0,709, hal ini berarti bahwa besarnya persentase pengaruh *work life balance* dan kemampuan kerja terhadap komitmen organisasi adalah sebesar 70,9% sedangkan sisanya yaitu 29,1% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Nilai *Adjusted R-Square* untuk variabel komitmen organisasi yaitu 0,705 atau 70,5% memperlihatkan nilai yang telah disesuaikan. Hal ini menggambarkan tingkat penyesuaian dari nilai *R-Square* terhadap kompleksitas model, sehingga memberikan estimasi yang lebih stabil.

Kata Kunci : *Work Life Balance*, Kemampuan Kerja, Kinerja Karyawan, Komitmen Organisasi

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yesus Kristus atas kasih karunia, hikmat dan penyertaan-Nya yang tak berkesudahan, sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir skripsi yang berjudul “Pengaruh *Work Life Balance* dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening Pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Medan” ini. Ucapan terimakasih yang sebesar-besarnya juga penulis sampaikan kepada *support system* yang selalu melengkapi kekurangan penulis dari berbagai aspek walaupun dengan jarak yang berjauhan, kepada bapak terhebat Dapot Saut Parulian Pangaribuan terimakasih telah mendidik gadis kecil ini agar menjadi wanita yang memiliki intelektual serta bertanggungjawab dan kepada mama tercinta Murniati Br. Ginting terimakasih telah melahirkan dan menurunkan jiwa pantang menyerah kepada putri bungsu kalian ini. Senyuman diwajah kedua orangtua penulis menjadi penawar dari setiap tetes airmata yang jatuh selama proses penyelesaian skripsi yang cukup berat ini. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen (S.M) pada Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Medan Area. Dalam penyusunan skripsi ini, penulis menyadari bahwa pencapaian ini tidak lepas dari bimbingan, dukungan serta bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati, penulis ingin menyampaikan rasa terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc., selaku Rektor Universitas Medan Area.

2. Bapak Ahmad Rafiki, BBA (Hons), MMgt, Ph.D, CIMA., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area dan Dosen Ketua Sidang yang telah memberikan saran dan masukan kepada penulis untuk penyempurnaan skripsi ini.
3. Ibu Sari Nuzullina Rahmadhani, SE, Ak, M.Acc., selaku Wakil Bidang Penjamin Mutu Akademik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.
4. Ibu Fitriani Tobing, SE, M.Si., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.
5. Ibu Muthya Rahmi Darmansyah, SE, M.Sc., selaku Kepala Bidang Pembelajaran dan Sistem Informasi Akademik Program Studi Manajemen Universitas Medan Area dan Dosen Sekretaris yang telah meluangkan waktu serta memberikan saran dalam skripsi ini.
6. Bapak Alfifto, SE, M.Si., selaku Kepala Bidang Minat Bakat dan Inovasi Program Studi Manajemen Universitas Medan Area.
7. Bapak Dr. Ir. Muhammad Yamin Siregar, M.M., selaku Dosen Pembimbing yang telah meluangkan waktunya untuk membimbing dalam penyusunan serta memberikan motivasi kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
8. Bapak Muslim Wijaya, SE, M.Si., selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan saran dan masukan kepada penulis untuk penyempurnaan skripsi ini.
9. Seluruh tenaga pendidik di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.
10. Saudara/i penulis yang terkasih Kakak Santi Fransiska Br. Pangaribuan

beserta keluarga kecilnya, Kakak Nova Susilawati Br. Pangaribuan beserta keluarga kecilnya, Abang Haturan Rizky Pangaribuan beserta keluarga kecilnya, Kakak Septila Br. Pangaribuan beserta keluarga kecilnya, Kakak Jumpamin Hotnida Br. Pangaribuan beserta keluarga kecilnya, Kakak Rosnelly Br. Pangaribuan beserta keluarga kecilnya dan Adik tersayang Agus Suranta Pangaribuan yang senantiasa memberikan nasehat, doa serta menjadi sumber semangat bagi penulis untuk menyelesaikan skripsi dan pendidikan S1 ini semoga bisa berlanjut ke tingkat S2 kedepannya.

11. Teman-teman penulis yang senantiasa memberikan dukungan dalam menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa masih banyak keterbatasan kemampuan yang dimiliki dan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, kepada pembaca kiranya memberikan kritik dan saran yang dapat membangun untuk semua pihak. Dengan demikian penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pihak – pihak yang membutuhkannya.

Medan, 13 Maret 2025
Penulis,



Ceria Febri Yanti. P
218320070

DAFTAR ISI

ABSTRAK.....	i
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL.....	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
DAFTAR LAMPIRAN	x
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	8
1.3 Pertanyaan Penelitian	9
1.4 Tujuan Penelitian	9
1.5 Manfaat Penelitian	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	12
2.1 Kinerja Karyawan.....	12
2.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan.....	12
2.1.2 Tujuan Kinerja Karyawan.....	13
2.1.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan....	13
2.1.4 Dimensi Kinerja Karyawan	16
2.2 Komitmen Organisasi	19
2.2.1 Pengertian Komitmen Organisasi	19
2.2.2 Tujuan Komitmen Organisasi.....	20
2.2.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi22	
2.2.4 Dimensi Komitmen Organisasi.....	24
2.3 <i>Work Life Balance</i>	26
2.3.1 Pengertian <i>Work Life Balance</i>	26
2.3.2 Dimensi <i>Work Life Balance</i>	27
2.3.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi <i>Work Life Balance</i> ...	27
2.3.4 Indikator <i>Work Life Balance</i>	28
2.4 Kemampuan Kerja.....	30
2.4.1 Pengertian Kemampuan Kerja.....	30
2.4.2 Dimensi Kemampuan Kerja	31
2.4.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kemampuan Kerja... 33	
2.4.4 Indikator Kemampuan Kerja	34
2.5 Penelitian Terdahulu.....	35
2.6 Kerangka Konseptual	39
2.7 Hipotesis Penelitian	40
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	43
3.1 Jenis Penelitian	43
3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian	43
3.2.1 Lokasi Penelitian	43
3.2.2 Waktu Penelitian	43

3.3 Populasi dan Sampel	44
3.3.1 Populasi	44
3.3.2 Sampel.....	44
3.4 Defenisi Operasional	45
3.5 Skala Pengukuran Data.....	47
3.6 Metode Pengumpulan Data	47
3.7 Jenis dan Sumber Data	48
3.7.1 Jenis Data	48
3.7.2 Sumber Data.....	48
3.8 Instrumen Penelitian	49
3.8.1 Uji Validitas	49
3.8.2 Uji Reliabilitas.....	50
3.9 Teknik Analisis Data	50
3.9.1 Analisis Statistik Deskriptif.....	50
3.9.2 Analisis SPLS (<i>Smart Partial Least Squares</i>).....	51
3.9.3 Model Struktural	52
3.9.4 Diagram Jalur (<i>Path Analysis</i>)	52
3.9.5 Laten Tingkat Kedua (<i>Second Order Construct</i>)	54
3.9.6 Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>).....	54
3.9.7 Model Struktural (<i>Inner Model</i>).....	55
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	56
4.1 Gambaran Umum Perusahaan PT. Perkebunan NusantaraIV Regional 1 Medan.....	56
4.2 Hasil Penelitian	61
4.2.1 Analisis Deskriptif Responden	61
4.2.2 Karakteristik Responden.....	61
4.3 Deskriptif Variabel	64
4.3.1 Skala Pengukuran Mean Analisis Deskriptif.....	64
4.3.2 Frekuensi Jawaban Responden.....	65
4.4 Hasil Analisis Data	85
4.4.1 Analisis Model PLS.....	85
4.4.2 Evaluasi Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>).....	86
4.4.3 Evaluasi Model Struktural (<i>Inner Model</i>)	89
4.4.4 Uji Pengaruh Langsung (<i>Direct Effect</i>).....	90
4.4.5 Uji Pengaruh Secara Tidak Langsung (<i>Indirect Effect</i>).....	92
4.5 Pembahasan	93
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	103
5.1 Kesimpulan	103
5.2 Saran	104
DAFTAR PUSTAKA	107
DAFTAR LAMPIRAN.....	114

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Data kinerja PT. Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Medan.....	5
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu.....	35
Tabel 3. 1 Rencana Waktu Penelitian.....	43
Tabel 3. 2 Operasionalisasi Variabel.....	45
Tabel 3. 3 Instrumen <i>Skala Likert</i>	47
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	61
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	62
Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	62
Tabel 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Divisi.....	63
Tabel 4. 5 Instrumen <i>Skala Mean</i>	65
Tabel 4. 6 Distribusi Jawaban Responden Terhadap Variabel <i>Work Life Balance (X1)</i>	65
Tabel 4. 7 Distribusi Jawaban Responden Terhadap Variabel Kemampuan Kerja (X2).....	71
Tabel 4. 8 Distribusi Jawaban Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)	74
Tabel 4. 9 Distribusi Jawaban Responden Terhadap Variabel Komitmen Organisasi (Z)	81
Tabel 4. 10 Hasil Uji <i>Loading Factors</i>	86
Tabel 4. 11 <i>Composite Reliability</i>	88
Tabel 4. 12 <i>Average Variance Extracted (AVE)</i>	88
Tabel 4. 13 <i>R Square</i>	89
Tabel 4. 14 <i>Path Coefficients</i>	90
Tabel 4. 15 <i>Indirect effect</i>	92

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual	41
Gambar 3. 1 Model Diagram Alur Penelitian	53
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi	59
Gambar 4. 2 Kerangka Model Pertama	85



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. 1 Kuesioner Penelitian	114
Lampiran 2. 1 Data 164 Responden	119
Lampiran 3. 1 Data Penelitian	129
Lampiran 4. 1 <i>Output</i> Hasil Uji Statistik.....	146
Lampiran 5. 1 Surat Pengantar Riset.....	149
Lampiran 6. 1 Surat Selesai Riset.	150
Lampiran 7. 1 Dokumentasi.	151



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perkebunan adalah bagian dari sektor pertanian yang memiliki peran penting dalam kontribusi terhadap pembentukan nilai produk domestik regional bruto (PDRB). Beberapa yang termasuk kedalam sektor perkebunan terbesar di Indonesia yaitu tebu, teh, karet, kelapa sawit, kopi, tembakau, lada dan lainnya. Kelapa sawit merupakan salah satu komoditas perkebunan yang memiliki peranan penting dalam perekonomian nasional. PT. Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Medan merupakan salah satu perusahaan perkebunan yang bergerak dibidang perkebunan kelapa sawit yang menjadi wadah untuk menstabilkan perekonomian disekitar perusahaan tersebut (Siregar *et al*, 2022).

PT. Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Medan merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dibidang pengelolaan, pengolahan dan pemasaran produk komoditas perkebunan. Perusahaan ini berdiri sejak tahun 1996. PT. Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Medan ini berkomitmen untuk selalu berupaya mencapai keunggulan dalam setiap aspek operasionalnya, termasuk dalam pengelolaan sumber daya alam dan manusia serta memberikan kontribusi positif bagi perekonomian nasional. Sebagai sentral pengelola, PT. Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Medan harus memiliki citra positif di mata masyarakat dengan cara tidak mengabaikan aspek pengembangan kualitas sumber daya manusianya (Priyana dan Asmike, 2023).

Menurut Yuzarni *et al*, (2022) “Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat”. Dalam hal ini manusia berupa tenaga kerja merupakan faktor yang paling menentukan keberhasilan dari proses perusahaan untuk mencapai tujuannya. MSDM adalah bagian penting dari pengelolaan suatu instansi yang tidak dapat diabaikan dalam aktivitas manajemennya. Tingginya kualitas sumber daya manusia dapat mempengaruhi kinerja dan keberhasilan didalam perusahaan tersebut.

Menurut Aziz dan Dewanto (2022) “Kinerja atau *performance* merupakan gambaran tentang sejauh mana pelaksanaan sebuah program, kegiatan, atau kebijakan berhasil mencapai sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang telah ditetapkan dalam perencanaan strategisnya”. Penilaian kinerja perusahaan adalah bagian penting untuk mengukur keberhasilan dan mengatasi masalah jika terjadi penurunan kinerja. Prestasi kinerja menunjukkan seberapa besar kontribusi karyawan terhadap perusahaan dalam memenuhi standar kerja yang telah ditentukan. Oleh karena itu, setiap perusahaan biasanya mengadakan pelatihan dan evaluasi untuk mengukur kinerja para karyawannya.

Menurut Umar dan Norawati (2022) “Kinerja karyawan merupakan hasil dari usaha karyawan yang dinilai berdasarkan kualitas, kuantitas, waktu, serta kemampuan bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan”. Kinerja karyawan mencerminkan seberapa besar kontribusi yang mereka berikan kepada perusahaan. Kinerja karyawan merupakan

hasil kerja individu atau tim yang berpengaruh pada perusahaan, yang berhasil dicapai melalui pelaksanaan tugas dan tanggung jawab mereka dalam pekerjaan. Hasil dari pekerjaan ini memiliki hubungan yang erat dengan pencapaian tujuan perusahaan.

Menurut Lie *et al*, (2022) “Keseimbangan kehidupan dan pekerjaan atau *Work Life Balance* merupakan kemampuan seseorang untuk menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, sehingga bisa tetap produktif dan kompetitif di tempat kerja, sambil mempertahankan kehidupan rumah yang bahagia dan sehat”. Hal ini termasuk kemampuan mengelola tekanan kerja dan berbagai tuntutan yang memerlukan waktu dan perhatian, tanpa mengorbankan kebahagiaan atau kenyamanan pribadi. Salah satu penyebab menurunnya kinerja karyawan adalah kurangnya keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan, atau yang dikenal sebagai *Work Life Balance*. Upaya yang dapat dilakukan untuk menjaga dan meningkatkan kinerja karyawan yang baik adalah dengan menerapkan sistem *Work Life Balance*. Perusahaan perlu menyadari bahwa karyawan tidak hanya memiliki tanggung jawab terkait pekerjaan, tetapi juga tanggung jawab pribadi di luar pekerjaan seperti keluarga, hobi dan pergaulan di lingkungan sekitar. Oleh karena itu, penting bagi karyawan untuk dapat menyeimbangkan waktu antara bekerja dan waktu untuk kehidupan pribadi mereka.

Menurut Robbins & Judge dalam Damanik & Thamrin (2024) “Kemampuan (*ability*) berarti kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan”.

Menurut Jayanti & Dewi (2021) “Kemampuan kerja merupakan kemampuan seseorang yang mencakup kecerdasan dan keterampilan dalam menyelesaikan masalah yang dihadapinya”. Pada dasarnya, kemampuan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam suatu perusahaan atau organisasi. Dalam manajemen operasional, kemampuan kerja dianggap sebagai fungsi pengembangan, karena fokus utama dari fungsi ini adalah untuk meningkatkan kemampuan kerja karyawan. Sehingga dalam hal ini perusahaan juga harus memperhatikan kualitas sumber daya manusia, karena kemampuan kerja menjadi faktor penting bagi seorang karyawan agar dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

Menurut Hamdani (2024) “Komitmen organisasi merupakan sikap yang menunjukkan loyalitas karyawan dan merupakan proses berkelanjutan di mana seseorang memperlihatkan kepeduliannya terhadap keberhasilan organisasi”. Dalam melaksanakan aktivitas perusahaan, karyawan diharapkan melaksanakan tugas dengan dedikasi tinggi, rasa tanggung jawab, dan motivasi untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh manajemen. Ketika seseorang bergabung dengan sebuah organisasi, komitmen menjadi hal penting yang harus dimiliki. Komitmen organisasi merujuk pada seorang karyawan yang mendukung organisasi serta tujuannya, dan memiliki keinginan untuk tetap terlibat aktif dalam organisasi tersebut. Organisasi yang mampu membangun komitmen yang kuat dari para anggotanya cenderung akan memperoleh keuntungan berupa peningkatan kinerja karyawan. Oleh karena itu, komitmen yang kuat dalam

organisasi atau pelatihan sangat dibutuhkan agar kinerja karyawan sejalan dengan tujuan perusahaan.

Secara umum, komitmen organisasi adalah kesepakatan bersama dari seluruh anggota organisasi tentang panduan, pelaksanaan, dan tujuan yang ingin dicapai di masa depan. Memiliki keseimbangan antara kerja dan kehidupan pribadi yang baik dapat mendorong karyawan untuk tetap bertahan dan loyal pada organisasi. Komitmen organisasi berperan sebagai variabel intervening yang menghubungkan antara *Work Life Balance* dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan. Komitmen sering kali mencerminkan keyakinan karyawan terhadap misi dan tujuan organisasi, kemauan untuk berusaha dalam menyelesaikan tugas, serta keinginan untuk tetap bekerja di sana. Melalui komitmen yang dijalankan dengan baik, tujuan organisasi akan lebih mudah tercapai (Machfudhi *et al*, 2023).

Dalam sistem operasional PT. Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Medan memiliki standar kinerja yang jelas yang disebut KPI (*Key Performance Indicator*). Setiap bulan, perusahaan melakukan penilaian kinerja *Quality Control* untuk memastikan apakah kinerja karyawan sudah mencapai 100% dari target yang ditetapkan. Adapun data-data kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Medan pada Tabel 1.1:

Tabel 1. 1
Data kinerja PT. Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Medan

No	Bagian	Nilai 2019	Nilai 2020	Nilai 2021	Nilai 2022	Nilai 2023
1	SDM 1	81	90	85	80	84
2	SDM 2	83	95	94,47	93	91,36
3	SDM 3	85	90	90	85	84
4	SDM 4	85	95	90	90	89
5	SDM 5	90	85	81	95,17	93,79
6	SDM 6	90	90	90	95,17	95,17
7	SDM 7	90	90	90	95,17	96
8	SDM 8	90	90	90	95,17	95

No	Bagian	Nilai 2019	Nilai 2020	Nilai 2021	Nilai 2022	Nilai 2023
9	SDM 9	90	91,2	91,2	95,2	94
10	SDM 10	90	95	92,63	90	91
11	SDM 11	90	95	92,7	96,29	94,17
12	SDM 12	90	95	94,47	94,85	93
13	SDM 13	90	95	90	91,05	89
14	SDM 14	90	95,5	90	93	91
15	SDM 15	91	90	95	80	82
16	SDM 16	91	91	90	80	83
17	SDM 17	91	94,17	94,17	80	80
18	SDM 18	91,6	90	90	93,13	91
20	SDM 20	92	90	90	80	79
21	SDM 21	92,27	90	90	93,43	94
22	SDM 22	92,63	95	92,27	95,17	93
23	SDM 23	92,7	90	90	91	92
24	SDM 24	94,47	90,13	90,13	90	89
25	SDM 25	95	90	90	84	83
26	SDM 26	95	90	90	79	80

Sumber: PT. Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Medan (2024)

Berdasarkan Tabel 1.1 diatas, terdapat fenomena di mana kinerja karyawan mengalami fluktuasi. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja mereka belum optimal, yang berdampak pada kinerja perusahaan secara keseluruhan dan menghambat upaya peningkatan kinerja karyawan.

Selain itu, hal yang dapat mempengaruhi ketidakstabilan kinerja karyawan yaitu *Work Life Balance*. *Work Life Balance* menjadi topik penting dalam dunia kerja karena berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan. Rendahnya kinerja karyawan di perusahaan ini disebabkan oleh perusahaan memberikan beban kerja yang terlalu banyak kepada karyawan sehingga kinerja karyawan tersebut mengalami fluktuasi. Selain itu, adanya karyawan yang menunda pekerjaannya sehingga karyawan tersebut mengalami kinerja yang belum optimal dan adanya karyawan yang kurang efektif dalam mengelola jadwal pekerjaan dengan kehidupan pribadi. Oleh karena itu, kinerja karyawan mengalami fluktuasi setiap tahunnya.

Berdasarkan penelitian Abdirahman *et al*, (2020) yang diperkuat oleh Adnan (2019) dan Dousin *et al*, (2019) menyatakan bahwa *Work Life Balance* berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Namun dalam penelitian Rafsanjani *et al*, (2019) yang diperkuat oleh Mwangi *et al*, (2016) dan Keino & Kithae (2016) menyatakan hal yang berbeda, bahwa *Work Life Balance* memiliki korelasi negatif terhadap kinerja para karyawan. Hal ini dikarenakan mereka memperoleh layanan yang sesuai di tempat kerja, sehingga problem pribadi atau keluarga tidak berdampak pada *employees performance*.

Selain *Work Life Balance*, hal yang dapat mempengaruhi ketidakstabilan kinerja karyawan yaitu kemampuan kerja. Kemampuan kerja juga menjadi topik penting dalam dunia kerja karena berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan. Rendahnya kinerja karyawan di perusahaan disebabkan oleh kurangnya pengetahuan karyawan dalam menjalankan pekerjaan yang diberikan, adanya karyawan yang kurang aktif dalam mengikuti pelatihan yang diberikan oleh perusahaan, rendahnya keterampilan karyawan dalam mengaplikasikan perangkat/fasilitas kerja yang diberikan perusahaan dan ketidakmampuan karyawan dalam menyelesaikan tanggung jawab dengan baik dikarenakan tekanan yang diterima dari pekerjaan.

Berdasarkan penelitian Maharani *et al*, (2022) yang diperkuat oleh Pratiwi (2022) menyatakan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Namun dalam penelitian Tangkawarouw *et al*, (2019) yang diperkuat oleh

Triyanto & Triswanto (2016), Sekartini (2016) menyatakan bahwa variabel kemampuan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja. Dalam hal ini kemampuan kerja karyawan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Medan.

Komitmen organisasi sebagai variabel intervening juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini dapat diketahui melalui karyawan yang kurang menunjukkan rasa kebanggaan menjadi bagian dari perusahaan. Selain itu, perusahaan yang kurang mengapresiasi pencapaian karyawan sehingga karyawan merasa kurang dihargai dan adanya karyawan yang tidak loyal sehingga memicu kurangnya bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan. Kondisi ini berdampak pada kinerja yang kurang optimal di PT Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Medan.

Berdasarkan fenomena masalah yang telah dijelaskan dalam latar belakang masalah diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh *Work Life Balance* dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Medan”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan fenomena bisnis dan inkonsistensi hasil penelitian terdahulu di atas, maka muncul permasalahan terkait pengaruh *Work Life Balance* dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan. Selain itu, ada juga permasalahan tentang peran komitmen organisasi sebagai perantara atau *mediator* dalam hubungan antara *Work Life Balance* terhadap kinerja karyawan, serta antara

kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, penulis tertarik untuk melakukan penelitian secara empiris mengenai isu-isu tersebut.

1.3 Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan pada latar belakang masalah diatas, maka pertanyaan dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah *Work Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah *Work Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi ?
3. Apakah *Work Life Balance* berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi ?
4. Apakah kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ?
5. Apakah kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi ?
6. Apakah kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi ?
7. Apakah komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka dapat diuraikan tujuan penelitian sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh positif dan signifikan *Work Life Balance* terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Medan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh positif dan signifikan *Work Life Balance* terhadap komitmen organisasi pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Medan.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Work Life Balance* terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Medan.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh positif dan signifikan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Medan.
5. Untuk mengetahui pengaruh positif dan signifikan kemampuan kerja terhadap komitmen organisasi pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Medan.
6. Untuk mengetahui pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Medan.
7. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Medan.

1.5 Manfaat Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah, rumusan masalah, pertanyaan penelitian dan tujuan penelitian, maka manfaat penelitian ini adalah:

1. Bagi Penulis

Penulis dapat menambah pengetahuan serta wawasan mengenai pengaruh *Work Life Balance* dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Medan.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan oleh organisasi guna meningkatkan *Work Life Balance*, kemampuan kerja setiap karyawan sehingga organisasi tersebut dapat mengambil kebijakan mendorong timbulnya *Work Life Balance* dan kemampuan kerja pada kinerja karyawan melalui komitmen organisasi sebagai variabel intervening pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Medan sehingga akan memberikan pengaruh baik dan positif bagi organisasinya.

3. Bagi Universitas Medan Area

Penelitian ini diharapkan bisa memberikan kontribusi pemikiran bagi penelitian lain yang ingin meneliti lebih lanjut dan mendalam tentang berbagai aspek yang berkaitan dengan variabel yang diteliti.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bahan referensi yang dapat memberikan perbandingan dalam penelitian selanjutnya, khususnya mengenai *Work Life Balance* dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi sebagai variabel intervening pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Medan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kinerja Karyawan

2.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Siagian dalam Fachrezi & Harmanan (2020) mengemukakan Kinerja karyawan adalah “sebuah hasil pekerjaan yang dicapai selama waktu tertentu”. Sedarmayanti dalam Burhannudin *et al*, (2019) mengemukakan Kinerja karyawan adalah “capaian seseorang atau kelompok dalam satu organisasi dalam merampungkan tugas dan tanggung jawabnya guna mencapai cita-cita organisasi secara sah, tanpa melanggar hukum, serta bermoral dan beretika”. Mangkunegara (2017) mengemukakan Kinerja karyawan adalah “hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Dan Rivai (2020) mengemukakan Kinerja karyawan adalah “hasil kerja yang dapat dicapai oleh karyawan dalam periode tertentu, dan dibandingkan dengan target yang dibebankan”.

Berdasarkan beberapa pandangan para ahli diatas penulis dapat menyimpulkan bahwa kinerja karyawan merujuk pada pencapaian yang diperoleh seorang karyawan saat menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Kinerja yang optimal tidak hanya diukur dari seberapa banyak hasil yang dicapai, tetapi juga dari kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, serta sejauh mana hasil tersebut sesuai dengan tujuan organisasi.

2.1.2 Tujuan Kinerja Karyawan

Menurut Wijonarko *et al*, (2022) mengemukakan tujuan dari kinerja karyawan, yaitu sebagai berikut:

- a. Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kinerja.
- b. Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu.
- c. Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karir atau terhadap pekerjaan yang diembannya sekarang.
- d. Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya.

2.1.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir dalam Mahardika (2024) mengemukakan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan antara lain sebagai berikut :

1. Keahlian dan Kemampuan

Setiap orang baik atasan maupun bawahan harus memiliki kemampuan dan keahlian yang dapat dipakai untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Semakin ahli dan mampu seorang pekerja dalam menyelesaikan tugasnya dengan tepat semakin ringan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat, oleh sebab itu melalui kemampuan dan

keahlian yang dimiliki seseorang akan berpengaruh pada kinerja setiap orang.

2. Pengetahuan

Seseorang yang memiliki output pekerjaan yang baik itu disebabkan karena seseorang tersebut mempunyai kemampuan yang lebih detail akan bidang tersebut. Sebaliknya, jika seseorang tidak memiliki kemampuan tentang pekerjaannya yang memadai maka hasil output yang didapatkan cenderung rendah.

3. Rancangan Kerja

Suatu faktor di mana karyawan dimudahkan dalam menjalankan tanggung jawab beserta tugasnya. Suatu pekerjaan dengan rancangan yang bagus akan mengurangi tingkat kesulitan karyawan dalam menyelesaikan sebuah pekerjaan yang dijalankannya.

4. Kepribadian

Merupakan keseluruhan seorang individu dalam berinteraksi dan bereaksi satu dengan yang lainnya dalam sebuah organisasi. Seseorang yang mempunyai pribadi baik, dipastikan mampu menjalankan kewajibannya secara bertanggung jawab serta penuh kesungguhan sehingga akan berpengaruh pada kinerjanya yang semakin baik.

5. Motivasi Kerja

Faktor ini muncul dari dalam diri seorang karyawan supaya seseorang tergerak atau terpengaruh dalam menjalankan sesuatu, jika seseorang

mempunyai dukungan yang kuat dari sekelilingnya, maka orang tersebut akan termotivasi dalam menjalankan tugas dan kewajibannya.

6. Kepemimpinan

Merupakan sikap atasan dalam mengorganisasikan sistem kerja terhadap anggotanya dalam mendorong penyelesaian tugas dan kewajiban yang diamanahkan kepada mereka. Peningkatan kinerja karyawan dapat terlihat dari perilaku seorang pemimpin jika pemimpinnya menyenangkan, mampu mengayomi, dan membimbing dengan baik, maka dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan baik.

7. Komitmen

Faktor yang memengaruhi kinerja karyawan sesuai dengan kepatuhan karyawan dalam menjalankan setiap peraturan yang berlaku di sebuah organisasi ataupun perusahaannya. Dengan kesepakatan yang ada bahwa karyawan akan mematuhi setiap SOP yang berlaku, maka karyawan tersebut berupaya maksimal dalam bekerja dan merasa bersalah jika peraturan tersebut dilanggar.

8. Gaya Kepemimpinan

Merupakan sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintah kepada bawahannya. Kenyataannya, gaya kepemimpinan dapat diterapkan sesuai dengan kondisi suatu organisasi.

9. Lingkungan Kerja

Merupakan suasana dan kondisi lingkungan yang berada disekitar seseorang bekerja. Suasana yang nyaman dan aman akan memberi kenyamanan sehingga kinerja karyawan dengan lebih optimal.

2.1.4 Dimensi Kinerja Karyawan

Menurut Mondy *et al*, dalam Ona *et al*, (2024), mengemukakan pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan dimensi sebagai berikut :

1. Kuantitas pekerjaan (*Quantity of Work*)

Kuantitas pekerjaan berhubungan dengan volume pekerjaan dan produktivitas kerja yang dihasilkan oleh pegawai dalam kurun waktu tertentu.

2. Kualitas pekerjaan (*Quality of Work*)

Kualitas pekerjaan berhubungan dengan pertimbangan ketelitian, presisi, kerapian, dan kelengkapan di dalam menangani tugas-tugas yang ada didalam organisasi.

3. Kemandirian (*Dependability*)

Kemandirian berkenaan dengan pertimbangan derajat kemajuan pegawai untuk berkerja dan mengemban tugas secara mandiri.

4. Inisiatif (*Initiative*)

Inisiatif berkenaan dengan pertimbangan kemandirian, fleksibel berfikir, dan kesediaan menerima tanggung jawab.

5. Adaptabilitas (*Adaptability*)

Adaptabilitas berkenaan dengan kemampuan untuk beradaptasi, mempertimbangkan kemampuan untuk bereaksi terhadap mengubah kebutuhan dan kondisi-kondisi.

6. Kerjasama (*Cooperation*)

Kerjasama berkaitan dengan pertimbangan kemampuan untuk berkerjasama, dan dengan orang lain.

Di sisi lain Sinambela & Sinambela (2019) mengemukakan indikator penunjang keberhasilan kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Kualitas kerja

Menunjukkan kerapian, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan instansi. Indikatornya yaitu sebagai berikut:

- a. Kerapian
- b. Kemampuan
- c. Keberhasilan.

2. Kuantitas kerja

Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan instansi. Indikatornya yaitu sebagai berikut:

- a. Kecepatan
- b. Kepuasan.

3. Tanggung jawab

Menunjukkan seberapa besar karyawan dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggungjawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari.

Indikatornya yaitu sebagai berikut:

- a. Hasil kerja
- b. Pengambilan keputusan
- c. Sarana
- d. Prasarana.

4. Kerjasama

Kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dengan karyawan yang lain secara vertikal dan horizontal baik di dalam maupun di luar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik. Indikatornya yaitu kekompakan dan hubungan baik dengan rekan kerja dan atasan

5. Inisiatif

Inisiatif dari dalam diri anggota perusahaan untuk melakukan pekerjaan serta alam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah kewajiban seorang karyawan. Indikatornya yaitu kemandirian.

Dari penjabaran di atas dapat dipahami bahwa kinerja kerja karyawan sangat menentukan pencapaian tujuan perusahaan melalui sumber daya manusia yang ada. Dengan indikator penilaian kinerja inisiatif, kualitas,

kuantitas, kerjasama, dan tanggung jawab pada setiap karyawan maka dengan indikator tersebut terukur pula kinerja perusahaan tersebut.

2.2 Komitmen Organisasi

2.2.1 Pengertian Komitmen Organisasi

Dessler (2019) mendefinisikan Komitmen organisasi sebagai “suatu perasaan keyakinan terhadap misi organisasi, merasa terlibat dengan tugas-tugas organisasi, merasa loyal dan cinta pada organisasinya sebagai tempat untuk kelangsungan hidupnya dan bekerja”. Luthans & Doh (2020) mendefinisikan Komitmen organisasi sebagai “sikap yang menggambarkan loyalitas individu terhadap organisasi dan merupakan suatu proses yang berkesinambungan untuk menunjukkan perhatian individu terhadap keberhasilan serta kemajuan organisasi”. Mathis *et al*, (2021) mendefinisikan Komitmen organisasi sebagai “tingkat sejauh mana karyawan yakin dan menerima tujuan organisasi, serta berkeinginan untuk selalu bersama organisasi atau bahkan meninggalkan perusahaan pada akhirnya yang tercermin dalam ketidakhadiran dan angka perputaran karyawan”.

Berdasarkan ketiga pandangan ahli diatas penulis dapat menyimpulkan bahwa Komitmen organisasi merujuk pada suatu sikap dan perasaan positif yang mencerminkan keyakinan, keterlibatan, dan loyalitas individu terhadap organisasi, di mana karyawan menerima serta mendukung tujuan organisasi, berusaha aktif untuk kemajuan organisasi, dan memiliki keinginan untuk tetap bertahan dalam organisasi, dengan dampak yang terlihat pada tingkat kehadiran serta rendahnya perputaran karyawan.

2.2.2 Tujuan Komitmen Organisasi

Robbins & Judge (2018) mengemukakan tujuan komitmen organisasi antara lain sebagai berikut:

1. Meningkatkan Kinerja Individu

Meningkatkan kinerja individu terdiri menjadi 3 bagian:

1) Motivasi yang lebih tinggi

Motivasi yang lebih tinggi yaitu karyawan yang berkomitmen cenderung memiliki motivasi yang lebih tinggi untuk mencapai tujuan organisasi. Mereka merasa memiliki bagian dalam keberhasilan organisasi dan lebih terdorong untuk memberikan kontribusi terbaiknya.

2) Produktivitas yang lebih baik

Produktivitas yang lebih baik yaitu komitmen yang tinggi mendorong karyawan untuk bekerja lebih produktif. Mereka lebih fokus pada tugas-tugas yang diberikan dan cenderung menyelesaikannya dengan lebih cepat dan efisien.

3) Kualitas kerja yang lebih baik

Kualitas kerja yang lebih baik yaitu karyawan yang berkomitmen cenderung menghasilkan pekerjaan yang berkualitas lebih tinggi. Mereka lebih memperhatikan detail dan berusaha untuk mencapai kesempurnaan dalam setiap tugas.

2. Menurunkan Tingkat *Turnover*

Menurunkan tingkat *turnover* terdiri menjadi 2 bagian:

1) Mengurangi biaya perekrutan dan pelatihan

Tingkat *turnover* yang tinggi dapat menyebabkan organisasi harus mengeluarkan biaya yang besar untuk merekrut dan melatih karyawan baru. Dengan meningkatkan komitmen karyawan, organisasi dapat mengurangi biaya-biaya tersebut.

2) Meningkatkan stabilitas organisasi

Tingkat *turnover* yang rendah menciptakan lingkungan kerja yang lebih stabil dan kondusif. Karyawan yang berkomitmen cenderung bertahan lebih lama dalam organisasi, sehingga organisasi dapat mempertahankan pengetahuan dan pengalaman yang telah dimiliki.

3. Meningkatkan Kepuasan Kerja

Meningkatkan kepuasan kerja terdiri menjadi 2 bagian:

1) Perasaan memiliki

Perasaan memiliki yaitu karyawan yang berkomitmen merasa memiliki bagian dalam organisasi. Mereka merasa bahwa kontribusi mereka dihargai dan diakui.

2) Pengalaman kerja yang lebih positif

Pengalaman kerja yang lebih positif yaitu komitmen yang tinggi menciptakan pengalaman kerja yang lebih positif. Karyawan merasa lebih terhubung dengan rekan kerja dan atasan, serta lebih puas dengan pekerjaan mereka.

4. Meningkatkan Loyalitas terhadap Organisasi

Meningkatkan loyalitas terhadap organisasi terdiri menjadi 2 bagian:

1) Dukungan terhadap perubahan

Dukungan terhadap perubahan yaitu karyawan yang loyal lebih terbuka terhadap perubahan dan lebih mudah beradaptasi dengan perubahan organisasi.

2) Promosi citra positif organisasi

Promosi citra positif organisasi yaitu karyawan yang loyal akan menjadi duta yang baik bagi organisasi. Mereka akan berbicara positif tentang organisasi kepada orang lain, baik itu calon karyawan, pelanggan, atau masyarakat umum.

2.2.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Robbins & Judge (2017) mengemukakan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi antara lain sebagai berikut :

1. Karakteristik Individu

Karakteristik individu mencakup unsur-unsur sebagai berikut:

1) Usia

Karyawan yang lebih tua cenderung memiliki komitmen yang lebih tinggi.

2) Masa kerja

Semakin lama masa kerja, umumnya semakin tinggi komitmennya.

3) Tingkat pendidikan

Tingkat pendidikan yang lebih tinggi seringkali dikaitkan dengan komitmen yang lebih besar.

4) Kepribadian

Orang dengan kepribadian yang konvensional dan bertanggung jawab cenderung lebih berkomitmen.

2. Karakteristik Pekerjaan

Karakteristik pekerjaan mencakup unsur-unsur sebagai berikut:

1) Tantangan pekerjaan

Pekerjaan yang menantang dan memberikan kesempatan untuk pengembangan diri dapat meningkatkan komitmen.

2) Otonomi

Kebebasan dalam mengambil keputusan dapat meningkatkan rasa memiliki dan tanggung jawab.

3) Keadilan

Persepsi karyawan tentang keadilan dalam distribusi penghargaan dan peluang dapat mempengaruhi komitmen.

3. Karakteristik Organisasi

Karakteristik organisasi mencakup unsur-unsur sebagai berikut:

1) Budaya organisasi

Budaya yang kuat dan positif dapat meningkatkan rasa memiliki dan loyalitas.

2) Kepemimpinan

Kepemimpinan yang transformasional dan mendukung dapat meningkatkan komitmen karyawan.

3) Struktur organisasi

Struktur organisasi yang fleksibel dan mendukung partisipasi karyawan dapat meningkatkan komitmen.

4) Kebijakan organisasi

Kebijakan yang adil dan konsisten dapat meningkatkan kepercayaan karyawan terhadap organisasi.

4. Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja mencakup unsur-unsur sebagai berikut:

1) Interaksi sosial

Hubungan yang baik dengan rekan kerja dan atasan dapat meningkatkan komitmen.

2) Pengakuan atas kinerja

Pengakuan dan penghargaan atas kinerja dapat meningkatkan motivasi dan komitmen.

3) Persepsi terhadap peluang karir

Adanya peluang untuk berkembang dalam organisasi dapat meningkatkan komitmen.

2.2.4 Dimensi Komitmen Organisasi

Wardhana (2021) mengemukakan terdapat tiga dimensi umum komitmen organisasi yaitu sebagai berikut:

1. Komitmen afektif (*affective commitment*)

Merupakan keterikatan dan keterlibatan emosional dan psikologis karyawan dengan organisasi dimana karyawan memutuskan untuk tetap bersama dengan organisasi.

2. Komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*)

Merupakan keterikatan dan keterlibatan karyawan untuk melanjutkan pekerjaan dalam organisasi dengan pertimbangan biaya dan manfaat yang diperoleh karyawan dibandingkan bila karyawan memutuskan untuk meninggalkan organisasi.

3. Komitmen normatif (*normative commitment*)

Merupakan keterikatan dan keterlibatan karyawan dalam bentuk kewajiban untuk melanjutkan pekerjaan dalam organisasi sebagai dampak dari tekanan eksternal.

Busro (2018) mengemukakan dimensi dan indikator komitmen organisasi yang dapat diukur sebagai berikut:

1. *Affective commitment*

Berkaitan dengan hubungan emosional anggota terhadap organisasinya dengan indikator sebagai berikut:

- a. Identifikasi dengan organisasi
- b. Keterlibatan anggota dengan kegiatan di organisasi

2. *Continuance commitment*

Berkaitan dengan kesadaran anggota organisasi akan mengalami kerugian jika meninggalkan organisasinya dengan indikator sebagai berikut:

- a. Loyalitas dalam organisasi

- b. Memiliki kebutuhan untuk menjadi anggota organisasi

3. *Normative commitment*

Menggambarkan tentang perasaan keterikatan untuk terus berada dalam organisasi dengan indikator sebagai berikut:

- a. Bertingkah laku untuk memenuhi kebutuhan
- b. Minat organisasi dengan keyakinan untuk melakukan tindakan yang tepat

2.3 *Work Life Balance*

2.3.1 *Pengertian Work Life Balance*

Menurut Minarika *et al*, (2020) mengemukakan keseimbangan kerja dan kehidupan (*Work Life Balance*) adalah “kemampuan seseorang untuk mengintegrasikan peran-peran pekerjaan, keluarga, dan pribadinya secara efektif”. Frone *et al*, dalam Stefanie *et al*, (2020) mengemukakan keseimbangan kerja dan kehidupan (*Work Life Balance*) adalah “kemampuan seseorang untuk memenuhi semua tanggung jawabnya baik di tempat kerja maupun di rumah, tanpa mengorbankan kesehatan fisik dan mentalnya”. Anugrah & Priyambodo (2021) mengemukakan keseimbangan kerja dan kehidupan (*Work Life Balance*) adalah “kemampuan seseorang untuk memenuhi semua tanggung jawabnya di tempat kerja dan di rumah, tanpa mengorbankan kesehatan fisik dan mentalnya”.

Berdasarkan ketiga pendapat para ahli diatas maka penulis dapat menyimpulkan bahwa keseimbangan kerja dan kehidupan (*Work Life Balance*) adalah kemampuan seseorang untuk mengatur peran dan tanggung jawab di tempat kerja, keluarga, dan kehidupan pribadi secara seimbang, sehingga semua kewajiban dapat terpenuhi tanpa mengorbankan kesehatan fisik maupun mental.

2.3.2 Dimensi *Work Life Balance*

Fisher *et al*, (2019) mengemukakan ada empat dimensi keseimbangan kerja dan kehidupan (*Work Life Balance*) antara lain sebagai berikut:

- 1) Gangguan Pekerjaan terhadap Kehidupan Pribadi (*Work Interference With Personal Life*)

Dimensi ini mengacu pada sejauh mana pekerjaan berpotensi mengganggu kehidupan pribadi individu.

- 2) Gangguan Kehidupan Pribadi terhadap Pekerjaan (*Personal Life Interference With Work*)

Dimensi ini mengacu sejauh mana kehidupan pribadi individu berpotensi mengganggu kehidupan pekerjaannya.

- 3) Peningkatan Kehidupan Pribadi Pekerjaan (*Personal Life Enhancement Of Work*)

Dimensi ini mengacu sejauh mana kehidupan pribadi berpotensi meningkatkan performa individu dalam dunia kerjanya.

- 4) Peningkatan Pekerjaan Kehidupan Pribadi (*Work Enhancement Of Personal Life*)

Dimensi ini mengacu sejauh mana pekerjaan berpotensi meningkatkan kualitas kehidupan pribadi individu.

2.3.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Work Life Balance*

Kumar & Krupanandhan (2019) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi keseimbangan kerja dan kehidupan (*Work Life Balance*) antara lain sebagai berikut:

1. Dukungan Pribadi

Dukungan dari keluarga, teman, dan pasangan sangat penting dalam membantu individu menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Dukungan ini dapat berupa bantuan dalam mengurus rumah tangga, memberikan semangat, atau sekadar menjadi pendengar yang baik.

2. Dukungan Organisasi

Kebijakan perusahaan yang mendukung keseimbangan kerja kehidupan, seperti fleksibilitas waktu kerja, program pengasuhan anak, atau fasilitas olahraga, sangat berpengaruh dalam membantu karyawan mencapai keseimbangan.

3. Deskripsi Pekerjaan

Kejelasan mengenai tugas dan tanggung jawab pekerjaan, serta adanya peluang untuk pengembangan karir, dapat mengurangi stres kerja dan meningkatkan kepuasan kerja, sehingga berkontribusi pada keseimbangan kerja-kehidupan.

4. Strategi Koping

Kemampuan individu dalam mengelola stres dan konflik merupakan faktor penting dalam mencapai keseimbangan. Strategi koping yang efektif dapat membantu individu menghadapi tantangan di tempat kerja dan kehidupan pribadi.

2.3.4 Indikator *Work Life Balance*

Ricardianto (2018) mengemukakan indikator keseimbangan kerja dan kehidupan (*Work Life Balance*) antara lain sebagai berikut:

1. Keseimbangan Waktu

Keseimbangan waktu terdiri menjadi 4 bagian:

1) Kemampuan membagi waktu

Kemampuan membagi waktu yaitu sejauh mana individu mampu membagi waktu antara pekerjaan, keluarga, dan kegiatan pribadi.

2) Waktu untuk istirahat

Waktu untuk istirahat yaitu ketersediaan waktu yang cukup untuk beristirahat dan memulihkan energi.

3) Waktu untuk keluarga

Waktu untuk keluarga yaitu ketersediaan waktu untuk berinteraksi dan menghabiskan waktu bersama keluarga.

4) Waktu untuk hobi

Waktu untuk hobi adalah adanya waktu untuk melakukan kegiatan yang disukai di luar pekerjaan dan keluarga.

2. Keseimbangan Keterlibatan

Keseimbangan keterlibatan terdiri menjadi 3 bagian:

1) Kepuasan terhadap tanggung jawab

Sejauh mana individu merasa puas dengan tanggung jawabnya baik di pekerjaan maupun di keluarga.

2) Komitmen pada pekerjaan

Tingkat komitmen individu terhadap pekerjaan yang dijalani.

3) Komitmen pada keluarga

Bentuk tanggung jawab dan dedikasi yang individu berikan kepada anggota keluarganya.

4) Tingkat komitmen individu terhadap keluarga.

Merujuk pada seberapa besar dedikasi, keterlibatan, dan tanggung jawab seseorang dalam menjaga dan memenuhi peran serta kebutuhan keluarganya.

3. Keseimbangan Kepuasan

Keseimbangan kepuasan terdiri menjadi 3 bagian:

1) Dukungan perusahaan

Sejauh mana perusahaan memberikan dukungan terhadap keseimbangan kerja-kehidupan karyawan.

2) Dukungan keluarga

Sejauh mana keluarga memberikan dukungan terhadap karier individu.

3) Kepuasan terhadap pekerjaan

Tingkat kepuasan individu terhadap pekerjaan yang dijalani.

2.4 Kemampuan Kerja

2.4.1 Pengertian Kemampuan Kerja

Robbins & Judge (2018) mengemukakan kemampuan kerja (*ability*) merujuk pada “kapasitas atau potensi individu untuk melakukan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan”. Arif *et al*, (2020) mengemukakan kemampuan kerja sebagai "kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu". Ini meliputi kemampuan intelektual, fisik, dan keterampilan

pengetahuan. Puspitasari & Wulandari (2022) mengemukakan kemampuan kerja merupakan “karakteristik yang berkaitan dengan kemampuan fisik dan mental dari seseorang”.

Berdasarkan ketiga pendapat para ahli diatas maka penulis dapat menyimpulkan bahwa kemampuan kerja (*ability*) adalah potensi atau kapasitas seseorang dalam menjalankan berbagai tugas di tempat kerja. Hal ini mencakup aspek intelektual, fisik, mental, dan pengetahuan yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Dengan kata lain, kemampuan kerja tidak hanya berkaitan dengan keterampilan teknis, tetapi juga melibatkan kecakapan mental dan fisik seseorang dalam menjalankan tugas tertentu.

2.4.2 Dimensi Kemampuan Kerja

Robbins & Judge (2017) mengemukakan dimensi kemampuan intelektual dan kemampuan fisik sebagai berikut :

A. Kemampuan Intelektual

1. Kecerdasan angka, yaitu kemampuan melakukan aritmatika dengan cepat dan akurat.
2. Pemahaman verbal, yaitu kemampuan memahami apa yang dibaca atau didengar dan hubungan antara kata-kata.
3. Kecepatan persepsi, yaitu kemampuan mengidentifikasi kemiripan dan perbedaan visual secara cepat dan akurat.
4. Penalaran induktif, yaitu kemampuan mengidentifikasi urutan logis dalam sebuah masalah dan kemudian memecahkan masalah tersebut.
5. Penalaran deduktif, yaitu kemampuan menggunakan logika dan menilai

implikasi dari sebuah argumen.

6. Visualisasi spesialisasi, yaitu kemampuan membayangkan bagaimana sebuah objek akan terlihat bila posisinya dalam ruang diubah.

7. Daya ingat, yaitu kemampuan menyimpan dan mengingat pengalaman masa lalu.

B. Kemampuan Fisik

1. Kekuatan Dinamis, yaitu kemampuan untuk mengenakan kekuatan otot secara berulang-ulang atau sinambung sepanjang suatu kurun waktu.

2. Kekuatan Tubuh, yaitu kemampuan mengenakan kekuatan otot dengan menggunakan otot-otot tubuh (terutama perut).

3. Kekuatan Verbal, yaitu kemampuan mengenakan kekuatan terhadap objek luar.

4. Kekuatan Statis, yaitu kemampuan menghabiskan sesuatu energi eksplosif dalam satu atau sederetan tindakan eksplosif.

5. Keluwesan *Extent*, yaitu kemampuan menggerakkan otot tubuh dan merenggang punggung sejauh mungkin.

6. Keluwesan Dinamis, yaitu kemampuan melakukan gerakan cepat.

7. Koordinasi Tubuh, yaitu kemampuan mengkoordinasi tindakan-tindakan serentak dari bagian-bagian tubuh yang berlainan.

8. Keseimbangan, yaitu kemampuan mempertahankan keseimbangan meskipun ada kekuatan-kekuatan yang mengganggu keseimbangan itu.

9. Stamina, yaitu kemampuan melanjutkan upaya maksimum yang menuntut upaya yang sepanjang kurun waktu.

2.4.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kemampuan Kerja

Gary dalam Suwanto & Aliana (2020) mengemukakan bahwa pada umumnya faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kemampuan kerja yaitu sebagai berikut:

1) Kemampuan Intelektual

Kemampuan yang diperlukan untuk menunjukkan aktivitas-aktivitas mental, dimana untuk mengetahui kemampuan intelektual seseorang, salah satu caranya adalah dengan mengetahui kemampuan pegawai dalam mengerjakan suatu tugas yang memiliki tantangan yang cukup sulit.

2) Kemampuan Emosional

Kemampuan dari individu pada umumnya, dan pada pegawai pada khususnya dalam mengetahui apa yang kita dan orang lain rasakan, termasuk cara yang tepat untuk menangani masalah yang timbul dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan tersebut.

3) Kemampuan Fisik

Salah satu faktor pendukung yang harus dimiliki oleh setiap orang dalam melakukan pekerjaannya. Hal ini dikarenakan, kemampuan fisik diperlukan dalam hal melaksanakan tugas-tugas yang menuntut stamina, koordinasi tubuh atau keseimbangan, kekuatan, kecepatan, dan kelenturan atau fleksibilitas tubuh.

2.4.4 Indikator Kemampuan Kerja

Raharjo *et al*, (2016) mengemukakan indikator kemampuan kerja (*ability*) antara lain sebagai berikut:

1) Pengetahuan (*knowledge*)

Pengetahuan merupakan fondasi yang mana akan membangun keterampilan dan kemampuan. Pengetahuan terorganisasi dari informasi, fakta, prinsip atau prosedur yang jika diterapkan membuat kinerja yang memadai dari pekerjaan.

2) Pelatihan (*training*)

Proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir sehingga tenaga kerja non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis untuk tujuan tertentu.

3) Pengalaman (*experience*)

Tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dan tingkat pengetahuan serta keterampilan yang dimiliki.

4) Keterampilan (*skill*)

Kemampuan seseorang dalam menguasai pekerjaan, penguasaan alat dan menggunakan mesin tanpa kesulitan.

5) Kesanggupan Kerja

Kondisi dimana seorang pegawai merasa mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.

2.5 Penelitian Terdahulu

Tabel 2. 1
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti/Tahun	Judul	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Putri & Hadi (2024)	Pengaruh <i>Work Life Balance</i> terhadap kinerja pegawai dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening pada tenaga kesehatan.	<i>Work Life Balance</i> (X1), Kinerja (Y) dan Komitmen Organisasi (Z).	Secara parsial: <i>Work Life Balance</i> (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). <i>Work Life Balance</i> (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi (Z). Komitmen organisasi (Z) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Komitmen organisasi (Z) tidak dapat dijadikan sebagai variabel intervening atas pengaruh <i>Work Life Balance</i> terhadap kinerja karyawan. Secara simultan: <i>Work Life Balance</i> (X1) dan komitmen organisasi (Z) secara bersama-sama memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai (Y). Hal ini menunjukkan bahwa kombinasi antara <i>Work Life Balance</i> yang baik dan komitmen organisasi yang tinggi akan meningkatkan kinerja pegawai pada Puskesmas X.
2.	Putri & Frianto (2023)	Pengaruh <i>Work Life Balance</i> terhadap kinerja karyawan melalui komitmen Organisasi.	<i>Work Life Balance</i> (X1), Kinerja Karyawan (Y) dan Komitmen Organisasi (Z).	Secara parsial: <i>Work Life Balance</i> (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). <i>Work Life Balance</i> (X1) juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi (Z). Komitmen organisasi

No	Peneliti/Tahun	Judul	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
				<p>(Z) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). komitmen organisasi (Z) berperan sebagai variabel intervening (mediator) antara <i>Work Life Balance</i> (X1) dan kinerja karyawan (Y). Secara simultan: <i>Work Life Balance</i> (X1) dan komitmen organisasi (Z) memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan (Y). Artinya, kedua variabel ini bekerja bersama-sama dalam meningkatkan kinerja karyawan.</p>
3.	Anggraeni (2020)	Pengaruh kompetensi dan independensi terhadap kinerja pegawai dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening studi kasus pada pegawai PNS kantor inspektorat kabupaten kebumen.	Kemampuan Kerja/Kompetensi (X2), Kinerja Karyawan (Y) dan Komitmen Organisasi (Z).	<p>Secara parsial: Kemampuan Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Kemampuan Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi (Z). Komitmen Organisasi (Z) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Komitmen Organisasi (Z) mampu memediasi kemampuan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Secara simultan: Kemampuan Kerja (X2) dan Komitmen Organisasi (Z) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Selain itu, Komitmen Organisasi (Z) berperan sebagai variabel mediasi yang</p>

No	Peneliti/Tahun	Judul	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
				memperkuat hubungan antara Kemampuan Kerja (X2) dan Kinerja Karyawan (Y).
4.	Ardiansyah & Surjanti (2020)	Pengaruh <i>Work Life Balance</i> terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi pada karyawan Pt. bhinneka life indonesia cabang surabaya.	<i>Work Life Balance</i> (X1), Kinerja Karyawan (Y) dan Komitmen Organisasi (Z).	Secara parsial: <i>Work Life Balance</i> (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). <i>Work Life Balance</i> (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi (Z). <i>Work Life Balance</i> (X1) berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) melalui komitmen organisasi (Z). Secara simultan: meskipun <i>Work Life Balance</i> secara langsung tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y), secara tidak langsung <i>Work Life Balance</i> (X1) mempengaruhi kinerja karyawan (Y) melalui komitmen organisasi (Z). Dan disamping itu <i>Work Life Balance</i> (X1) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi (Z).
5.	Badrianto & Ekhsan (2021)	Pengaruh <i>Work Life Balance</i> terhadap Kinerja Karyawan yang di Mediasi Komitmen Organisasi.	<i>Work Life Balance</i> (X1), Kinerja Karyawan (Y), dan Komitmen Organisasi (Z).	Secara parsial: <i>Work Life Balance</i> (X1) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y). <i>Work Life Balance</i> (X1) juga berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi (Z). Komitmen organisasi (Z) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y). Secara simultan: <i>Work Life Balance</i> (X1) dan

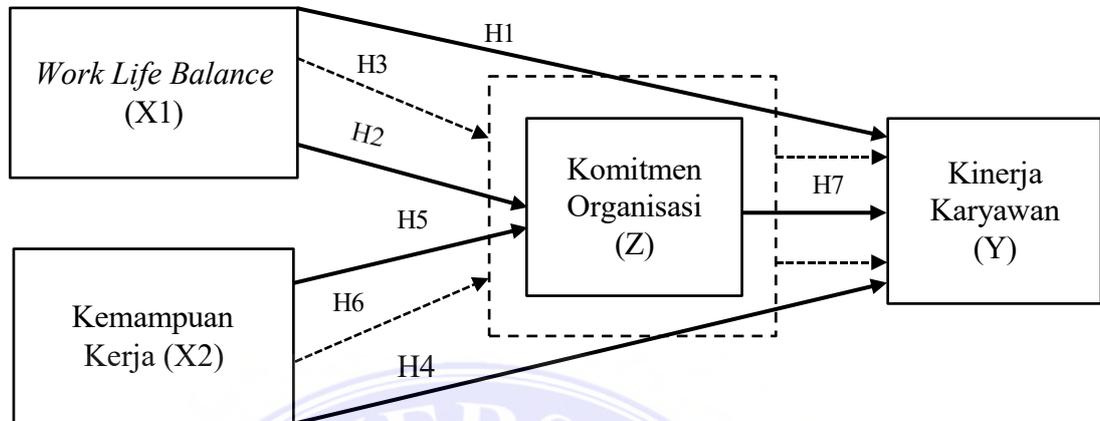
No	Peneliti/Tahun	Judul	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
				komitmen organisasi (Z) memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y). Dalam hal ini, <i>Work Life Balance</i> tidak hanya mempengaruhi kinerja secara langsung tetapi juga secara tidak langsung melalui komitmen organisasi.
6.	Masitoh (2024)	Pengaruh Etika Kerja Islam, <i>Work Life Balance</i> , Dan Konflik Peran Ganda Terhadap Kinerja Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawati Swalayan Ada Baru Salatiga).	<i>Work Life Balance</i> (X1), Kinerja Karyawan (Y), dan Komitmen Organisasi (Z).	Secara parsial: <i>Work Life Balance</i> (X1) tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Komitmen organisasi (Z) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). <i>Work Life Balance</i> (X1) tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi (Z). Secara simultan: Meskipun <i>Work Life Balance</i> (X1) tidak secara langsung memengaruhi kinerja karyawan (Y), penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi (Z) dapat memediasi pengaruh <i>Work Life Balance</i> (X1) terhadap kinerja karyawan (Y). Ini berarti bahwa <i>Work Life Balance</i> dapat secara tidak langsung meningkatkan kinerja melalui komitmen organisasi.

No	Peneliti/Tahun	Judul	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
7.	Widodo (2022)	Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (Asn) Kota Bengkulu.	Kemampuan Kerja (X2), Kinerja Karyawan (Y), dan Komitmen Organisasi(Z).	Secara parsial: Kemampuan kerja (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Komitmen organisasi (Z) juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Secara simultan: kemampuan kerja (X2) dan komitmen organisasi (Z) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).
8.	Aida (2024)	Pengaruh <i>Work Life Balance</i> Terhadap Kinerja Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan Spbu 14.283.681 Di Pangkalan Kerinci	<i>Work Life Balance</i> (X1), Kinerja Karyawan (Y), dan Komitmen Organisasi (Z).	Secara parsial: <i>work life balance</i> (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). <i>Work Life Balance</i> (X1) juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi (Z). Komitmen organisasi (Z) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Secara simultan: <i>Work Life Balance</i> (X1) dan komitmen organisasi (Z) secara bersama-sama meningkatkan kinerja karyawan (Y), dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening yang memperkuat hubungan antara <i>Work Life Balance</i> dan kinerja karyawan.

No	Peneliti/Tahun	Judul	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
9.	Kirono <i>et al</i> , (2020)	Kemampuan dan kepemimpinan transformasional dalam mempengaruhi kinerja karyawan melalui komitmen organisasional dan motivasi pada PT. X yang bergerak di bidang <i>logistic</i> .	Kemampuan Kerja (X2), Kinerja Karyawan (Y) dan Komitmen Organisasi (Z).	Secara parsial: Kemampuan Kerja (X2) karyawan terbukti berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Komitmen organisasi (Z) terbukti berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Secara simultan: kemampuan kerja (X2) dan Komitmen Organisasi (Z) secara simultan berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan (Y), baik secara langsung maupun melalui variabel perantara.
10.	Lesmana <i>et al</i> , (2023)	<i>Work Life Balance</i> Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Lingkungan Hidup Dan Kebersihan Kabupaten Tangerang.	<i>Work Life Balance</i> (X1), Komitmen Organisasi (Z) dan Kinerja (Y).	Secara parsial: <i>Work Life Balance</i> (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Komitmen organisasi (Z) juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Secara simultan: <i>Work Life Balance</i> (X1) dan komitmen organisasi (Z) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Sumber : Diolah Peneliti, (2025)

2.6 Kerangka Konseptual



Gambar 2.1
Kerangka Konseptual

2.7 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan sebelumnya, maka hipotesis penelitian ini adalah:

H1: *Work Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Medan

H2: *Work Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Medan

H3: *Work Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Medan

H4: Kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Medan

H5: Kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Medan

H6: Kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Medan

H7: Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Medan



BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis pendekatan secara kuantitatif, dimana akan menemukan besarnya pengaruh dari variabel bebas (*independen*) terhadap variabel terikat (*dependen*). Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang melibatkan proses pengumpulan dan analisis data numerik secara objektif untuk menggambarkan, memprediksi, atau mengontrol variabel yang menarik. Penelitian ini diekspresikan dalam angka dan grafik dan digunakan untuk menguji atau mengkonfirmasi teori dan asumsi (Sugiyono, 2019)

3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

3.2.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Medan yang berlokasi di Jalan Sei Batang Hari No.2, Simpang Tanjung, Medan Sunggal, Simpang Tj., Kec. Medan Sunggal, Kota Medan, Sumatera Utara 20122.

3.2.2 Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan dari bulan Desember 2024 – Januari 2025. Berikut adalah uraian rencana waktu penelitian :

Tabel 3. 1
Rencana Waktu Penelitian

No	Jenis Kegiatan	2024				2025					
		Sep	Okt	Nov	Des	Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Jun
1	Pengajuan Judul	■									
2	Penyelesaian Proposal	■	■	■							
3	Revisi Proposal	■	■	■							
4	Seminar Proposal				■						
5	Penelitian				■	■					
6	Seminar Hasil						■				

No	Jenis Kegiatan	2024				2025					
		Sep	Okt	Nov	Des	Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Jun
7	Revisi Seminar Hasil										
8	Sidang Meja Hijau										

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2019), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek atau subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Medan mulai tahun 2019-2023 sebanyak 278 orang.

3.3.2 Sampel

Teknik pengambilan sampel untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini menggunakan *Non-probability Sampling*. *Non-probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel dengan cara tidak memberikan peluang yang sama kepada anggota populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel (Sugiyono, 2019).

Untuk menentukan sampel penelitian digunakan rumus Slovin yaitu :

$$n = \frac{N}{1 + (N \times e^2)}$$

n = Jumlah elemen/anggota sampel

N = Jumlah elemen/anggota populasi

e = *Error level*

Dengan menggunakan rumus diatas, maka jumlah sampel penelitian dapat dihitung dengan cara sebagai berikut:

$$n = \frac{278}{1 + (278 \times 0.05^2)}$$

$$n = 164,01$$

$$n = 164$$

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, diperoleh informasi bahwa jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 164 orang karyawan. Sampel ini dipilih untuk mewakili populasi sebanyak 278 karyawan yang bekerja di PT. Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Medan.

3.4 Defenisi Operasional

Definisi operasional yaitu suatu definisi yang diberikan pada suatu variabel dengan memberikan arti dari membenarkan kegiatan atau suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur variabel tersebut (Pertiwi, 2021). Definisi operasional variabel dalam penelitian ini antara lain:

1. Variabel Bebas (X) yaitu Variabel yang nilainya tidak bergantung pada variabel lain terdiri dari: *Work Life Balance* (X1) dan Kemampuan Kerja (X2).
2. Variabel Terikat (Y) adalah Kinerja Karyawan (Y).
3. Variabel Intervening (Z) adalah Komitmen Organisasi (Z)

Tabel 3. 2
Operasionalisasi Variabel

Variabel	Defenisi	Dimensi	Indikator	Skala
Komitmen Organisasi (Z)	Komitmen organisasi sebagai “sikap yang menggambarkan loyalitas individu	1. <i>Affective commitment</i>	a. Identifikasi dengan organisasi b. Keterlibatan anggota dengan kegiatan di organisasi	<i>Likert</i>

Variabel	Defenisi	Dimensi	Indikator	Skala
	terhadap organisasi dan merupakan suatu proses yang berkesinambungan untuk menunjukkan perhatian individu terhadap keberhasilan serta kemajuan organisasi". (Luthans dan Doh, 2020)	2. <i>Continuance Commitment</i>	a. Loyalitas dalam organisasi b. Memiliki kebutuhan untuk menjadi anggota organisasi	
		3. <i>Normative commitment</i>	a. Bertingkah laku untuk memenuhi kebutuhan b. Minat organisasi dengan keyakinan untuk melakukan tindakan yang tepat	
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja karyawan adalah "hasil kerja yang dapat dicapai oleh karyawan dalam periode tertentu, dan dibandingkan dengan target yang dibebankan". (Rivai, 2020)	1. Kualitas kerja	a. Kerapian b. Kemampuan c. Keberhasilan.	Likert
		2. Kuantitas kerja	a. Kecepatan b. Kepuasan.	
		3. Tanggung jawab	a. Hasil kerja b. Pengambilan keputusan c. Sarana d. Prasarana	
		4. Kerjasama	Kekompakan dan hubungan baik dengan rekan kerja dan atasan	
		5. Inisiatif	Kemandirian	
Work Life Balance (X1)	Keseimbangan kerja dan kehidupan (<i>Work Life Balance</i>) adalah "kemampuan seseorang untuk memenuhi semua tanggung jawabnya di tempat kerja dan di rumah, tanpa mengorbankan kesehatan fisik dan mentalnya". (Anugrah dan Priyambodo, 2021)	1. Keseimbangan Waktu	a. Kemampuan membagi waktu b. Waktu untuk istirahat c. Waktu untuk keluarga d. Waktu untuk hobi	Likert
		2. Keseimbangan Keterlibatan	a. Kepuasan terhadap tanggung jawab b. Komitmen pada pekerjaan c. Komitmen pada keluarga d. Tingkat komitmen individu terhadap keluarga.	
		3. Keseimbangan Kepuasan	a. Dukungan perusahaan b. Dukungan keluarga c. Kepuasan terhadap pekerjaan	
Kemampuan	Kemampuan kerja	1. Kemampuan	a. Pengetahuan	Likert

Variabel	Defenisi	Dimensi	Indikator	Skala
Kerja (X2)	sebagai "kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu". (Arif <i>et al</i> , 2020)	Intelektual	(<i>knowledge</i>) b. Pelatihan (<i>training</i>) c. Pengalaman	
		2. Kemampuan Fisik	a. Keterampilan (<i>skill</i>) b. Kesanggupan kerja	

Sumber : Data Diolah Peneliti (2025)

3.5 Skala Pengukuran Data

Penelitian ini menggunakan Skala *Likert*. Skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Skala ini juga sering disebut *summated rating scale*, karena digunakan untuk memberi peluang kepada responden untuk mengekspresikan jawaban pernyataan atau pertanyaan yang diberikan (Situmorang *et al*, 2019).

Skala *Likert* yang digunakan didalam penelitian ini adalah bersifat *favorable* dimana :

Tabel 3. 3
Instrumen Skala *Likert*

No	Skala	Skor
1.	Sangat Setuju	5
2.	Setuju	4
3.	Kurang Setuju	3
4.	Tidak Setuju	2
5.	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Situmorang *et al*, (2019)

3.6 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data pada penelitian ini adalah :

1. Wawancara

Dengan cara melakukan komunikasi dengan pihak-pihak yang terkait sesuai dengan topik yang diteliti.

2. Kuesioner

Kuesioner adalah cara pengumpulan data dengan mengajukan pertanyaan kepada responden tentang variabel-variabel dalam penelitian. Metode ini digunakan untuk menyingkap identitas penelitian dan untuk mengungkap variabel-variabel dalam penelitian guna mendapatkan informasi spesifik dan melibatkan pengelolaan data dimana pengumpulan data menggunakan alat berupa kuesioner. Metode pengumpulan data dengan kuesioner atau angket memiliki kelebihan yaitu mudah dikelola, data yang diperoleh dapat dipercaya, serta penetapan kode, analisis, dan interpretasi data relatif sederhana. Sedangkan kekurangan dari teknik ini adalah responden mungkin tidak mampu atau tidak bersedia memberikan informasi yang diharapkan dan penyusunan pertanyaan agar mudah dipahami merupakan hal yang tidak mudah.

3.7 Jenis dan Sumber Data

3.7.1 Jenis Data

Menurut Alfifto (2024), berdasarkan pengelompokannya, data dapat dikelompokkan menjadi data primer dan data sekunder.

3.7.2 Sumber Data

Menurut Alfifto (2024), Sumber data mengacu pada informasi mentah atau pengamatan yang dikumpulkan sebagai informasi. Data yang digunakan yaitu data primer dan sekunder dengan penjelasan sebagai berikut :

- a. Data Primer merupakan data yang diperoleh langsung dari para responden yang terpilih pada karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Regional 1

Medan. Data primer diperoleh dengan memberikan kuesioner dan melakukan wawancara singkat kepada responden.

- b. Data sekunder merupakan berbagai informasi yang telah ada sebelumnya dan dengan sengaja dikumpulkan oleh peneliti yang digunakan untuk melengkapi kebutuhan data penelitian. Biasanya data-data ini berupa diagram, grafik, atau tabel sebuah informasi penting seperti sensus penduduk. Data sekunder yang diperoleh untuk melengkapi data primer yang meliputi sumber dari literatur buku untuk teori-teori, situs internet, dan penelitian terdahulu yang berupa skripsi, jurnal ilmiah nasional dan internasional.

3.8 Instrumen Penelitian

3.8.1 Uji Validitas

Menurut Alfito (2024), uji validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur apa yang ingin di ukur. Kuesioner dapat dikatakan mempunyai kevalidan jika pertanyaan yang diajukan peneliti mampu untuk mengungkapkan jawaban dari rumusan masalah suatu penelitian. Suatu kuesioner dapat dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila memberikan hasil ukur yang tepat dan akurat sesuai dengan tujuan awal penelitian. Apabila hasil dari kuesioner menghasilkan data yang tidak relevan maka kuesioner tersebut mempunyai validitas yang rendah.

Validnya suatu kuesioner dapat diakui apabila nilai r hitung $\geq r$ tabel (pada taraf signifikansi 5%) maka dapat dikatakan item pertanyaan tersebut valid. Apabila nilai r hitung $\leq r$ tabel (pada taraf signifikansi 5%) maka dapat dikatakan item pertanyaan tersebut tidak valid. Jika hasil menunjukkan nilai yang signifikan

maka masing-masing indikator pertanyaan adalah valid. Dalam penelitian ini uji validitas dilakukan menggunakan program *Smart Partial Least Square (SPLS)*. Berdasarkan survei, kuesioner diberikan kepada 164 responden karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Medan untuk menguji valid tidaknya seluruh pertanyaan yang digunakan dalam kuesioner.

3.8.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan alat untuk menguji kekonsistenan jawaban responden atas pertanyaan di kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu konstruk atau variabel dapat dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* (α) $> 0,6$ maka, dinyatakan reliabel atau valid. Sebaliknya jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* (α) $< 0,6$ maka, dinyatakan tidak reliabel atau tidak valid.

3.9 Teknik Analisis Data

3.9.1 Analisis Statistik Deskriptif

Menurut Sugiyono (2019), statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Metode analisis data yang digunakan kuantitatif yang merupakan data berupa angka-angka. Proses penyederhanaan data kedalam bentuk yang mudah dibaca dan diinterpretasikan. Prosedur pengolahan data dalam penelitian ini akan dimulai dengan memilah data ke dalam variabel-variabel yang digunakan pada penelitian

ini. Dari hasil operasionalisasi variabel yang akan diuji, nilai variabel tersebut akan dimasukkan dalam uji *Smart Partial Least Square* (SPLS).

3.9.2 Analisis SPLS (*Smart Partial Least Squares*)

Menurut Hair *et al* (2021), mendefinisikan *Partial Least Squares Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) adalah metode pemodelan persamaan struktural berbasis komponen yang cocok untuk data kompleks dan non-normal. Metode ini sangat berguna dalam penelitian sosial dan manajemen. PLS-SEM dikenal sebagai pendekatan berbasis komponen karena tidak memerlukan asumsi distribusi data tertentu dan cocok untuk berbagai jenis data, termasuk data yang kompleks, berskala kecil, atau memiliki distribusi non-normal.

Adapun keunggulan dari PLS-SEM adalah sebagai berikut:

1. Mampu memodelkan banyak variabel dependen dan independen.
2. Mampu mengelola masalah multikolinieritas antar variabel independen.
3. Hasil tetap kokoh walaupun terdapat data yang tidak normal dan hilang.
4. Menghasilkan variabel laten independen secara langsung berbasis *cross product* yang melibatkan variabel laten independen sebagai kekuatan prediksi.
5. Dapat digunakan pada konstruk reflektif dan formatif
6. Dapat digunakan pada sampel kecil.
7. Tidak mensyaratkan data berdistribusi normal
8. Dapat digunakan pada data dengan tipe skala berbeda, yaitu nominal.

Dalam mengolah data penelitian ini, *software* alat statistik PLS-SEM yang digunakan, yaitu *Smart PLS*. Evaluasi model dalam PLS menggunakan *Smart PLS* dapat dilakukan dengan menilai hasil pengukuran model (*outer model*) yaitu

melalui analisis faktor konfirmatori dengan menguji validitas dan realibilitas konstruk laten, kemudian dilanjutkan dengan evaluasi model struktural dan pengujian signifikansi untuk menguji pengaruh antar konstruk variabel (Ghozali, 2018).

3.9.3 Model Struktural

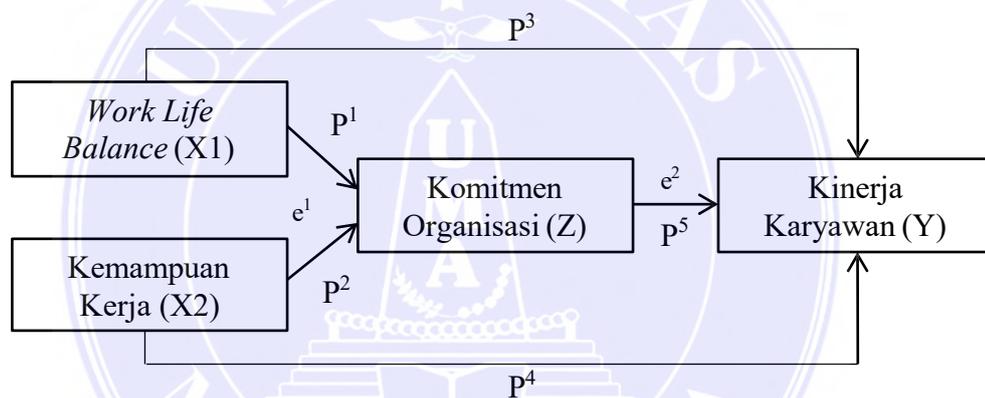
Model struktural dalam penelitian dibuat berdasarkan kerangka konseptual yang telah diubah menjadi diagram yang menggambarkan hubungan antar variabel. Diagram ini biasanya menggunakan panah untuk menunjukkan arah hubungan sebab-akibat atau pengaruh antara variabel-variabel tersebut. Dengan kata lain, model ini adalah versi visual dari teori atau gagasan yang mendasari penelitian, dirancang untuk mempermudah pemahaman dan analisis hubungan antar elemen yang diteliti. Model persamaan struktural menjelaskan hubungan antara variabel laten endogen dengan variabel laten eksogen. Pada PLS, model persamaan struktural model yang digunakan dalam mengevaluasi *inner model*. Model persamaan pengukuran adalah model yang menjelaskan hubungan antara konstruk manifes dengan konstruk laten. Pada PLS, model persamaan pengukuran digunakan dalam mengevaluasi *outer model* (Pertiwi, 2021).

3.9.4 Diagram Jalur (*Path Analysis*)

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode analisis jalur (*path analysis*). Analisis Jalur (*Path Analysis*) merupakan pengembangan dari analisis regresi, sehingga analisis regresi dapat dikatakan sebagai bentuk khusus dari analisis jalur (*regression is special case of path analysis*). Analisis jalur digunakan untuk melukiskan dan menguji model hubungan antar variabel yang

berbentuk sebab-akibat. Dengan demikian, dalam model hubungan antar variabel tersebut terdapat variabel independen (variabel bebas) atau disebut sebagai variabel eksogen (*exogenous*), dan variabel dependen (variabel terikat) atau disebut variabel endogen (*endogenous*) (Nurhasanah, 2017).

Dalam penelitian ini, model hubungan antar variabel independen, yaitu *Work Life Balance* (X1) dan Kemampuan Kerja (X2) dengan variabel dependen Kinerja Karyawan (Y) serta Komitmen Organisasi (Z) sebagai intervening dapat digambarkan dalam diagram jalur sebagai berikut:



Gambar 3. 1
Model Diagram Alur Penelitian

$$Z = \rho_1 X_1 + \rho_2 X_2 + e_1$$

$$Y = \rho_3 X_1 + \rho_4 X_2 + \rho_5 Z + e_2$$

Dimana:

X1 = *Work Life Balance*

X2 = Kemampuan Kerja

Z = Komitmen Organisasi

Y = Kinerja Karyawan

ρ = Jalur Koefisien regresi

$e = \text{Error Term}$

Pada diagram alur, besarnya pengaruh variabel eksogen terhadap endogen disimbolkan dengan gamma (γ) dan pengaruh variabel endogen disimbolkan dengan beta (β). Tingkat pengaruh faktor-faktor di luar model penelitian (*error*).

3.9.5 Laten Tingkat Kedua (*Second Order Construct*)

Model pengukuran pada *second order* merupakan variabel laten yang dibentuk oleh beberapa variabel laten tingkat pertama (*first-order constructs*). Ini memungkinkan peneliti untuk mengukur konstruk yang lebih kompleks yang terdiri dari beberapa dimensi atau komponen. *First order* merupakan variabel dengan indikator tunggal, yaitu nilai faktor untuk masing-masing konstruk laten. Analisis model dalam melihat hubungan antara variabel-variabel laten didasarkan pada *first order construct*.

3.9.6 Model Pengukuran (*Outer Model*)

Suatu model penelitian tidak dapat diuji dalam suatu model prediksi hubungan relasional dan kausal apabila belum melewati tahap purifikasi dalam model pengukuran. Model pengukuran digunakan untuk menguji validitas konstruk dan reliabilitas instrumen. Uji validitas dilakukan untuk mengetahui kemampuan instrumen penelitian dalam mengukur apa yang seharusnya diukur. Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi alat ukur dalam mengukur suatu konsep atau dapat juga digunakan untuk mengukur konsistensi responden dalam menjawab item pertanyaan dalam kuesioner atau instrumen penelitian.

Abdillah & Jogiyanto dalam Pertiwi (2021) menyatakan “Untuk uji validitas konstruk digunakan dua metode yaitu *convergent validity* dan

discriminant validity, sedangkan untuk uji reliabilitas digunakan dua metode yaitu *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability*". *Cronbach's Alpha* mengukur batas bawah nilai reliabilitas suatu konstruk sedangkan *composite reliability* mengukur nilai sesungguhnya reliabilitas suatu konstruk. Akan tetapi *composite reliability* dinilai lebih baik dalam mengestimasi konsistensi internal suatu konstruk.

3.9.7 Model Struktural (*Inner Model*)

Model struktural dalam PLS dievaluasi dengan menggunakan R^2 untuk konstruk dependen, nilai koefisien *path* (β) atau *t-values* tiap *path* untuk uji signifikansi antar konstruk dalam model *structural*. Nilai R^2 digunakan untuk mengukur tingkat variasi perubahan variabel independen terhadap variabel dependen. Semakin tinggi nilai R^2 berarti semakin baik model prediksi dari model penelitian yang diajukan. Namun R^2 bukanlah parameter absolut dalam mengukur ketepatan model prediksi karena dasar hubungan teoritis adalah parameter yang paling utama untuk menjelaskan hubungan kausalitas tersebut. Nilai koefisien *path* (β) atau *inner model* menunjukkan tingkat signifikansi dalam pengujian hipotesis. Skor koefisien *path* (β) atau *inner model* yang ditunjukkan oleh nilai *T-statistic*, harus di atas 1.96 untuk hipotesis dua ekor (*two-tailed*) dan di atas 1.64 untuk hipotesis satu ekor (*one-tailed*) untuk pengujian hipotesis pada *alpha* 5 %.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan dari analisis dan pembahasan diatas, maka dapat diambil beberapa kesimpulan terkait penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara *work life balance* terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Medan
2. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara *work life balance* terhadap komitmen organisasi pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Medan
3. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara *work life balance* terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Medan
4. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Medan
5. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kemampuan kerja terhadap komitmen organisasi pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Medan
6. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Medan

7. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Medan

5.2 Saran

Berdasarkan hasil analisis yang menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara *Work Life Balance*, Kemampuan Kerja, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Medan, hal ini menyatakan bahwa faktor-faktor tersebut memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja. Oleh karena itu, penulis menyarankan agar perusahaan memperhatikan dan memprioritaskan aspek-aspek tersebut untuk mendukung peningkatan kinerja pegawai pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Medan. Adapun beberapa saran bagi perusahaan dan penelitian selanjutnya yaitu:

A. Bagi perusahaan

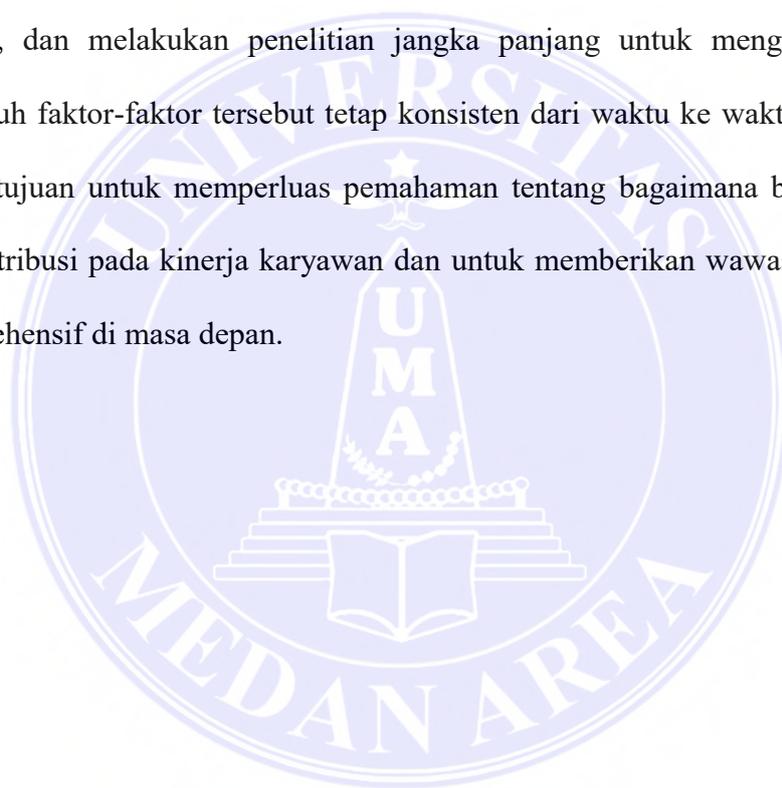
1. Peningkatan *work life balance*: PT. Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Medan disarankan untuk lebih memperhatikan aspek *work life balance* bagi karyawan. Perusahaan dapat menyediakan fasilitas atau kebijakan yang mendukung keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, seperti fleksibilitas jam kerja atau program kesejahteraan, agar karyawan merasa lebih puas dan bersemangat dalam bekerja.
2. Peningkatan kemampuan kerja: PT. Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Medan perlu menyediakan pelatihan atau pengembangan keterampilan secara berkelanjutan bagi karyawan. Dengan peningkatan kemampuan kerja, karyawan akan lebih kompeten dan lebih dapat berkontribusi pada pencapaian kinerja yang lebih baik.

3. Fokus pada komitmen organisasi: Mengingat pengaruh positif *work life balance* dan kemampuan kerja terhadap komitmen organisasi, perusahaan sebaiknya mendorong program-program yang memperkuat ikatan karyawan dengan organisasi. Hal ini bisa dilakukan dengan mengadakan pelatihan, penghargaan bagi karyawan berprestasi, atau kegiatan yang membangun rasa kebersamaan dan loyalitas.
4. Pentingnya komitmen organisasi dalam meningkatkan kinerja: Mengingat peran penting komitmen organisasi dalam meningkatkan kinerja, perusahaan harus fokus pada upaya memperkuat budaya organisasi yang positif. Hal ini bisa dilakukan melalui komunikasi yang baik antara manajemen dan karyawan, serta memastikan bahwa karyawan merasa dihargai dan termotivasi.
5. Monitoring dan evaluasi: Perusahaan perlu melakukan monitoring dan evaluasi secara berkala untuk melihat sejauh mana program yang diterapkan dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Evaluasi ini akan membantu perusahaan untuk melakukan perbaikan dan penyesuaian yang diperlukan agar dapat mencapai hasil yang lebih optimal.

B. Bagi penelitian selanjutnya

Penelitian ini menunjukkan bahwa faktor seperti keseimbangan kehidupan kerja, kemampuan kerja, dan komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Medan. Oleh karena itu, perusahaan sebaiknya lebih memperhatikan faktor-faktor tersebut untuk meningkatkan kinerja karyawan. Untuk penelitian selanjutnya,

disarankan untuk menambahkan faktor lain seperti motivasi atau kepuasan kerja, serta melakukan penelitian di perusahaan atau sektor lain untuk melihat apakah temuan ini berlaku secara umum. Penelitian kualitatif, seperti wawancara atau diskusi kelompok, juga bisa digunakan untuk menggali lebih dalam pandangan karyawan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja mereka. Selain itu, penting untuk melihat bagaimana kepemimpinan berperan dalam meningkatkan kinerja, dan melakukan penelitian jangka panjang untuk mengetahui apakah pengaruh faktor-faktor tersebut tetap konsisten dari waktu ke waktu. Saran-saran ini bertujuan untuk memperluas pemahaman tentang bagaimana berbagai faktor berkontribusi pada kinerja karyawan dan untuk memberikan wawasan yang lebih komprehensif di masa depan.



DAFTAR PUSTAKA

- Abdirahman, H. I. H., Najeemdeen, I. S., Abidemi, B. T., & Ahmad, R. (2020). *The Relationship Between Job Satisfaction, Work-Life Balance And Organizational Commitment On Employee Performance. Advances In Business Research International Journal*, 4(1), 42–52.
- Adnan Bataineh, K. (2019). *Impact Of Work-Life Balance, Happiness At Work, On Employee Performance. International Business Research*, 12(2), 99–112.
- Aida, E. J. (2024). Pengaruh *Work-Life Balance* Terhadap Kinerja Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan Spbu 14.283. 681 Di Pangkalan Kerinci (*Doctoral Dissertation*, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau).
- Alfifto. (2024). *Statistika Penelitian: Konsep dan Kasus*. Medan: UMA Press.
- Anggraeni, L. (2020). Pengaruh Kompetensi Dan Independensi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Pegawai Pns Kantor Inspektorat Kabupaten Kebumen) (*Doctoral Dissertation*, Universitas Putra Bangsa).
- Anugrah, P. G., & Priyambodo, A. B. (2021). Peran *Work-Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan yang Menerapkan *Work From Home (WFH)* di Masa Pandemi COVID-19: Studi Literatur. Seminar Nasional Psikologi Dan Ilmu Humaniora (SENAPIH), 1(1), Article 1.
- 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.
- Arifin, M., & Muharto, A. (2022). Pengaruh *Work life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Livia Mandiri Sejati Pasuruan). *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 15(1), 37-46.
- Arif, M., Maulana, T., & Lesmana, M. T. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi & Hukum*, 4(1), 106–119.
- Aziz, N., & Dewanto, I. J. (2022). Model Penilaian Kinerja Karyawan Dengan *Personal Balanced Scorecard*: (Studi Kasus Universitas Tangerang Raya). *MAMEN: Jurnal Manajemen*, 1(2), 168-177.
- Badrianto, Y., & Ekhsan, M. (2021). Pengaruh *Work-life Balance* terhadap Kinerja Karyawan yang di Mediasi Komitmen Organisasi. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 4(2), 951-962.
- Burhannudin Burhannudin, Mohammad Zainul dan Muhammad Harlie. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasional

- Terhadap Kinerja Karyawan : Studi Pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin. Vol 8 No 2 (2019). P-ISSN : 2089-550X & E-ISSN : 2527-6638.
- Busro, Muhammad. (2018). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media (Kencana).
- Damanik, R., & Thamrin, H. (2024). Mengembangkan Minat dan Kemampuan Bahasa Inggris Remaja di Lingkungan Bappeda Kota Tebing Tinggi. *ABDISOSHUM: Jurnal Pengabdian Masyarakat Bidang Sosial dan Humaniora*, 3(2), 80-85.
- Dessler, Gary. (2019). *Fundamentals of Human Resource Management*. New York: Pearson.
- Dewi, L. N., Suhaeli, D., & Hidayati, L. A. (2023). Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris pada Puskesmas Kecamatan Candimulyo). *Borobudur Management Review*, 3(1), 14-31.
- Dousin, O., Collins, N., & Kler, B. K. (2019). *Work-life balance, employee job performance and satisfaction among doctors and nurses in Malaysia*. *International Journal of Human Resource Studies*, 9(4), 306–319.
- Fachrezi Hakim dan Harmanan Khair. (2020). Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. Vol 3 No 1 (2020). E-ISSN : 2632-2634.
- Fisher, Smith, & B. (2019). *Beyond Work and Family: A Measure of Work/Non-Work Interference and Enhancement*. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14(4), 441–456.
- Ghozali, Imam., & Latan, Hengky. (2017). *Partial Least Squares Konsep Teknik dan Aplikasi dengan Program Smart PLS 3.0*. Universitas Diponegoro Semarang. Semarang
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23 Update PLS Regresi*. Semarang: Ba& Penerbit Universitas Diponegoro
- Ghozali, I. (2021). *Partial Least Squares, Konsep, Teknik, dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.2.9 untuk peneliti*. In Universitas Diponegoro (Vol. 3).
- Hair Jr, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., Sarstedt, M., & S. P., & Ray, S. (2021). *Partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM) using R: A workbook (p. 197)*. Springer Nature.
- Hamdani, M. F. (2024). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Loyalitas Sebagai Variabel Moderasi (Studi Kasus Pada Perusahaan CV. Litera Jannata Perkasa Kota Surabaya) (*Doctoral dissertation*, UPN Veteran Jawa Timur).

- Jan, R. H., & Hasan, F. (2020). Pengaruh Kompetensi Terhadap Komitmen Organisasi Pada Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Negeri Di Indonesia Timur. *Gorontalo Management Research*, 3(1), 176-190.
- Jayanti, K. N., & Dewi, K. T. S. (2021). Dampak Masa Kerja, Pengalaman Kerja, Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JEMBA: Jurnal Ekonomi Pembangunan, Manajemen & Bisnis, Akuntansi*, 1(2), 75-84.
- Keino, D. C., & Kithae, P. P. (2016). *Effects of Work Life Balance on staff performance in the telecommunication sector in Kenya*.
- Kirono, I., Sukaris, S., Himawan, I., Faris, A., & Akhiruddin, A. (2022). Kemampuan dan kepemimpinan transformasional dalam mempengaruhi kinerja karyawan melalui komitmen organisasional dan motivasi. *Perbanas Journal of Business and Banking*, 11(2), 231-250.
- Kumar, C. S., & Krupanandhan, H. (2019) *Determinants of Work Life Balance Among Women in Chennai City*
- Lesmana, I. S., Sumarsih, R. S., Listiawati, L., & Sari, D. P. (2023). *Work Life Balance Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Lingkungan Hidup Dan Kebersihan Kabupaten Tangerang: Work Life Balance And Organizational Commitment To Employee Performance At The Environment And Hygiene Office Of Tangerang Regency. Indonesian Journal of Economy, Business, Entrepreneurship and Finance*, 3(1), 154-167.
- Lie, D., Megumi, E. H., Zaneta, A., Zalukhu, P. M. B., Gianti, R., & Pribadi, R. B. (2022). Gambaran *Work-Life Balance* pada Wanita *Single Parent* yang Bekerja. *Psikodimensia: Kajian Ilmiah Psikologi*, 21(2), 132-143.
- Lijan P. Sinambela and Sarton Sinambela, (2019). *Metodologi Penelitian Kuantitatif Teoretik Dan Praktik* (Depok: PT Raja Grafindo Persada).
- Luthans, F., Doh, J. (2020). *International Management: Culture, Strategy, Behavior*. New York: McGraw Hill.
- Machfudhi, M. A., Prasetyo, I., & Hartati, C. S. (2023). Pengaruh *Self Efficacy* Dan *Locus Of Control* Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi. *Surplus: Jurnal Riset Mahasiswa Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi*, 3(1), 1-12.
- Maharani, A., Tanjung, H., & Pasaribu, F. (2022). Pengaruh Kemampuan Kerja , Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Deli Serdang. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 5(1), 30–41.
- Mahardika, I. W. T. L. (2024). Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Di Lpd Desa Adat Poh Gading (*Doctoral Dissertation*, Universitas Mahasaraswati Denpasar).

- Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung:Rosdakarya
- Masitoh, S. D. A. (2024). Pengaruh Etika Kerja Islam, *Work Life Balance*, Dan Konflik Peran Ganda Terhadap Kinerja Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawati Swalayan Ada Baru Salatiga) (*Doctoral Dissertation*, Iain Salatiga).
- Mathis, R.L., Jackson, J.H., Meglich, P.A., & Valentine, S.R. (2021). *Human Resource Management*. Singapore: Cengage.
- Minarika, A., Purwanti, R., & Muhidin, A. (2020). Pengaruh *Work Family Conflict* Dan *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan (Suatu Studi pada PT. *Pacific Eastern Coconut* Utama Pangandaran). *Business Management and Entrepreneurship Journal*, 2(1), Article 1.
- Mwangi, L., Boinett, C. C., Tumwet, E., & Bowen, D. (2016). *Effects of Work Life Balance on employees performance in institutions of higher learning. A case study of Kabarak University*. *Kabarak Journal of Research & Innovation*, 4(2), 60–69.
- Nirmalasari, I. (2018). Analisis Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja Perawat Sebagai Mediator. Seminar Nasional dan *The 5th Call For Syari'ah Paper (SANCALL) 2018*
- Nurhasanah, Siti. (2017). *Praktikum Statistika 2 Untuk Ekonomi Dan Bisnis Aplikasi dengan Ms Excel dan SPSS*. Salemba Empat. Jakarta
- Oktaviani, H. (2018). Pengaruh *work life balance* dan *perceived organizational support* terhadap *turnover intention* melalui *organizational commitment* sebagai variabel intervening pada pt berlian jasa terminal indonesia. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 6(3), 58-72.
- Ona, A. D., Wellem, I., & Tonce, Y. (2024). Pengaruh Penempatan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Sikka. *Jurnal Kewirausahaan dan Manajemen Bisnis: Cuan*, 2(3), 297-310.
- Pertiwi, S. (2021). Pengaruh Kegagalan Layanan dan Pemulihan Layanan terhadap Loyalitas Pelanggan Pengguna Jasa *Firstmedia* dengan Kepercayaan Pelanggan sebagai Variabel Intervening (*Doctoral dissertation*, Universitas Sumatera Utara).
- Pratiwi, N. P. C. (2022). Pengaruh Kompetensi, Kemampuan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Meranti Jaya Indah Di Modinding. *Jurnal EMBA*, 10(2), 789–798.
- Priyana, L. P., & Asmike, M. (2023). Pengaruh Pelatihan Dan Promosi Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan Pizza Hut Madiun. In *SIMBA: Seminar Inovasi Manajemen, Bisnis, dan Akuntansi* (Vol. 5).

- Puspitasari, D., & Wulandari. (2022). Pengaruh Kemampuan Kerja dan Sikap Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bima. *Jurnal Riset Rumpun Ilmu Ekonomi*, 1, 89–100.
- Putri, N. H. Y., & Hadi, H. K. (2024). Pengaruh *Work-Life Balance* Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 339-349.
- Putri, S. W., & Frianto, A. (2023). Pengaruh *Work-Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 293-305.
- Rafsanjani, F., Nursyamsi, I., & Pono, M. (2019). *The Effect of Work-Life Balance on Employee Performance with Job Stress and Job Satisfaction as Intervening Variables*. *Hasanuddin Journal of Business Strategy*, 1(4), 37–42.
- Raharjo, S., P. D. Paramita., dan M. M. Warso. (2016). Pengaruh Kemampuan Kerja, Pengalaman Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Aparatur Sipil Negara Dengan Kompetensi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada KUD “PATI KOTA” Kabupaten Pati). *Journal of Management*, Volume 2 No. 2.
- Ricardianto. (2018). *Human Capital Management*. Bogor : In Media .
- Rivai A. 2020. Pengaruh kepemimpinan transformational dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Magister Management* 3(2):213-223.
- Robbins, P. S., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behaviour* (13th Ed.). Salemba Empat.
- Robbins, s. P., & judge, t. A. (2017). *Perilaku Organisasi*, Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, s. P., & judge, t. A. (2018). *Perilaku Organisasi*, Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P & Timothy A. Judge. (2018). *Perilaku Organisasi Organizational Behavior*. Jakarta: Salemba Empat
- Rohandiana, P. C., & Wolor, C. W. (2023). Pengaruh Kemandirian Belajar Serta Ketersediaan Sarana Dan Prasarana Pendidikan Terhadap Hasil Belajar Mahasiswa Di Perguruan Tinggi. *Education: Jurnal Sosial Humaniora Dan Pendidikan*, 3(3), 63-81.
- Runda, R., Muthalib, A. A., & Sabilalo, M. A. (2024). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Semangat Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Kepegawaian Dan Pemberdayaan Sumberdaya Manusia Kabupaten Kolaka Timur. *Jisef: Journal Of International Sharia Economics And Financial*, 3(01), 01-21.

- Sekartini. (2016). Pengaruh Kemampuan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja & Kinerja Karyawan Administrasi Universitas Warmadewa. *Jagadhita: Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 3, 67.
- Setyawan, D., & Rahmawati, D. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Komitmen Organisasional dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Pegawai Fakultas X di Perguruan Tinggi Y. In *Prosiding Seminar Nasional Ekonomi Dan Bisnis* (Vol. 1, pp. 78-90).
- Siregar, S., Effendy, S., & Ritonga, S. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan Bagian Produksi Pengolahan PTPN III Rantauprapat. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 4(3), 1971-1802
- Situmorang, Syafrizal Helmi & Muslich Lufti. (2019). Analisis Data untuk Riset. Manajemen dan Bisnis. Edisi 2. Medan: USU Press
- Stefanie, K., Suryani, E., & Maharani, A. (2020). *Flexible Work Arrangement, Work Life Balance, Kepuasan Kerja, dan Loyalitas Karyawan Pada Situasi Covid-19*. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 4(3), Article 3. <https://doi.org/10.31955/mea.v4i3.666>.
- Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Suwarto, S., & Aliana, D. (2020). *Explanatory Research: Work Ability, Work Discipline, and Employee Performance*. *Jurnal Prajaiswara*, 1(1), 68-90.
- Tangkawarouw, K. C., Lenkong, V. P. K., & Lumintang, G. G. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Surya Wenang Indah. *Jurnal Emba*. Vol.7 No.1. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/22377>, Diakses 11 Desember 2021
- Triyanto, T., & Triswanto, H. (2016). Pengaruh Pendidikan, Motivasi Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan Dan Asset Daerah Kabupaten Grobogan. *Jurnal STIE Semarang*, 8(3), 32–46.
- Umar, A., & Norawati, S. (2022). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada UPT Sungai Duku Pekanbaru. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 5(1), 835-853.
- Wardhana Aditya. (2021). Budaya Organisasi dan Komitmen Kerja. Telkom University.
- Widodo, S. (2022). Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Kota Bengkulu. *Student Journal of Business and Management*, 5(1), 521-540.

- Wijonarko, B., Dewi, N. D. U., & Widnyani, I. A. P. S. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, *Learning Organization* Dan Perilaku Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Lingkungan Politeknik Transportasi Darat Bali. *Jurnal Keperawatan*, 14(2), 387–400.
- Yuzarni, R., Deltu, S. N., & Anugrah, A. (2022). Kajian Literatur: Peran Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Bisnis Jasa Makanan. *Journal of Food and Culinary*, 39-48



Lampiran 1. 1

Kuesioner Penelitian

PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* DAN KEMAMPUAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA IV REGIONAL 1 MEDAN

Kepada Yth:

Bapak/Ibu Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Medan

Ditempat.

Dalam rangka untuk menyelesaikan skripsi pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area, penulis atas nama Cerita Febri Yanti Pangaribuan sedang melakukan penelitian dengan judul ” **Pengaruh *Work Life Balance* Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Medan**”. Dalam pengisian kuesioner ini Bapak/Ibu diminta untuk mengisi pertanyaan dan telah disediakan kolom jawaban dengan memberi tanda Ceklis (√) pada jawaban yang dianggap paling sesuai. Data pribadi Bapak/Ibu tidak akan dipublikasikan, sehingga Bapak/Ibu dapat memberikan opini secara bebas. Kerahasiaan informasi yang penulis peroleh akan dijaga dengan baik dan informasi tersebut hanya akan digunakan untuk kepentingan akademik.

Demi terlaksananya penelitian ini maka penulis sangat mengharapkan kesediaan Bapak/Ibu untuk berpartisipasi dan berkenan memberikan jawaban kuesioner ini dengan sebenarnya, karena jawaban Bapak/Ibu tersebut merupakan kontribusi yang berharga baik bagi penulis dan ilmu pengetahuan, maupun bagi usaha untuk memajukan perusahaan. Atas ketersediaan, dukungan dan kerja sama yang baik, penulis ucapkan terima kasih.

Hormat saya,

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Cerita Febri Yanti Pangaribuan

Npm: 218320070

Document Accepted 20/5/25

Pada pertanyaan dibawah ini, anda dimohon untuk mengisi pertanyaan – pertanyaan tersebut dengan keadaan/kondisi yang sebenarnya.

A. Petunjuk Pengisian

1. Jawablah pertanyaan ini sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu.
2. Pilihlah jawaban dari tabel daftar pernyataan dengan memberi Tanda *Checklist* (√) pada salah satu jawaban yang paling sesuai menurut Bapak/Ibu.

Adapun makna tanda jawaban tersebut adalah sebagai berikut:

Alternatif Jawaban	Bobot Nilai
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

B. Identitas Responden

1. Nama :
2. Usia : 20-29 Tahun
 30-49 Tahun
 50-59 Tahun
3. Jenis Kelamin : a. Pria
 b. Wanita

4. Pendidikan : SMP Sarjana
 SMA Magister
 Diploma Doktor
5. Divisi : Sumber Daya Manusia & Sistem Manajemen
 Sekretariat & Hukum
 Akuntansi & Keuangan
 Pengadaan & Teknik Informasi
 Tanaman
 Teknik & Pengolahan

Pilihlah salah satu jawaban dari setiap pernyataan yang paling sesuai dengan keadaan/perasaan diri Anda, dengan cara memberi tanda *check list* (√) pada kolom jawaban yang tersedia.

PERNYATAAN VARIABEL KINERJA KARYAWAN (Y)

No	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
KUALITAS KERJA						
1.	Saya selalu memastikan dokumen atau laporan yang saya buat tersusun dengan rapi dan sesuai format yang ditentukan.					
2.	Saya dapat menyelesaikan tugas yang diberikan dalam waktu yang ditentukan.					
3.	Hasil pekerjaan saya selalu memenuhi standar kualitas yang telah ditetapkan.					
KUANTITAS KERJA						
4.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dibandingkan dengan rekan kerja pada tugas serupa.					
5.	Saya merasa puas karena mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target waktu yang ditetapkan.					
TANGGUNG JAWAB						
6.	Saya memastikan kualitas hasil kerja saya memenuhi standar yang telah ditentukan.					
7.	Saya selalu memastikan keputusan yang saya buat didasarkan pada analisis yang mendalam.					
8.	Saya merasa fasilitas yang disediakan mendukung saya untuk menjalankan tanggung jawab dengan baik.					
9.	Prasarana yang tersedia terawat dengan baik dan					

No	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
	berfungsi dengan optimal.					
KERJASAMA						
10.	Rekan kerja saya selalu mendukung saya ketika saya membutuhkan bantuan dalam pekerjaan.					
11.	Saya merasa atasan saya mendukung saya untuk berkembang dalam pekerjaan.					
INISIATIF						
12.	Saya sering mengambil langkah pertama dalam menyelesaikan pekerjaan tanpa menunggu arahan dari orang lain.					

PERNYATAAN VARIABEL KOMITMEN ORGANISASI (Z)

No	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
KOMITMEN AFEKTIF						
1.	Saya merasa bangga menjadi bagian dari organisasi ini.					
2.	Saya merasa antusias untuk ikut serta dalam setiap kegiatan yang diselenggarakan oleh organisasi.					
KOMITMEN BERKELANJUTAN						
3.	Saya akan tetap bekerja di organisasi ini meskipun ada tawaran pekerjaan yang lebih menguntungkan dari luar.					
4.	Saya merasa bahwa menjadi bagian dari organisasi ini sangat penting bagi saya dalam jangka panjang.					
KOMITMEN NORMATIF						
5.	Ketika orang lain membutuhkan bantuan, saya berusaha untuk memenuhi kebutuhan mereka meskipun itu memerlukan pengorbanan waktu dan tenaga.					
6.	Saya merasa bertanggung jawab untuk melakukan tindakan yang mendukung tujuan jangka panjang organisasi.					

PERNYATAAN VARIABEL WORK LIFE BALANCE (KESEIMBANGAN KEHIDUPAN KERJA) (X1)

No	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
KESEIMBANGAN WAKTU						
1.	Saya merasa mampu mengatur waktu antara pekerjaan dan waktu pribadi dengan baik.					
2.	Saya merasa memiliki cukup waktu untuk beristirahat setelah bekerja atau beraktivitas.					
3.	Saya merasa dapat meluangkan waktu yang cukup untuk bersama keluarga di luar kegiatan pekerjaan atau tugas lainnya.					
4.	Saya merasa hobi saya tidak terganggu oleh pekerjaan atau tanggung jawab lainnya.					
KESEIMBANGAN KETERLIBATAN						
5.	Saya merasa puas dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada saya di tempat kerja.					
6.	Saya berkomitmen untuk menyelesaikan tugas pekerjaan saya dengan sebaik mungkin.					
7.	Saya selalu berusaha untuk meluangkan waktu bersama keluarga, meskipun saya memiliki banyak pekerjaan atau					

No	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
	kegiatan lain.					
8.	Saya merasa sangat bertanggung jawab untuk memenuhi kebutuhan keluarga saya.					
KESEIMBANGAN KEPUASAN						
9.	Saya merasa didukung oleh perusahaan dalam mencapai tujuan pribadi dan profesional saya.					
10.	Saya merasa didukung secara emosional oleh keluarga saya saat menghadapi tantangan.					
11.	Saya merasa puas dengan jenis pekerjaan yang saya lakukan saat ini.					

PERNYATAAN VARIABEL KEMAMPUAN KERJA (X2)

No	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
KEMAMPUAN INTELEKTUAL						
1.	Saya memahami konsep dasar yang dibutuhkan dalam pekerjaan saya.					
2.	Saya merasa pelatihan yang diberikan perusahaan membantu meningkatkan keterampilan kerja saya.					
3.	Saya merasa mampu membuat keputusan yang didasarkan pada analisis mendalam dari pengalaman yang telah saya jalani.					
KEMAMPUAN FISIK						
4.	Saya merasa keterampilan teknis yang saya miliki cukup untuk melaksanakan pekerjaan saya dengan baik.					
5.	Saya sanggup bekerja di bawah tekanan dan tetap menjaga kualitas hasil pekerjaan.					

Lampiran 2. 1**Data 164 Responden**

NO	USIA	JENIS KELAMIN	PENDIDIKAN	DIVISI
1	30-49 Tahun	Pria	Sarjana	Akuntansi & Keuangan
2	30-49 Tahun	Pria	Sarjana	Sumber Daya Manusia & Sistem Manajemen
3	30-49 Tahun	Pria	Sarjana	Teknik & Pengolahan
4	50-59 Tahun	Wanita	Sarjana	Sekretariat & Hukum
5	50-59 Tahun	Pria	SMA	Tanaman
6	30-49 Tahun	Pria	Sarjana	Akuntansi & Keuangan
7	50-59 Tahun	Pria	SMA	Akuntansi & Keuangan
8	50-59 Tahun	Wanita	SMA	Sekretariat & Hukum
9	30-49 Tahun	Pria	Sarjana	Tanaman
10	30-49 Tahun	Pria	SMA	Tanaman
11	30-49 Tahun	Pria	SMA	Sumber Daya Manusia & Sistem Manajemen
12	50-59 Tahun	Pria	SMA	Sekretariat & Hukum
13	30-49 Tahun	Wanita	Magister	Sekretariat & Hukum
14	50-59 Tahun	Wanita	Diploma	Teknik & Pengolahan
15	30-49 Tahun	Pria	SMA	Tanaman
16	30-49 Tahun	Pria	Sarjana	Sekretariat & Hukum
17	30-49 Tahun	Pria	SMA	Teknik & Pengolahan
18	30-49 Tahun	Pria	Sarjana	Sumber Daya Manusia & Sistem Manajemen

NO	USIA	JENIS KELAMIN	PENDIDIKAN	DIVISI
19	50-59 Tahun	Pria	SMA	Pengadaan & Teknik Informasi
20	50-59 Tahun	Pria	SMA	Pengadaan & Teknik Informasi
21	50-59 Tahun	Wanita	SMA	Sekretariat & Hukum
22	50-59 Tahun	Wanita	SMP	Sekretariat & Hukum
23	30-49 Tahun	Pria	Sarjana	Akuntansi & Keuangan
24	50-59 Tahun	Wanita	Sarjana	Sekretariat & Hukum
25	30-49 Tahun	Pria	SMA	Sekretariat & Hukum
26	30-49 Tahun	Pria	Sarjana	Pengadaan & Teknik Informasi
27	50-59 Tahun	Wanita	SMA	Sekretariat & Hukum
28	30-49 Tahun	Pria	SMA	Pengadaan & Teknik Informasi
29	20-29 Tahun	Pria	SMA	Sekretariat & Hukum
30	30-49 Tahun	Pria	Sarjana	Sumber Daya Manusia & Sistem Manajemen
31	30-49 Tahun	Pria	Sarjana	Akuntansi & Keuangan
32	30-49 Tahun	Pria	Sarjana	Pengadaan & Teknik Informasi
33	30-49 Tahun	Pria	Sarjana	Akuntansi & Keuangan
34	50-59 Tahun	Pria	SMA	Sekretariat & Hukum
35	50-59 Tahun	Pria	SMA	Sumber Daya Manusia & Sistem Manajemen

NO	USIA	JENIS KELAMIN	PENDIDIKAN	DIVISI
36	30-49 Tahun	Pria	SMA	Sekretariat & Hukum
37	30-49 Tahun	Pria	SMA	Pengadaan & Teknik Informasi
38	50-59 Tahun	Pria	SMA	Sumber Daya Manusia & Sistem Manajemen
39	30-49 Tahun	Pria	SMA	Sumber Daya Manusia & Sistem Manajemen
40	50-59 Tahun	Wanita	SMA	Teknik & Pengolahan
41	30-49 Tahun	Pria	Diploma	Teknik & Pengolahan
42	30-49 Tahun	Pria	Sarjana	Sumber Daya Manusia & Sistem Manajemen
43	30-49 Tahun	Wanita	SMA	Sekretariat & Hukum
44	30-49 Tahun	Pria	SMA	Sekretariat & Hukum
45	30-49 Tahun	Wanita	SMA	Sekretariat & Hukum
46	30-49 Tahun	Wanita	SMA	Sumber Daya Manusia & Sistem Manajemen
47	30-49 Tahun	Pria	SMA	Sekretariat & Hukum
48	30-49 Tahun	Pria	Sarjana	Akuntansi & Keuangan
49	50-59 Tahun	Pria	Sarjana	Sekretariat & Hukum
50	50-59 Tahun	Pria	SMA	Pengadaan & Teknik Informasi
51	30-49 Tahun	Pria	SMA	Pengadaan & Teknik Informasi

NO	USIA	JENIS KELAMIN	PENDIDIKAN	DIVISI
52	50-59 Tahun	Pria	SMP	Sekretariat & Hukum
53	30-49 Tahun	Pria	SARJANA	Sekretariat & Hukum
54	30-49 Tahun	Pria	SMA	Pengadaan & Teknik Informasi
55	30-49 Tahun	Pria	SMA	Tanaman
56	50-59 Tahun	Pria	SMA	Teknik & Pengolahan
57	50-59 Tahun	Pria	SMA	Sekretariat & Hukum
58	50-59 Tahun	Pria	SMA	Sumber Daya Manusia & Sistem Manajemen
59	30-49 Tahun	Pria	SMA	Pengadaan & Teknik Informasi
60	30-49 Tahun	Pria	SMA	Pengadaan & Teknik Informasi
61	30-49 Tahun	Pria	SMA	Akuntansi & Keuangan
62	30-49 Tahun	Pria	SMA	Sekretariat & Hukum
63	30-49 Tahun	Pria	Sarjana	Akuntansi & Keuangan
64	30-49 Tahun	Pria	Sarjana	Pengadaan & Teknik Informasi
65	30-49 Tahun	Pria	Sarjana	Sekretariat & Hukum
66	30-49 Tahun	Pria	Sarjana	Sumber Daya Manusia & Sistem Manajemen
67	30-49 Tahun	Pria	SMA	Pengadaan & Teknik Informasi
68	30-49 Tahun	Pria	SMA	Akuntansi & Keuangan

NO	USIA	JENIS KELAMIN	PENDIDIKAN	DIVISI
69	30-49 Tahun	Wanita	Diploma	Sumber Daya Manusia & Sistem Manajemen
70	30-49 Tahun	Wanita	SMA	Tanaman
71	30-49 Tahun	Pria	Sarjana	Sumber Daya Manusia & Sistem Manajemen
72	50-59 Tahun	Wanita	Sarjana	Sekretariat & Hukum
73	50-59 Tahun	Wanita	Diploma	Sumber Daya Manusia & Sistem Manajemen
74	50-59 Tahun	Pria	SMA	Sekretariat & Hukum
75	30-49 Tahun	Pria	SMA	Sumber Daya Manusia & Sistem Manajemen
76	30-49 Tahun	Pria	SMA	Teknik & Pengolahan
77	50-59 Tahun	Pria	SMA	Teknik & Pengolahan
78	50-59 Tahun	Pria	SMA	Sumber Daya Manusia & Sistem Manajemen
79	30-49 Tahun	Pria	Sarjana	Sumber Daya Manusia & Sistem Manajemen
80	50-59 Tahun	Pria	Sarjana	Pengadaan & Teknik Informasi
81	30-49 Tahun	Pria	SMA	Teknik & Pengolahan
82	30-49 Tahun	Pria	Sarjana	Pengadaan & Teknik Informasi
83	50-59 Tahun	Pria	SMA	Sumber Daya Manusia & Sistem Manajemen
84	50-59 Tahun	Pria	SMA	Pengadaan & Teknik Informasi

NO	USIA	JENIS KELAMIN	PENDIDIKAN	DIVISI
85	50-59 Tahun	Wanita	SMA	Sekretariat & Hukum
86	50-59 Tahun	Pria	SMP	Teknik & Pengolahan
87	50-59 Tahun	Pria	SMP	Sumber Daya Manusia & Sistem Manajemen
88	30-49 Tahun	Pria	Sarjana	Sumber Daya Manusia & Sistem Manajemen
89	50-59 Tahun	Wanita	SMA	Pengadaan & Teknik Informasi
90	50-59 Tahun	Pria	SMA	Teknik & Pengolahan
91	30-49 Tahun	Pria	Diploma	Sekretariat & Hukum
92	30-49 Tahun	Pria	Diploma	Pengadaan & Teknik Informasi
93	30-49 Tahun	Pria	Sarjana	Teknik & Pengolahan
94	50-59 Tahun	Pria	SMA	Teknik & Pengolahan
95	50-59 Tahun	Pria	Sarjana	Akuntansi & Keuangan
96	30-49 Tahun	Pria	SMA	Pengadaan & Teknik Informasi
97	30-49 Tahun	Pria	Sarjana	Akuntansi & Keuangan
98	30-49 Tahun	Pria	SMA	Sumber Daya Manusia & Sistem Manajemen
99	50-59 Tahun	Pria	SMA	Sekretariat & Hukum
100	50-59 Tahun	Pria	SMA	Pengadaan & Teknik Informasi
101	30-49 Tahun	Pria	SMA	Tanaman
102	50-59 Tahun	Pria	SMA	Tanaman

NO	USIA	JENIS KELAMIN	PENDIDIKAN	DIVISI
103	30-49 Tahun	Pria	SMA	Tanaman
104	50-59 Tahun	Pria	SMA	Sekretariat & Hukum
105	50-59 Tahun	Wanita	SMA	Akuntansi & Keuangan
106	50-59 Tahun	Pria	SMA	Sekretariat & Hukum
107	30-49 Tahun	Pria	SMA	Sumber Daya Manusia & Sistem Manajemen
108	50-59 Tahun	Pria	SMA	Tanaman
109	30-49 Tahun	Pria	SMA	Sumber Daya Manusia & Sistem Manajemen
110	50-59 Tahun	Pria	Sarjana	Akuntansi & Keuangan
111	50-59 Tahun	Pria	SMA	Sumber Daya Manusia & Sistem Manajemen
112	50-59 Tahun	Pria	Diploma	Akuntansi & Keuangan
113	50-59 Tahun	Pria	Diploma	Pengadaan & Teknik Informasi
114	50-59 Tahun	Pria	SMA	Sumber Daya Manusia & Sistem Manajemen
115	30-49 Tahun	Pria	SMA	Tanaman
116	50-59 Tahun	Pria	SMA	Pengadaan & Teknik Informasi
117	30-49 Tahun	Pria	SMA	Sumber Daya Manusia & Sistem Manajemen
118	50-59 Tahun	Pria	SMA	Akuntansi & Keuangan
119	30-49 Tahun	Pria	SMA	Akuntansi & Keuangan

NO	USIA	JENIS KELAMIN	PENDIDIKAN	DIVISI
120	50-59 Tahun	Pria	SMA	Akuntansi & Keuangan
121	30-49 Tahun	Pria	Diploma	Sumber Daya Manusia & Sistem Manajemen
122	50-59 Tahun	Wanita	SMA	Pengadaan & Teknik Informasi
123	50-59 Tahun	Pria	SMA	Sumber Daya Manusia & Sistem Manajemen
124	30-49 Tahun	Pria	Sarjana	Sumber Daya Manusia & Sistem Manajemen
125	50-59 Tahun	Pria	SMA	Sekretariat & Hukum
126	30-49 Tahun	Pria	SMA	Sekretariat & Hukum
127	30-49 Tahun	Pria	SMA	Akuntansi & Keuangan
128	30-49 Tahun	Pria	SMA	Akuntansi & Keuangan
129	30-49 Tahun	Pria	Sarjana	Akuntansi & Keuangan
130	30-49 Tahun	Pria	Sarjana	Sekretariat & Hukum
131	30-49 Tahun	Pria	Sarjana	Sekretariat & Hukum
132	30-49 Tahun	Pria	Sarjana	Sekretariat & Hukum
133	50-59 Tahun	Pria	SMA	Akuntansi & Keuangan
134	50-59 Tahun	Pria	SMA	Akuntansi & Keuangan
135	50-59 Tahun	Pria	Sarjana	Sekretariat & Hukum
136	30-49 Tahun	Pria	Sarjana	Pengadaan & Teknik Informasi

NO	USIA	JENIS KELAMIN	PENDIDIKAN	DIVISI
137	30-49 Tahun	Pria	SMA	Sumber Daya Manusia & Sistem Manajemen
138	30-49 Tahun	Pria	Sarjana	Sumber Daya Manusia & Sistem Manajemen
139	30-49 Tahun	Pria	SMA	Sekretariat & Hukum
140	30-49 Tahun	Pria	Sarjana	Akuntansi & Keuangan
141	30-49 Tahun	Pria	SMA	Teknik & Pengolahan
142	50-59 Tahun	Pria	SMA, Sarjana	Akuntansi & Keuangan
143	50-59 Tahun	Pria	Sarjana	Sumber Daya Manusia & Sistem Manajemen
144	30-49 Tahun	Pria	Sarjana	Tanaman
145	50-59 Tahun	Pria	SMA	Tanaman
146	30-49 Tahun	Pria	SMA	Teknik & Pengolahan
147	50-59 Tahun	Pria	SMA	Sumber Daya Manusia & Sistem Manajemen
148	50-59 Tahun	Wanita	Diploma	Sumber Daya Manusia & Sistem Manajemen
149	50-59 Tahun	Pria	Sarjana	Sumber Daya Manusia & Sistem Manajemen
150	50-59 Tahun	Pria	Sarjana	Sekretariat & Hukum
151	50-59 Tahun	Pria	Sarjana	Pengadaan & Teknik Informasi
152	50-59 Tahun	Pria	Sarjana	Sumber Daya Manusia & Sistem Manajemen

NO	USIA	JENIS KELAMIN	PENDIDIKAN	DIVISI
153	30-49 Tahun	Pria	Diploma	Sumber Daya Manusia & Sistem Manajemen
154	50-59 Tahun	Pria	Sarjana	Pengadaan & Teknik Informasi
155	30-49 Tahun	Pria	Sarjana	Sekretariat & Hukum
156	20-29 Tahun	Pria	Sarjana	Sekretariat & Hukum
157	30-49 Tahun	Pria	Sarjana	Sekretariat & Hukum
158	50-59 Tahun	Wanita	SMA	Sekretariat & Hukum
159	50-59 Tahun	Wanita	SMP	Sekretariat & Hukum
160	30-49 Tahun	Pria	Sarjana	Sekretariat & Hukum
161	50-59 Tahun	Pria	Sarjana	Akuntansi & Keuangan
162	30-49 Tahun	Pria	Sarjana	Sumber Daya Manusia & Sistem Manajemen
163	30-49 Tahun	Pria	SMA	Sekretariat & Hukum
164	50-59 Tahun	Wanita	Sarjana	Akuntansi & Keuangan

Sumber: Diolah oleh peneliti (2025)

Lampiran 3. 1

Data Penelitian

Kinerja Karyawan (Y)

No	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Y.11	Y.12	Total Y
1	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	55
2	4	3	4	5	5	5	3	5	5	5	5	5	54
3	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	3	53
4	3	3	3	4	5	4	3	5	4	4	3	4	45
5	3	5	3	5	5	4	4	4	4	5	3	4	49
6	4	4	3	5	3	4	4	4	4	4	3	5	47
7	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	54
8	4	5	3	5	5	5	4	5	4	4	4	4	52
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
10	3	4	4	4	5	5	3	3	4	4	3	3	45
11	3	3	3		4	3	2	3	3	4	4	4	40
12	2	2	2		4	4	2	3	3	3	3	3	34
13	3	4	4		5	5	5	5	5	4	4	5	54
14	5	5	5		5	5	5	5	5	5	5	5	60
15	1	2	2		5	5	2	5	4	3	2	2	38
16	3	3	3		4	4	3	4	4	4	3	3	41
17	4	3	4		4	5	1	4	3	3	2	3	38
18	4	5	4		5	5	5	5	5	5	5	5	58
19	4	3	3		5	4	3	4	5	4	3	3	45
20	3	3	3		5	4	3	4	4	4	4	3	44
21	3	3	3		4	4	3	3	4	4	3	4	42
22	2	4	5		5	5	3	5	5	5	5	4	53
23	4	4	4		5	5	5	5	5	5	5	5	57
24	1	1	1		1	1	1	1	1	1	1	1	12
25	3	3	4		5	4	3	4	4	4	3	3	44
26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
27	3	3	3	5	3	3	3	5	5	5	4	3	45
28	4	5	3	4	3	4	1	4	4	3	5	5	45
29	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	38
30	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	58
31	3	4	4	3	5	5	5	5	5	5	4	4	52
32	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	45
33	5	4	3	4	5	5	3	4	4	5	3	4	49
34	4	4	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	55
35	4	4	4	4	4	4	3	3	4	5	3	4	46
36	4	4	4		4	4	3	3	4	5	3	4	46

No	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Y.11	Y.12	Total Y
37	2	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	41
38	3	4	2	3	5	5	3	4	4	4	4	4	45
39	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	45
40	3	4	5	5	5	5	1	4	4	4	4	4	48
41	2	2	2	3	3	3	1	3	4	4	2	2	31
42	2	3	3	4	4	3	2	3	4	3	4	4	39
43	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	53
44	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	45
45	3	3	3	4	5	4	2	3	5	5	3	3	43
46	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	44
47	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	55
48	3	2	3	3	4	4	3	3	4	3	3	2	37
49	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	52
50	3	3	3	4	5	4	3	4	4	4	4	4	45
51	4	4	4		4	4	4	4	5	4	3	3	47
52	3	3	3		4	3	2	3	3	4	4	4	40
53	5	5	5		5	5	5	5	5	5	5	5	60
54	5	5	5		5	5	5	5	5	5	4	5	59
55	5	3	4		5	4	4	4	4	4	3	3	48
56	4	3	3		5	4	3	4	4	4	3	3	43
57	2	4	4		4	5	4	4	4	5	2	2	43
58	5	5	5		5	5	5	5	5	5	5	5	60
59	4	4	4		4	4	4	4	4	4	4	4	48
60	3	3	4		4	4	1	4	3	4	4	3	41
61	5	5	3		5	5	3	5	5	5	3	5	54
62	4	4	4		5	5	4	5	4	5	4	3	52
63	4	3	4		4	4	2	3	4	3	4	4	43
64	4	4	4		5	4	3	4	5	5	4	4	50
65	4	4	4		4	4	3	3	4	4	3	4	45
66	2	1	2	2	3	3	2	3	3	3	2	2	28
67	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	39
68	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	56
69	2	3	2	2	4	3	2	3	3	3	3	3	33
70	4	4	4	3	4	3	4	3	3	2	4	4	42
71	3	3	4	4	4	4	3	4	5	5	3	3	45
72	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	53
73	3	3	3	3	4	4	2	3	3	3	3	3	37
74	4	5	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	44
75	3	4	2	4	4	4	4	4	5	5	4	3	46
76	4	4	4		4	4	4	3	3	3	4	4	44

No	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Y.11	Y.12	Total Y
77	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	45
78	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	43
79	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	54
80	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	49
81	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	4	3	39
82	1	1	2	2	3	5	3	3	4	3	1	1	29
83	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	47
84	3	3	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	46
85	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	33
86	4	5	4	4	4	5	3	4	5	5	4	4	51
87	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	3	51
88	2	2	2	1	2	2	1	1	2	2	3	3	23
89	2	3	4	4	5	5	1	5	5	5	5	5	49
90	3	4	4	3	4	4	2	3	3	4	1	4	39
91	3	3	3		2	4	1	3	3	3	3	4	34
92	3	3	3		3	4	3	4	4	4	3	4	41
93	5	3	3		5	4	3	3	4	4	4	4	45
94	3	2	3		3	4	3	2	4	3	3	1	33
95	3	4	3		5	5	3	5	5	5	5	5	53
96	3	3	3		4	3	2	3	4	4	3	4	39
97	4	4	4		5	5	4	5	5	5	4	5	54
98	2	2	2		3	3	2	3	2	2	3	2	28
99	3	3	3		4	4	3	3	4	4	4	4	43
100	4	4	4		5	5	4	4	4	4	5	5	52
101	4	3	3		3	3	3	3	3	4	5	5	42
102	4	5	4		5	5	4	5	5	5	5	4	56
103	4	3	4		5	5	5	4	5	5	5	4	54
104	5	5	2		5	5	4	3	5	5	5	5	52
105	4	4	2		4	4	4	3	4	4	4	5	46
106	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	47
107	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	46
108	4	4	4	5	5	5	3	4	4	5	5	3	51
109	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	47
110	2	2	3	4	4	4	2	2	3	3	4	4	37
111	4	4	4	5	4	4	3	3	4	4	5	5	49
112	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	40
113	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	46
114	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	47
115	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	25
116	3	3	3		3	3	3	3	3	3	3	3	36

No	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Y.11	Y.12	Total Y
117	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	56
118	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
119	4	3	1	4	4	4	4	4	4	4	5	5	46
120	3	2	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	18
121	2	3	3	3	4	4	3	2	4	4	4	4	40
122	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	38
123	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	47
124	3	4	3	4	5	5	4	4	4	5	3	3	47
125	2	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	53
126	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	54
127	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	41
128	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	59
129	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	3	5	56
130	2	3	5	4	4	4	3	4	4	4	3	4	44
131	4	4	4		4	4	4	4	4	4	3	4	47
132	4	4	4		5	4	4	5	5	4	5	5	53
133	5	4	5		5	5	4	5	5	5	5	5	57
134	4	4	4		3	3	3	3	4	4	3	3	42
135	5	5	5		5	5	5	5	5	5	5	5	60
136	4	3	3		5	5	2	4	3	3	4	3	43
137	2	2	2		2	2	1	2	2	2	4	3	26
138	2	2	3		3	3	2	3	3	3	3	3	33
139	4	3	4		4	4	3	4	4	4	4	4	46
140	3	5	5		5	4	4	5	4	3	4	4	49
141	5	4	5		5	5	4	5	5	5	5	5	57
142	3	2	3		3	3	3	1	2	2	2	2	29
143	4	3	3		5	5	3	5	5	5	2	2	46
144	4	3	3		5	5	4	5	5	5	3	3	49
145	3	4	3		4	5	3	4	5	4	4	4	46
146	4	1	2	4	4	4	3	4	5	5	3	5	44
147	2	3	1	2	3	3	2	1	3	3	3	3	29
148	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	40
149	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	54
150	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	3	3	43
151	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
152	4	5	4	4	3	3	3	4	5	4	4	4	47
153	2	4	3	3	4	3	2	3	3	3	3	4	37
154	3	3	3	3	5	2	2	5	3	4	2	2	37
155	3	4	2	4	5	4	3	3	5	5	3	3	44
156	4	5	4		5	4	5	5	4	5	2	5	52

No	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Y.11	Y.12	Total Y
157	1	3	3	3	3	4	1	3	2	3	3	3	32
158	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	38
159	3	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	53
160	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	42
161	4	4	3	5	5	5	3	5	5	5	3	5	52
162	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	45
163	2	2	3	3	4	4	3	3	4	4	1	2	35
164	2	2	2	3	4	3	1	3	5	4	3	3	35

Sumber: Diolah oleh peneliti (2025)

Komitmen Organisasi (Z)

No	Z.1	Z.2	Z.3	Z.4	Z.5	Z.6	Total Z
1	5	5	4	4	4	4	26
2	3	3	5	3	5	5	24
3	4	4	4	3	4	4	23
4	3	3	4	3	4	4	21
5	3	4	4	3	4	4	22
6	3	3	4	3	4	4	21
7	3	3	4	3	5	4	22
8	3	4	4	4	4	4	23
9	5	5	5	5	5	5	30
10	3	4	4	4	4	5	24
11	2	3	3	3	3	3	17
12	2	3	3	3	3	3	17
13	4	4	5	3	4	4	24
14	5	5	5	5	5	5	30
15	1	1	1	1	5	4	13
16	3	3	3	3	3	4	19
17	1	3	1	1	3	5	14
18	5	4	5	5	5	5	29
19	4	4	4	3	4	4	23
20	3	4	4	2	4	4	21
21	3	4	4	3	3	3	20
22	3	3	3	3	5	5	22
23	5	4	5	4	4	5	27
24	1	1	1	1	1	1	6
25	3	3	4	4	4	4	22
26	5	5	5	5	5	5	30
27	3	5	5	3	5	5	26
28	3	5	5	5	4	5	27

No	Z.1	Z.2	Z.3	Z.4	Z.5	Z.6	Total Z
29	3	3	3	3	3	3	18
30	4	4	4	4	5	5	26
31	4	4	3	4	5	4	24
32	4	3	3	3	3	3	19
33	3	2	2	4	5	3	19
34	4	5	5	4	5	5	28
35	3	3	4	4	5	5	24
36	3	3	4	4	5	5	24
37	3	3	3	2	4	4	19
38	1	4	4	2	3	3	17
39	4	4	4	4	3	4	23
40	1	3	3	3	4	4	18
41	1	3	1	1	3	3	12
42	2	4	3	3	4	3	19
43	4	4	4	3	5	5	25
44	4	4	4	3	4	4	23
45	3	3	3	4	5	5	23
46	3	3	3	4	3	2	18
47	4	4	4	4	5	5	26
48	2	4	3	3	2	3	17
49	4	4	4	4	4	4	24
50	3	3	4	3	4	4	21
51	4	4	4	4	4	4	24
52	2	3	3	3	3	3	17
53	5	4	5	5	4	4	27
54	5	5	5	4	5	5	29
55	3	4	3	3	4	4	21
56	3	4	4	3	3	3	20
57	2	4	4	4	3	3	20
58	5	5	5	5	5	5	30
59	3	3	4	4	3	4	21
60	1	4	4	3	4	4	20
61	2	3	3	3	5	5	21
62	3	3	4	4	4	5	23
63	3	3	3	3	4	5	21
64	3	4	4	4	3	3	21
65	3	4	4	4	4	4	23
66	2	2	2	2	3	2	13
67	3	3	3	3	4	4	20
68	4	4	4	4	5	5	26

No	Z.1	Z.2	Z.3	Z.4	Z.5	Z.6	Total Z
69	3	3	3	2	2	3	16
70	4	4	3	4	4	4	23
71	3	3	3	2	3	3	17
72	3	4	4	3	5	5	24
73	2	3	3	2	4	4	18
74	4	4	4	4	3	3	22
75	2	3	3	2	4	5	19
76	4	4	4	4	4	4	24
77	3	4	4	3	3	3	20
78	3	3	3	3	4	4	20
79	5	4	4	4	4	4	25
80	4	4	4	4	4	4	24
81	2	3	3	3	3	3	17
82	3	2	3	3	4	4	19
83	4	4	4	4	4	4	24
84	4	4	4	3	4	4	23
85	2	3	3	3	3	3	17
86	3	3	5	4	5	5	25
87	4	4	4	4	4	5	25
88	1	2	2	2	1	1	9
89	1	5	5	5	5	5	26
90	2	4	3	2	4	4	19
91	1	1	1	1	2	3	9
92	4	3	3	3	3	4	20
93	3	4	4	4	3	3	21
94	1	1	3	3	3	3	14
95	3	5	4	3	4	4	23
96	2	4	4	3	3	4	20
97	4	4	4	4	4	5	25
98	2	3	3	2	2	2	14
99	3	3	3	4	4	4	21
100	3	4	4	4	5	4	24
101	4	4	4	4	4	4	24
102	5	5	5	4	3	5	27
103	4	4	4	3	5	5	25
104	4	4	2	2	5	5	22
105	4	4	4	3	4	4	23
106	4	4	4	4	4	4	24
107	3	4	4	3	4	4	22
108	3	3	4	4	5	5	24

No	Z.1	Z.2	Z.3	Z.4	Z.5	Z.6	Total Z
109	4	4	4	3	4	4	23
110	2	2	2	2	2	2	12
111	4	4	4	4	5	4	25
112	3	3	3	3	3	4	19
113	4	4	4	4	4	4	24
114	4	3	4	4	4	4	23
115	1	2	2	2	3	2	12
116	3	3	3	3	3	3	18
117	5	5	5	5	5	5	30
118	4	4	4	4	4	4	24
119	3	4	3	3	1	3	17
120	2	2	2	2	2	2	12
121	3	3	3	3	2	3	17
122	2	4	2	2	4	4	18
123	4	4	4	4	4	4	24
124	3	4	4	3	4	4	22
125	2	3	5	4	4	5	23
126	4	4	4	4	5	5	26
127	3	3	3	3	4	4	20
128	5	5	5	5	5	5	30
129	4	4	5	4	5	5	27
130	3	4	4	3	3	3	20
131	4	4	4	4	4	4	24
132	2	3	3	3	4	4	19
133	4	4	5	5	5	5	28
134	3	3	3	3	3	4	19
135	5	5	5	5	5	5	30
136	3	4	4	2	3	4	20
137	2	3	2	2	2	2	13
138	2	4	3	2	3	3	17
139	3	4	4	3	4	4	22
140	4	4	5	4	4	5	26
141	4	4	5	5	5	5	28
142	2	2	2	2	3	2	13
143	3	4	3	2	4	5	21
144	3	3	3	3	3	3	18
145	3	3	2	2	4	4	18
146	2	3	2	1	2	5	15
147	2	2	2	2	3	3	14
148	4	3	3	3	3	4	20

No	Z.1	Z.2	Z.3	Z.4	Z.5	Z.6	Total Z
149	4	4	4	4	4	4	24
150	1	4	3	1	4	3	16
151	3	4	4	4	4	4	23
152	3	3	4	4	4	4	22
153	3	3	3	2	3	3	17
154	1	2	2	3	4	3	15
155	3	3	3	2	5	4	20
156	4	5	4	4	5	5	27
157	1	3	3	2	1	3	13
158	3	3	3	3	3	3	18
159	4	4	4	4	5	5	26
160	3	4	3	3	3	3	19
161	3	4	5	3	4	5	24
162	4	4	4	4	3	3	22
163	3	4	3	2	3	2	17
164	1	2	2	2	3	2	12

Sumber: Diolah oleh peneliti (2025)

Work Life Balance (X1)

No	X.1	X.2	X.3	X.4	X.5	X.6	X.7	X.8	X.9	X.10	X.11	Total X1
1	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	44
2	3	3	3	5	4	3	5	5	5	5	2	43
3	5	5	4	5	5	5	5	4	5	3	4	50
4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	39
5	3	5	2	4	4	3	5	4	3	4	4	41
6	3	4	3	5	2	3	5	3	3	5	5	41
7	3	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	46
8	4	4	4	4	4	3	5	5	4	4	4	45
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
10	4	3	3	5	3	3	5	4	3	3	3	39
11	3	4	3	4	4	4	5	3	4	4	2	40
12	2	2	2	3	2	3	5	3	3	3	2	30
13	4	4	4	4	4	3	5	4	4	5	4	45
14	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	54
15	4	3	2	5	4	1	3	1	2	2	1	28
16	2	2	2	3	4	4	3	3	3	3	3	32
17	1	1	1	1	4	1	5	3	2	3	1	23
18	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	54
19	4	4	3	5	3	3	5	3	3	3	3	39
20	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	39

No	X.1	X.2	X.3	X.4	X.5	X.6	X.7	X.8	X.9	X.10	X.11	Total X1
21	4	5	3	3	3	4	3	3	3	4	4	39
22	5	5	4	4	5	3	4	4	5	4	3	46
23	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	52
24	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	11
25	4	4	4	5	4	4	4	3	3	3	3	41
26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
27	3	3	3	5	3	3	5	4	4	3	3	39
28	3	5	3	5	3	5	5	5	5	5	5	49
29	3	3	3	3	4	3	5	5	4	4	3	40
30	4	3	4	5	5	5	4	4	5	5	4	48
31	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	47
32	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	36
33	4	4	3	5	5	4	5	4	3	4	4	45
34	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	51
35	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	40
36	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	40
37	2	4	2	4	3	3	3	3	3	3	3	33
38	3	4	3	2	5	5	5	4	4	4	4	43
39	3	3	3	4	5	3	3	4	4	4	3	39
40	3	4	3	5	4	3	5	4	4	4	2	41
41	3	3	2	3	3	1	4	3	2	2	1	27
42	3	4	3	3	2	2	4	3	4	4	3	35
43	3	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	50
44	5	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	41
45	3	4	3	5	3	2	4	3	3	3	3	36
46	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	40
47	1	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	48
48	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	27
49	4	5	3	5	4	4	5	5	5	5	4	49
50	4	4	3	4	3	4	5	4	4	4	3	42
51	3	4	3	4	4	3	5	3	3	3	3	38
52	3	4	3	4	4	4	5	3	4	4	2	40
53	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	51
54	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	53
55	4	4	3	4	4	3	5	3	3	3	3	39
56	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	36
57	4	4	3	4	3	3	5	4	2	2	4	38
58	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	54
59	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	43
60	4	4	4	4	4	2	5	4	4	3	3	41

No	X.1	X.2	X.3	X.4	X.5	X.6	X.7	X.8	X.9	X.10	X.11	Total X1
61	4	5	2	5	3	5	5	5	3	5	3	45
62	3	4	3	5	4	4	5	4	4	3	4	43
63	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	3	43
64	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	41
65	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	40
66	4	3	1	3	4	1	5	2	2	2	1	28
67	2	4	2	4	4	4	3	4	4	4	3	38
68	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	49
69	3	4	2	3	3	3	4	3	3	3	3	34
70	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	46
71	2	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	35
72	3	5	3	5	5	5	5	5	5	4	4	49
73	3	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	34
74	4	4	4	3	4	4	5	5	4	4	4	45
75	3	3	2	4	5	4	5	4	4	3	3	40
76	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	42
77	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	43
78	3	5	3	5	3	2	5	3	4	3	3	39
79	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	47
80	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	42
81	2	4	3	5	4	3	4	3	4	3	3	38
82	1	1	2	4	4	4	5	1	1	1	1	25
83	5	5	3	3	4	5	4	4	3	4	4	44
84	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	38
85	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	32
86	3	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	47
87	3	5	4	5	4	3	5	4	4	3	3	43
88	1	1	1	4	2	2	3	3	3	3	2	25
89	4	5	4	2	1	5	2	5	5	5	1	39
90	2	4	3	4	4	2	4	2	1	4	2	32
91	1	1	1	3	5	5	4	4	3	4	3	34
92	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	38
93	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	42
94	3	3	2	3	1	2	4	3	3	1	2	27
95	3	4	4	4	4	3	5	4	5	5	4	45
96	2	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	36
97	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	48
98	3	3	3	2	3	2	5	3	3	2	2	31
99	3	4	4	3	5	4	3	3	4	4	3	40
100	2	3	1	4	3	3	5	5	5	5	4	40

No	X.1	X.2	X.3	X.4	X.5	X.6	X.7	X.8	X.9	X.10	X.11	Total X1
101	2	4	2	4	5	4	5	5	5	5	4	45
102	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	3	49
103	4	4	4	5	4	3	5	5	5	4	5	48
104	2	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	50
105	3	2	1	4	4	5	4	4	4	5	4	40
106	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	44
107	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	42
108	3	5	3	5	5	4	2	5	5	3	5	45
109	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	37
110	2	4	2	3	4	4	5	4	4	4	3	39
111	3	4	1	3	2	4	5	5	5	5	5	42
112	3	3	2	3	3	3	3	3	4	4	3	34
113	4	3	3	3	4	4	5	5	4	4	4	43
114	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
115	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	25
116	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33
117	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	30
118	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
119	3	3	2	4	4	4	5	5	5	5	3	43
120	2	3	2	4	1	2	4	5	2	2	2	29
121	3	4	3	5	4	3	5	3	4	4	3	41
122	2	4	4	3	3	2	3	3	4	4	3	35
123	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	42
124	4	5	4	5	3	3	4	4	3	3	3	41
125	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
126	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	51
127	4	4	3	5	4	3	4	4	3	4	3	41
128	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	51
129	3	5	3	5	5	5	5	5	3	5	4	48
130	4	4	2	4	4	3	4	3	3	4	3	38
131	2	5	3	3	4	3	5	3	3	4	4	39
132	3	3	3	3	4	5	5	5	5	5	3	44
133	3	4	2	1	3	4	5	5	5	5	4	41
134	3	2	1	2	3	3	3	3	3	3	3	29
135	4	4	5	4	5	4	5	3	5	5	5	49
136	3	3	3	4	4	4	5	4	4	3	3	40
137	2	2	2	2	4	2	4	4	4	3	2	31
138	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	39
139	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	39
140	4	4	5	3	5	5	4	4	4	4	4	46

No	X.1	X.2	X.3	X.4	X.5	X.6	X.7	X.8	X.9	X.10	X.11	Total X1
141	3	4	2	1	3	4	5	5	5	5	4	41
142	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	24
143	1	4	2	5	4	2	3	2	2	2	3	30
144	3	5	4	5	3	3	5	4	3	3	3	41
145	2	4	1	3	4	2	3	4	4	4	4	35
146	4	3	3	4	4	3	5	5	3	5	5	44
147	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	31
148	3	3	3	3	4	1	4	3	3	3	3	33
149	4	5	3	5	5	4	5	3	4	4	3	45
150	3	2	4	2	3	2	4	3	3	3	2	31
151	4	5	3	4	4	4	5	4	4	4	4	45
152	4	4	4	3	4	2	4	5	4	4	4	42
153	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	38
154	1	3	1	5	3	4	5	3	2	2	3	32
155	2	1	2	5	3	4	5	5	3	3	3	36
156	4	5	4	5	5	4	5	4	2	5	5	48
157	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	30
158	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	36
159	3	4	3	4	4	4	5	5	5	5	3	45
160	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	42
161	5	4	3	5	5	3	5	4	3	5	4	46
162	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	41
163	2	3	2	3	1	1	3	1	1	2	2	21
164	3	2	2	5	4	1	3	3	3	3	2	31

Sumber: Diolah oleh peneliti (2025)

Kemampuan Kerja (X2)

No	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	Total X2
1	5	5	4	5	5	24
2	4	5	5	3	3	20
3	4	5	4	4	5	22
4	3	4	3	3	3	16
5	3	4	5	3	3	18
6	2	5	5	3	4	19
7	3	4	5	5	4	21
8	4	5	4	4	4	21
9	5	5	5	5	5	25
10	4	3	4	3	3	17
11	4	4	3	4	3	18
12	3	4	3	3	3	16

No	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	Total X2
13	3	5	4	4	3	19
14	5	5	5	5	5	25
15	1	5	3	2	2	13
16	4	4	3	4	4	19
17	3	3	2	2	2	12
18	5	5	5	5	5	25
19	4	5	4	3	3	19
20	3	4	3	3	3	16
21	3	4	3	5	3	18
22	3	5	4	4	4	20
23	4	5	5	4	4	22
24	1	1	1	1	1	5
25	3	4	3	4	3	17
26	5	5	5	5	5	25
27	5	5	3	4	3	20
28	5	5	4	5	5	24
29	3	3	3	3	3	15
30	4	5	4	5	5	23
31	3	5	3	4	4	19
32	3	5	4	3	3	18
33	2	5	4	4	4	19
34	5	5	5	3	2	20
35	3	4	4	3	3	17
36	3	4	4	3	3	17
37	3	4	2	2	2	13
38	4	4	4	2	3	17
39	3	4	3	4	4	18
40	3	5	4	3	4	19
41	2	4	3	2	2	13
42	4	4	3	3	3	17
43	4	5	5	5	5	24
44	4	4	4	4	4	20
45	2	4	2	4	4	16
46	3	4	3	3	3	16
47	4	5	5	4	4	22
48	4	3	2	3	2	14
49	5	5	5	4	4	23
50	3	4	3	3	3	16
51	3	4	3	3	3	16
52	4	4	3	4	3	18

No	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	Total X2
53	5	5	4	5	5	24
54	5	5	5	5	5	25
55	4	5	5	4	4	22
56	4	4	3	4	3	18
57	3	5	4	4	3	19
58	5	5	5	5	5	25
59	3	4	3	4	4	18
60	4	4	2	4	4	18
61	4	5	5	3	4	21
62	3	5	5	4	4	21
63	3	5	2	5	4	19
64	4	5	3	4	4	20
65	4	4	4	5	4	21
66	3	5	3	3	2	16
67	3	5	4	3	4	19
68	4	5	4	4	4	21
69	3	4	4	3	3	17
70	4	4	2	4	4	18
71	3	4	5	3	3	18
72	4	5	5	5	4	23
73	3	3	3	3	3	15
74	4	4	2	4	4	18
75	3	5	3	4	5	20
76	4	4	3	3	3	17
77	4	5	4	4	3	20
78	3	4	4	3	3	17
79	4	5	5	4	4	22
80	4	5	4	3	4	20
81	3	4	3	3	3	16
82	2	5	5	2	2	16
83	5	4	4	4	4	21
84	4	5	3	3	3	18
85	3	3	3	3	3	15
86	4	5	5	5	4	23
87	4	5	5	5	4	23
88	2	2	1	2	2	9
89	5	5	5	1	2	18
90	3	4	2	3	3	15
91	1	3	1	3	3	11
92	3	4	3	4	4	18

No	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	Total X2
93	4	5	3	3	3	18
94	1	3	2	2	2	10
95	5	5	5	4	4	23
96	4	4	3	3	3	17
97	5	5	4	4	4	22
98	3	3	2	2	2	12
99	3	4	4	3	3	17
100	4	5	4	3	3	19
101	4	4	3	3	3	17
102	5	5	5	5	5	25
103	4	5	5	4	4	22
104	2	4	5	5	5	21
105	4	4	4	4	4	20
106	4	4	4	4	4	20
107	4	4	4	4	4	20
108	4	5	4	5	5	23
109	3	4	3	3	3	16
110	3	5	3	4	3	18
111	5	5	5	5	5	25
112	4	4	3	4	3	18
113	4	4	4	3	4	19
114	4	4	4	4	4	20
115	2	2	2	3	3	12
116	3	3	3	3	3	15
117	3	3	5	5	5	21
118	4	4	4	4	4	20
119	3	4	3	4	4	18
120	2	2	2	2	3	11
121	3	4	2	2	2	13
122	4	4	2	3	2	15
123	4	4	4	4	4	20
124	3	5	4	3	3	18
125	4	5	5	2	2	18
126	4	5	4	5	4	22
127	3	4	3	3	4	17
128	5	5	5	5	5	25
129	4	5	5	5	4	23
130	4	4	3	4	4	19
131	4	4	5	5	4	22
132	4	5	5	4	4	22

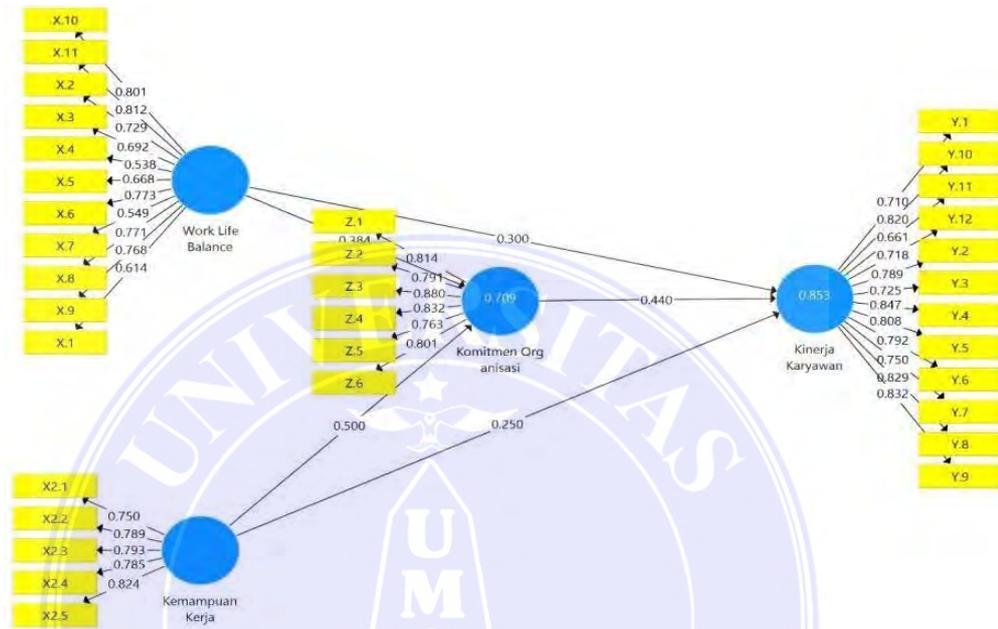
No	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	Total X2
133	3	5	5	4	5	22
134	3	3	3	4	3	16
135	5	5	5	5	5	25
136	4	5	3	5	3	20
137	2	2	1	4	3	12
138	4	4	3	3	3	17
139	4	5	4	3	3	19
140	5	5	5	5	5	25
141	3	5	5	4	5	22
142	2	2	2	2	2	10
143	4	5	5	4	4	22
144	4	5	5	3	3	20
145	4	4	4	2	3	17
146	3	5	5	4	4	21
147	2	3	3	3	3	14
148	3	4	4	4	4	19
149	5	5	5	4	4	23
150	2	2	2	3	3	12
151	4	5	4	4	4	21
152	3	5	2	4	4	18
153	3	4	4	3	3	17
154	3	5	5	5	3	21
155	3	5	4	3	3	18
156	4	5	4	4	5	22
157	4	3	2	3	2	14
158	3	3	3	4	3	16
159	3	5	5	3	3	19
160	3	4	4	4	4	19
161	3	5	5	4	4	21
162	4	5	5	4	5	23
163	3	4	3	3	1	14
164	3	5	5	3	3	19

Sumber: Diolah oleh peneliti (2025)

Lampiran 4. 1

Output Hasil Uji Statistik

A. Analisis Model Diagram PLS



Sumber: *Output PLS (2025)*

Gambar 4. 2
Kerangka Model Pertama

B. Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*)

Hasil Uji Loading Factors

	kemampuan kerja	kinerja karyawan	komitmen organisasi	work life balance
X.10	0,635	0,718	0,643	0,801
X.11	0,709	0,700	0,704	0,812
X.2	0,614	0,630	0,624	0,729
X.3	0,522	0,582	0,607	0,692
X.4	0,492	0,471	0,401	0,538
X.5	0,561	0,555	0,430	0,668
X.6	0,640	0,623	0,597	0,773
X.7	0,467	0,486	0,392	0,549
X.8	0,556	0,618	0,556	0,771
X.9	0,589	0,661	0,589	0,768
X2.1	0,750	0,622	0,693	0,645
X2.2	0,789	0,713	0,600	0,648
X2.3	0,793	0,713	0,635	0,590

	kemampuan kerja	kinerja karyawan	komitmen organisasi	work life balance
X2.4	0,785	0,599	0,592	0,603
X2.5	0,824	0,691	0,672	0,695
Y.1	0,632	0,710	0,663	0,609
Y.10	0,680	0,820	0,672	0,617
Y.11	0,589	0,661	0,589	0,768
Y.12	0,635	0,718	0,643	0,801
Y.2	0,690	0,789	0,763	0,730
Y.3	0,611	0,725	0,731	0,576
Y.4	0,726	0,847	0,722	0,699
Y.5	0,671	0,808	0,647	0,611
Y.6	0,599	0,792	0,631	0,567
Y.7	0,623	0,750	0,703	0,647
Y.8	0,726	0,829	0,693	0,621
Y.9	0,686	0,832	0,688	0,611
Z.1	0,687	0,696	0,814	0,655
Z.2	0,657	0,667	0,791	0,611
Z.3	0,688	0,745	0,880	0,701
Z.4	0,660	0,687	0,832	0,668
Z.5	0,601	0,726	0,763	0,572
Z.6	0,666	0,768	0,801	0,638
X.1	0,463	0,499	0,495	0,614

Sumber: *Output PLS (2025)*

Composite Reliability

Variabel	Composite Reliability
kemampuan kerja	0,891
kinerja karyawan	0,947
komitmen organisasi	0,922
work life balance	0,916

Sumber: *Output PLS (2025)*

Average Variance Extracted (AVE)

Variabel	Rata-rata Varians Diekstrak (AVE)
kemampuan kerja	0,622
kinerja karyawan	0,601
komitmen organisasi	0,663
work life balance	0,501

Sumber: *Output PLS (2025)*

C. Evaluasi Model Struktural (*Inner Model*)

<i>R Square</i>		
	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>
kinerja karyawan	0,853	0,850
komitmen organisasi	0,709	0,705

Sumber: *Output PLS (2025)*

D. Uji Pengaruh Langsung (*Direct Effect*)

<i>Path Coefficients</i>					
	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (O/STDEV)	P Values
kemampuan kerja -> kinerja karyawan	0,250	0,251	0,057	4,394	0,000
kemampuan kerja -> komitmen organisasi	0,500	0,491	0,093	5,350	0,000
komitmen organisasi -> kinerja karyawan	0,440	0,433	0,061	7,202	0,000
work life balance -> kinerja karyawan	0,300	0,307	0,068	4,413	0,000
work life balance -> komitmen organisasi	0,384	0,393	0,098	3,907	0,000

Sumber: *Output PLS (2025)*

E. Uji Pengaruh Secara Tidak Langsung (*Indirect Effect*)

<i>Indirect effect</i>					
	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (O/STDEV)	P Values
kemampuan kerja -> komitmen organisasi -> kinerja karyawan	0,220	0,214	0,058	3,817	0,000
work life balance -> komitmen organisasi -> kinerja karyawan	0,169	0,168	0,044	3,886	0,000

Sumber: *Output PLS (2025)*

Lampiran 5. 1

Surat Pengantar Riset

: 2 Dosen terlampir
: 1 Dosen akan dapat merevisi



UNIVERSITAS MEDAN AREA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Kampus I : Jalan Kolang Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7360168, 7366878, 7364348 (061) 7368012 Medan 20223
Kampus II : Jalan Setiabudi Nomor 79 / Jalan Sei Serayu Nomor 70 A ☎ (061) 8225602 (061) 8228331 Medan 20122
Website: www.uma.ac.id E-Mail: univ_medanarea@uma.ac.id

11 Desember 2024

Nomor : 4672 /FEB/01.1/XII/2024
Lamp. : -
Perihal : Izin Research / Survey

Kepada Yth,
**Pimpinan PT. Perkebunan Nusantara
IV Regional 1 Medan**

Dengan hormat,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area di Medan, mengharapkan bantuan saudara-saudari, Bapak/Ibu kepada mahasiswa kami :

Nama : Ceria Febri Yanti
NPM : 218320070
Program Studi : **Manajemen**
Judul : Pengaruh Work Life Balance Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Medan Tahun 2024

Untuk diberi surat izin mengambil data pada kantor yang sedang Bapak / Ibu Pimpin selama satu bulan. Hal ini dibutuhkan sehubungan dengan tugasnya menyusun Skripsi sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi pada Perguruan Tinggi dengan memenuhi ketentuan dan peraturan administrasi di Instansi / Perusahaan Bapak/Ibu.

Dapat kami beritahukan bahwa Research / Survey ini dipergunakan hanya untuk kepentingan ilmiah semata-mata. Kami mohon kiranya diberikan kemudahan dalam pengambilan data yang diperlukan, serta memberikan surat keterangan yang menyatakan telah selesai melakukan penelitian.

Demikian kami sampaikan atas bantuan dan kerjasama yang baik kami ucapkan terima kasih.

An. Kaprodi
Kepala Bidang Minat Bakat dan Inovasi
Program Studi Manajemen


An. Kaprodi, SE, M. Si

Lampiran 6. 1

Surat Selesai Riset



Lampiran 7.1

Dokumentasi

