Competence
Journal of Management Studies

ISSN (Online): 2541-2655
ISSN (Print): 1907-4824
Volume 20 Nomor 1, April 2026

Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap *Job Performance* Melalui *Organizational Commitment* Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Cabang Sidoarjo

✉ Lailatul Widya Putri[1], Khoirur Rozaq[2]
Universitas Negeri Surabaya

DOI:

ABSTRAK

Job performance merupakan suatu hal penting yang harus diperhatikan perusahaan karena *job performance* tersebut nantinya diharapkan mampu meningkatkan kualitas perusahaan secara keseluruhan. Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi *job performance* adalah *work life balance* dan *organizational commitment*. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *work life balance* terhadap *job performance* melalui o*rganizational* commitment pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Cabang Sidoarjo. Meskipun demikian, penelitian terdahulu mengenai hubungan *work life balance, job performance,* dan *organizational commitment* masih menunjukkan hasil yang beragam. Oleh karena itu, penelitian ini menggunakan ini menggunakan variabel *work life balance, job performance*, dan *organizational commitment* karena ketiga variabel tersebut memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam organisasi. Kebaruan penelitian ini terletak pada mekanisme pengaruh *work life balance* terhadap *job performance* melalui *organizational commitment* serta mengintregasikan *work life balance*, *job performance*, dan *organizational commitment* dalam suatu model penelitian pada sektor perbankan.

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif. Teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu teknik sampel total dengan jumlah seluruh karyawan sebanyak 70 orang. Data dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner yang diukur dengan skala likert. Analisis statistik penelitian ini adalah dengan software SmartPLS 3.2.9.

Kata Kunci: banking sector, job performance, mediating effect, organizational commitment, work life balance

ABSTRACT

Job performance is an important aspect that must be considered by companies because job performance is later expected to be able to improve the overall quality of the company. Several factors that can influence job performance are work-life balance and organizational commitment. This study aims to analyze the effect of work-life balance on job performance through organizational commitment at PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Sidoarjo Branch. However, previous research on the relationship between work-life balance, job performance, and organizational commitment has yielded mixed results. Therefore, this study uses the variables of work-life balance, job performance, and organizational commitment, as these three variables play a crucial role in improving employee performance within an organization. The novelty of this study lies in the mechanism by which work-life balance influences job performance through organizational commitment, and in integrating work-life balance, job performance, and organizational commitment into a research model for the banking sector.

This research is a type of quantitative research. The sampling technique used is the total sampling technique with a total of 70 employees. Data were collected using a questionnaire measured with a Likert scale. The statistical analysis of this research was conducted using SmartPLS 3.2.9 software.

Keywords: banking sector, job performance, mediating effect, organizational commitment, work life balance

This article is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License

✉**Corresponding Author**
Email : khoirurrozaq@unesa.ac.id
Addres : Jl. Lidah Wetan, Surabaya (60213)

PENDAHULUAN

Persaingan industri perbankan di Indonesia semakin kompetitif seiring dengan meningkatnya tuntutan efisiensi, kualitas pelayanan, serta kemampuan perusahaan dalam mempertahankan kinerja yang berkelanjutan. Kondisi tersebut menuntut setiap bank untuk tidak hanya berfokus pada inovasi produk dan layanan, tetapi juga pada pengelolaan sumber daya manusia sebagai aset strategis organisasi. Dalam konteks ini, *job performance* menjadi faktor penting yang menentukan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan organisasi dan mempertahankan daya saing di tengah perubahan lingkungan bisnis yang dinamis (Waldan, 2020)

Di antara bank-bank yang tergabung dalam Himpunan Bank Milik Negara (Himbara), PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk secara konsisten menunjukkan kinerja keuangan yang unggul, terutama dari sisi profitabilitas dan efisiensi operasional. Namun, capaian tersebut juga diikuti oleh meningkatnya tuntutan kerja yang harus dihadapi karyawan. Perkembangan teknologi, peningkatan ekspektasi nasabah, serta target bisnis yang semakin tinggi menuntut karyawan untuk bekerja secara optimal dalam berbagai situasi. Oleh karena itu, organisasi perlu memastikan bahwa faktor-faktor yang memengaruhi *job performance* dapat dikelola dengan baik.

Salah satu faktor yang diyakini berpengaruh terhadap *job performance* adalah *work life balance*. *Work life balance* menggambarkan kemampuan individu dalam menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi, termasuk tanggung jawab keluarga, aktivitas sosial, maupun kepentingan personal lainnya (Wahyudi et al., 2022). Keseimbangan tersebut menjadi semakin penting dalam lingkungan kerja modern yang sering kali ditandai oleh tingginya intensitas pekerjaan dan tuntutan penyelesaian tugas dalam waktu yang cepat. Karyawan yang mampu menjaga keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja, motivasi, serta produktivitas yang lebih tinggi dibandingkan karyawan yang mengalami konflik antara kedua aspek tersebut (Syardiansah et al., 2020).

Sejumlah penelitian terdahulu menunjukkan bahwa *work life balance* memiliki pengaruh positif terhadap *job performance*. Penelitian (Pradnyani & Rahyuda, 2022) menemukan bahwa semakin baik *work life balance* yang dimiliki karyawan, semakin tinggi pula *performance* yang dihasilkan. Namun demikian, hasil berbeda ditemukan oleh (Ardiansyah & Surjanti, 2020) yang menyatakan bahwa *work life balance* tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap *job performance*. Perbedaan hasil penelitian tersebut menunjukkan masih adanya inkonsistensi temuan empiris yang membuka peluang untuk dilakukan penelitian lebih lanjut.

Selain berpengaruh secara langsung terhadap *job performance*, *work life balance* juga diduga mampu meningkatkan *organizational commitment*. *Organizational commitment* merupakan tingkat keterikatan psikologis karyawan terhadap organisasi yang tercermin melalui keinginan untuk tetap menjadi bagian organisasi, kesediaan untuk berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi, serta loyalitas terhadap perusahaan (Sabir & Cura, 2021). Karyawan yang merasakan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadinya cenderung memiliki komitmen yang lebih tinggi terhadap organisasi. Temuan penelitian (Anggreni, A. S., & Budiani, 2021) menunjukkan bahwa *work life balance* berpengaruh positif terhadap *organizational commitment*. Akan tetapi, penelitian (Yusnita et al., 2022) menemukan hasil yang berbeda, yaitu tidak terdapat pengaruh signifikan antara *work life balance* dan *organizational commitment.*

Organizational commitment juga merupakan faktor yang berpotensi meningkatkan *job performance*. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi akan berupaya

memberikan kontribusi terbaik, menunjukkan tanggung jawab yang lebih besar, serta mempertahankan kualitas kinerja dalam menjalankan tugasnya. Penelitian (Gusti et al., 2023) membuktikan bahwa *organizational commitment* berpengaruh positif terhadap *job performance*. Sebaliknya, penelitian (Sakti et al., 2023) menunjukkan bahwa *organizational commitment* tidak berpengaruh signifikan terhadap job performance. Perbedaan hasil penelitian tersebut mengindikasikan bahwa *organizational commitment* masih perlu dikaji lebih lanjut sebagai variabel yang berperan dalam meningkatkan *job performance*.

Fenomena tersebut juga ditemukan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Sidoarjo. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara, sebagian karyawan masih sering menyelesaikan pekerjaan di luar jam kerja normal untuk memenuhi target yang telah ditetapkan perusahaan. Kondisi tersebut menyebabkan berkurangnya waktu yang dapat digunakan untuk beristirahat, berkumpul bersama keluarga, maupun melakukan aktivitas pribadi lainnya. Di sisi lain, karyawan tetap menunjukkan kesediaan untuk bertahan dan berkontribusi bagi perusahaan karena adanya rasa tanggung jawab, loyalitas, serta keyakinan bahwa organisasi memberikan manfaat yang penting bagi keberlangsungan karier dan kesejahteraan mereka. Kondisi ini menunjukkan adanya keterkaitan antara *work life balance*, *organizational commitment,* dan *job performance* yang menarik untuk diteliti lebih lanjut.

Berdasarkan fenomena empiris dan adanya inkonsistensi hasil penelitian terdahulu (*research gap*), penelitian ini memiliki kebaruan dengan menguji peran *organizational commitment* sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara *work life balance* dan *job performance* pada karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Sidoarjo. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dalam pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia serta menjadi masukan praktis bagi perusahaan dalam merumuskan kebijakan yang mampu meningkatkan keseimbangan kehidupan kerja, komitmen organisasi, dan kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian tersebut, tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh *work life balance* terhadap *job performance*, pengaruh *work life balance* terhadap *organizational commitment*, pengaruh *organizational commitment* terhadap *job performance*, serta peran *organizational commitment* dalam memediasi pengaruh *work life balance* terhadap *job performance* pada karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Sidoarjo.

TINJAUAN PUSTAKA

Work Life Balance

Work life balance merupakan aspek inti untuk karyawan agar dapat mempunyai kehidupan yang seimbang dalam pekerjaannya maupun seimbang di kehidupan lain diluar pekerjaan (Ardiansyah & Surjanti, 2020). *Work life balance* juga dapat diartikan sebagai rangkaian tindakan yang dapat diambil oleh karyawan untuk bisa memenuhi semua tugas dan tanggung jawab, dalam keluarga, maupun peran sosial ((Yusnita et al., 2022). Pandangan karyawan terhadap *work life balance* yaitu suatu kewajiban dalam melaksanakan pekerjaan nya dan dapat bertanggung jawab juga terhadap keluarganya (Dewi Susita et al., 2020). Akan tetapi, perusahaan menganggap jika *work life balance* merupakan suatu tantangan agar dapat menciptakan budaya yang mendukung didalam sebuah perusahaan, yang dimana karyawan dapat fokus bertanggung jawab pada pekerjaan nya maupun diluar pekerjaan nya (Frlia Yuwana Irwandi, 2022). Jika seseorang dapat mencapai keseimbangan nya baik di dunia kerja

ataupun dalam kehidupan pribadi, hal tersebut dapat dikatakan bahwa seseorang tersebut mempunyai *work life balance* (Syihabudhin et al., 2020). Indikator *work life balance* menurut (Ardiansyah & Surjanti, 2020) ada empat, yaitu : (1) keseimbangan waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, (2) mempunyai kehidupan sosial diluar perusahaan, (3) dapat bertanggung jawab terhadap perusahaan dan keluarga, (4) memiliki waktu untuk menjalankan hobi.

Organizational Commitment

Organizational commitment adalah suatu sikap yang dapat menggambarkan kesetiaan dan keterlibatan karyawan dalam loyalitas terhadap perusahaan dengan cara menunjukkan rasa peduli nya pada perusahaan serta keinginan untuk dapat mencapai visi dan misi perusahaan, dan ada keinginan untuk menetap menjadi bagian dari perusahaan (Nurkholifa, Nadiya., Budiono, 2022). Seseorang yang memiliki *organizational commitment* yang tinggi akan sukarela memberikan seala usaha dan dapat mengembangkan potensi yang dimilikinya dalam rangka membantu perusahaan mencapai tujuan nya (Musriha & Rosyafah, 2022). Indikator *organizational commitment* menurut (Suryosukmono & Widodo, 2020) antara lain : (1) komitmen afektif, (2) komitmen normatif, (3) komitmen berkelanjutan.

Job Performance

Job performance ialah hasil yang dapat dapat dicapai seseorang dalam periode tertentu secara keseluruhan dalam usaha untuk mencapai tujuan yang baik (Asari, 2022). Menurut (Pradnyani & Rahyuda, 2022) bahwa *job performance* menjadi sebuah kesuksesan yang diraih karyawan menurut aktifitas bisa berdasarkan fungsi tugas yang dikerjakan karyawan saat melangsungkan tanggung jawab nya.Indikator job performance menurut (Asari, 2022) ada empat, yaitu : (1) kualitas, (2) kuantitas, (3) ketepatan waktu, (4) kerja sama.

Pengaruh antar variabel

Work life balance menjadi salah satu cara bagi karyawan agar dapat mempunyai gaya hidup yang sehat serta dapat memelihara lingkungan dan dapat menciptakan suasana kerja yang mendukung (Kartono et al., 2020). *Work life balance* yang baik akan memungkinkan karyawan untuk memiliki keseimbangan antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi nya. Hasil penelitian tentang pengaruh *work life balanace* terhadap *job performance* melalui *organizational commitment* yang dilakukan (Hikmah & Lukito, 2021) yang menjelaskan bahwa *work lie balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job performance*. Hal tersebut berarti semakin baik penerapan *work life balance* maka *job performance* juga semakin meningkat, begitu juga sebaliknya.

H1 : *Work Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Job Performance.*

Keseimbangan yang dirasakan karyawan baik dalam pekerjaan maupun kehidupan pribadi nya akan membuat seseorang menjadi merasa senang yang bisa berdampak pada perasaan mereka ketika sedang bekerja, seperti secara produktif dapat meningkatkan hasil pekerjaan dan berkomitmen (Anggreni, A. S., & Budiani, 2021). Hal tersebut dapat diartikan bahwa semakin baik *work life balance* yang diterapkan, semakin baik pula *performance* yang dimiliki oleh karyawan.

H2 : *Work Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Commitment.*

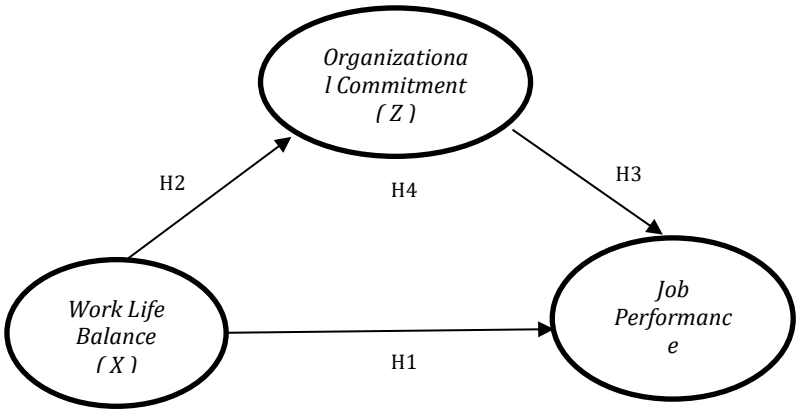
Karyawan dengan komitmen yang tinggi akan mampu melaksanakan pekerjaan nya secara maksimal dan mereka merasa menjadi bagian dari suatu organisasi. Komitmen yang kuat dan kesadaran yang tinggi dari karyawan atas kewajiban dan tanggung jawab nya secara tidak langsung dapat membentuk karakter karyawan agar bisa memberikan memberikan yang terbaik untuk perusahaan dengan menunjukkan hasil kerja yang maksimal (Prastiwi et al., 2022). Hal ini berarti bahwa semakin baik *work life balance* yang diterapkan, maka akan semakin tinggi pula *organizational commitmet* yang dimiliki oleh karyawan.

H3 : *Organizational Commitment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Job Performance.*

Tingkat *organizational commitment* karyawan sangat diperlukan, karena bermanfaat untuk meningkatkan *job performance.* Hal ini dapat disimpulkan jika semakin tinggi komitmen yang dimiliki oleh karyawan, maka akan semakin meningkat pula *job performance* nya.(Prastiwi et al., 2022). Dan jika komitmen yang kuat beserta kesadaran yang besar oleh karywan akan semua kewajibannya dengan tidak langsung bisa menjadikan karyawan agar sanggup menjalankan tanggung jawab nya secara optimal untuk perusahaan.

H4 : *Organizational Commitment* tidak memediasi hubungan antara *Work Life Balance* terhadap *Job Performance*.

Peningkatan *job performance* tidak hanya dapat dicapai melalui penerapan *work life balance* secara langsung, tetapi juga melalui peningkatan *organizational commitment* karyawan terhadap perusahaan. Hal ini dapat disimpulkan bahwa apabila karyawan mampu mengelola waktu kerja, beban kerja, dan kehidupan pribadi nya dengan baik, maka *performance* mereka akan meningkat secara langsung tanpa harus melalui peningkatan *organizational commitment* terlebih dahulu (Nilawati, 2021).



Sumber : Data diolah (2026)

Gambar 1. Kerangka Konseptual

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan lokasi penelitian yang terletak di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Cabang Sidoarjo. Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan dengan total populasi sebanyak 70 orang yang tersebar di berbagai divisi. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *probability sampling* . Teknik pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner daring (*Google form*) serta observasi intensif selama enam bulan yang dilengkapi dengan wawancara dengan bagian SDM. Analisis data meliputi analisis deskriptif menggunakan program kategorisasi skor (Widhiarso, 2020) dan analisis statistic inferensial dengan menggunakan pendekatan *Structural Equation Modelling* berbasis *Partial Least Square* (SEM-PLS) yang didukung oleh perangkat lunak *SmartPLS* versi 3.2.9.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Tabel 1. Karakteristik Responden

Variabel Demografis	Keterangan	Frekuensi	%
Jenis Kelamin	Laki-laki	40	57,1
	Perempuan	30	42,9
	Total	70	100
Usia	18 - 25 tahun	14	20
	26 - 30 tahun	30	42,9
	31 - 50 tahun	26	37,1
	Total	70	100
Bagian	Staf Marketing	30	42,9
	Staf Operasional	19	27,1
	Staf Support	21	30
	Total	70	100
Masa Kerja	1 - 4 tahun	8	11,64
	5 - 8 tahun	62	88,6
	Total	70	100

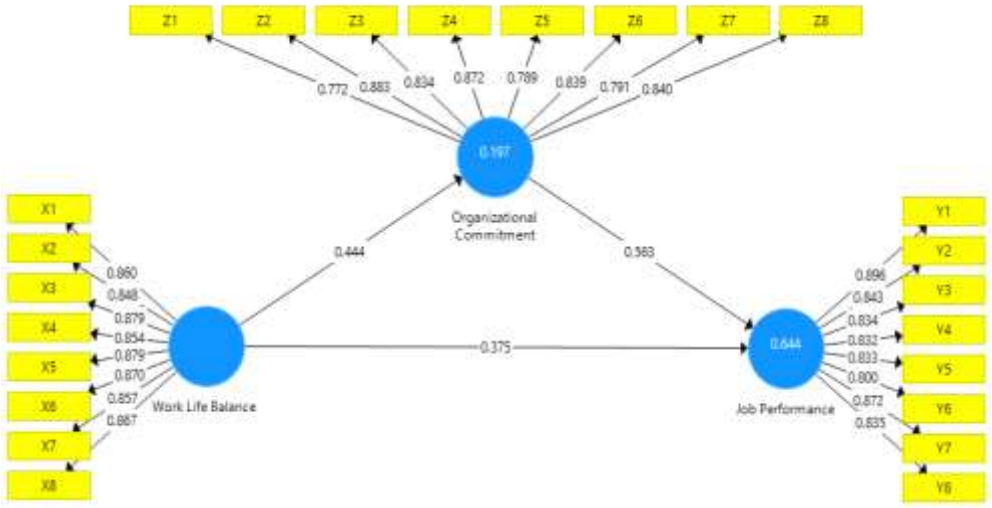
Sumber: Data diolah penulis (2026)

Analisis Deskripsi

Berdasarkan hasil program bantu analisis kategorisasi skor (Widhiarso, 2020), mayoritas responden (81,43%) menilai *work life balance* berada pada kategori sedang. Hal ini

menunjukkan bahwa karyawan mempunyai keseimbangan kehidupan antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi. Namun demikian, masih diperlukan upaya peningkatan agar *work life balance* nya semakin maksimal. Selanjutnya, sebanyak 87,14% responden memiliki *organizational commitment* dalam kategori sedang. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan memiliki rasa bangga yang cukup baik pada perusahaan. Meskipun demikian, tingkat *organizational commitment* tersebut masih perlu ditingkatkan melalui penguatan hubungan antara perusahaan dengan karyawan . Untuk variabel *job performance*, sebagian besar responden (85,71%) berada pada kategori sedang. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki *performance* yang cukup baik dalam menjalankan tanggung jawab nya. Namun, kondisi tersebut juga mengindikasikan bahwa masih celah untuk karyawan dapat meningkatkan *performance* nya dengan lebih maksimal lagi. Secara keseluruhan, hasil kategorisasi menunjukkan bahwa ketiga variabel penelitian berada pada tingkat sedang, sehingga masih diperlukan berbagai upaya keseimbangan kerja yang lebih optimal untuk meningkatkan kualitas *Work Life Balance, Organizational Commitment, dan Job Performance.*

Analisis Model Pengukuran (*Outer Model*)



Sumber: Output SmartPLS (2026)
Gambar 2. Uji Measurement

Tabel 2. *Discriminant Validity Fornell-Larcker*

Variabel	*Job Performance*	*Organizational Commitment*	*Work Life Balance*
Job Performance	0.843		
Organizational Commitment	0.729	0.828	
Work Life Balance	0.624	0.444	0.864

Sumber: Output SmartPLS (Diolah peneliti, 2026)

Berdasarkan hasil uji *discriminant validity* menggunakan kriteria *Fornell-Larcker* pada Tabel 2, diketahui bahwa nilai akar kuadrat *Average Variance Extracted* (AVE) pada setiap konstruk lebih besar dibandingkan nilai korelasi nya dengan konstruk lainnya. Menurut (Ghozali, 2023) *discriminant validity* dinyatakan terpenuhi apabila nilai akar kuadrat AVE suatu konstruk lebih tinggi daripada korelasi konstruk tersebut dengan konstruk lain dalam model.

Pada penelitian ini, variabel *Job Performance* memiliki nilai sebesar 0,843 yang lebih tinggi dibandingkan korelasi nya dengan *Organizational Commitment* (0,729) dan *Work Life Balance* (0,624). Variabel *Organizational Commitment* memiliki nilai sebesar 0,828 yang lebih besar dibandingkan korelasi nya dengan *Job Performance* (0,729) dan *Work Life Balance* (0,444). Sementara itu, variabel *Work Life Balance* memiliki nilai sebesar 0,864 yang lebih tinggi dibandingkan korelasi nya dengan *Job Performance* (0,624) dan *Organizational Commitment* (0,444).

Dengan demikian, seluruh konstruk telah memenuhi kriteria *Fornell-Larcker* sehingga dapat disimpulkan bahwa discriminant validity pada model penelitian ini telah terpenuhi. Hasil tersebut menunjukkan bahwa setiap konstruk mampu memperpresentasikan konsep yang berbeda dan memiliki kemampuan yang baik dalam membedakan dirinya dari konstruk lainnya.

Tabel 3. *Outer Model*

Variabel	***Item***	***Outer Loading***	***Cronbach's Alpha***	***Composite Reliability***	***Average Variance Extracted***
Work Life Balance (X)	WLB1	0.860	0.954	0.959	0.747
	WLB2	0.848			
	WLB3	0.879			
	WLB4	0.854			
	WLB5	0.879			
	WLB6	0.870			
	WLB7	0.857			
	WLB8	0.867			
Job Performance (Y)	JP1	0.896	0.934	0.952	0.711
	JP2	0.843			
	JP3	0.834			
	JP4	0.832			
	JP5	0.833			
	JP6	0.800			
	JP7	0.872			
	JP8	0.835			
Organizational Commitment (Z)	OC1	0.772	0.942	0.946	0.686
	OC2	0.883			
	OC3	0.834			
	OC4	0.872			
	OC5	0.789			
	OC6	0.839			
	OC7	0.791			
	OC8	0.840			

Sumber: Output SmartPLS (Diolah penulis, 2026)

Analisis Model Struktural (*Inner Model*)

Analisis model struktural dilakukan dengan melihat nilai koefisien determinasi (R^2) dan *predictive relevance* (Q^2). Berdasarkan Tabel 4, variabel *Job Performance* memperoleh nilai R^2 sebesar 0,644. Hasil tersebut menunjukkan bahwa 64,4% variasi *Job Performance* dapat dijelaskan oleh *Work Life Balance* , sedangkan 36,6% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar model penelitian yang tidak dianalisis dalam penelitian ini. Sementara itu, variabel

Organizational Commitment memiliki nilai R^2 sebesar 0,197. Nilai tersebut mengindikasikan bahwa *Work Life Balance* dan *Job Performance* secara bersama-sama mampu menjelaskan sebesar 19,7% variasi *Organizational Commitment*, sedangkan 80,3% sisa nya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam model penelitian. Selain itu, nilai Q^2 untuk *Job Performance* sebesar 0,342 dan *Organizational Commitment* sebesar 0,131. Menurut (Ghozali, 2023), nilai Q^2 yang lebih besar dari nol menunjukkan bahwa model memiliki kemampuan prediktif yang memadai. Oleh karena itu, hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa model *structural* yang dibangun memiliki *predictive relevance* yang baik serta mampu memprediksi hubungan antar variabel yang diteliti.

Tabel 4. Koefisien Variabel

Variabel	R^2	Q^2
Job Performance	0.644	0.342
Organizational Commitment	0.197	0.131

Sumber: *Output* SmartPLS (Diolah Penulis, 2026)

Uji Hipotesis

Tabel 5. *Direct Effect dan Indirect Effect*

Pengaruh Antar Variabel	***Original Sample* (O)**	***T-Statistics***	***P-Values***	**Kesimpulan**
Work Life Balance -> Job Performance	0.375	2.162	0.031	Hipotesis Diterima
Work Life Balance -> Organizational Commitment	0.444	3.248	0.001	Hipotesis Diterima
Organizational Commitment -> Job Performance	0.563	3.088	0.002	Hipotesis Diterima
Work Life Balance -> Organizational Commitment -> Job Performance	0.250	1.941	0.053	Hipotesis Ditolak

Sumber: *Output* SmartPLS (2026)

Pengujian hipotesis dilakukan dengan melihat nilai *t-statistics* dan *p-values*. Suatu hipotesis dinyatakan diterima apabila memiliki nilai t-statistic >1,96 dan p-values <0,06 (Ghozali, 2023). Berdasarkan hasil analisis pada tabel 5, H1 - H3 dalam penelitian ini dinyatakan diterima, sedangkan H4 nya ditolak.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa *Work Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Job Performance* dengan nilai koefisien sebesar 0,375, *t-statistic* sebesar 2,162, dan *p-values* sebesar 0,031. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi penerapan *Work Life Balance* dalam perusahaan, maka semakin tinggi pula tingkat *Job Performance* karyawan terhadap pekerjaan nya.

Work Life Balance juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Oranzational Commitment* dengan nilai koefisien sebesar 0,444*, t-statstic* sebesar 3,248, dan *p-values* sebesar 0,001. Hasil tersebut menunjukkan bahwa apabila karyawan memiliki *Work Life Balance* yang baik, maka dengan hal tersebut dapat menigkatkan *Organizational Commitment* karyawan terhadap perusahaan.

Pada hubungan berikutnya, *Organizational Commitment* berpengaruh positif dan signifikan

terhadap *Job Performance* dengan nilai koefisien sebesar 0,563, *t-statistic* sebesar 3,088, dan *p-values* sebesar 0,002. Temuan ini mengindikasikan bahwa karyawan yang memiliki *Organizational Commitment* yang kuat cenderung akan menunjukkan tingkat semangat dalam bekerja, hal ini dapat akan meningkatkan *Job Performance* secara maksimal.

Selain itu, penelitian ini juga menguji hubungan antara *Work Life Balance* terhadap *Job Performance* melalui *Organizational Commitment.* Hasil analisis menunjukkan nilai koefisien sebesar 0,250, *t-statistic* sebesar 1,941, dan *p-values* sebesar 0,053. Dengan demikian, *Organizational Commitment* tidak mampu memediasi antara *Work Life Balance* terhadap *Job Performance*. Hasil ini menunjukkan bahwa peningkatan *Job Performance* tidak hanya dapat dicapai melalui penerapan *Work Life Balance* secara langsung, tetapi juga melalui peningkatan *Organizational Commitment* karyawan terhadap perusahaan.

Pembahasan

Pengaruh *Work Life Balance* terhadap *Job Performance*

Hasil pengujian membuktikan bahwa *Work Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Job Performance*. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi penerapan *Work Life Balance* dalam perusahaan, maka semakin tinggi pula tingkat *Job Performance* karyawan terhadap pekerjaan nya. Pengaruh ini terjadi karena apabila karyawan bisa menyeimbangkan kehidupan antara pekerjaan Sehingga mereka terdorong untuk menunjukkan semangat dan dapat menjalankan tanngung jawab dan pekerjaan nya secara maksimal.

Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Ardiansyah & Surjanti, 2020), (Asari, 2022), dan (Anggreni, A. S., & Budiani, 2021) yang menyatakan bahwa *Work Life Balance* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Job Performance*.

Pengaruh *Work Life Balance* terhadap *Organizational Commitment*

Hasil pengujian membuktikan bahwa *Work Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Commitment*. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi penerapan *Work Life Balance*, maka akan semakin kuat pula tingkat *Organizational Commitment* karyawan. Pengaruh tersebut muncul karena apabila karyawan memiliki keseimbangan kehidupan yang baik, maka mampu membangun rasa semangat dan komitmen yang tinggi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan (Ardiansyah & Surjanti, 2020), (Frlia Yuwana Irwandi, 2022), dan (Badrianto & Ekhsan, 2021) yang menyatakan bahwa *Work Life Balance* memiliki pengaruah positif dan signifikan terhadap *Organizational Commitment*.

Pengaruh *Organizational Commitment* terhadap *Job Performance*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Organizational Commitment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Job Performance*. Temuan ini mengindikasikan bahwa karyawan yang memiliki *Organizational Commitment* yang kuat cenderung akan menunjukkan tingkat semangat dalam bekerja, hal ini dapat akan meningkatkan *Job Performance* secara maksimal. Hal tersebut terjadi karena karyawan yang merasa bangga menjadi bagian dari perusahaan akan lebih terdorong untuk memberikan kontribusi terbaiknya.

Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Ardiansyah & Surjanti, 2020), (Suryosukmono & Widodo, 2020), dan (Nurkholifa, Nadiya., Budiono, 2022) yang menyatakan bahwa *Organizational Commitment* berpengaruh positif dan signfikan terhadap *Job Performance*.

Pengaruh *Work Life Balance* terhadap *Job Performance* melalui *Organizational Commitment*

Hasil pengujian membuktikan bahwa *Organizational Commitment* tidak mampu memediasi pengaruh *Work Life Balance* terhadap *Job Performance*. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan *Job Performance* tidak hanya dapat dicapai melalui penerapan *Work Life Balance* secara langsung, tetapi juga melalui peningkatan *Organizational Commitment* karyawan terhadap perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa apabila karyawan mampu mengelola waktu kerja, beban kerja, dan kehidupan pribadi nya dengan baik, maka performance mereka akan meningkat secara langsung tanpa harus melalui peningkatan *Organizational Commitment* terlebih dahulu.

Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Nilawati, 2021) yang menyatakan bahwa *Organizational Commitment* tidak mampu memediasi pengaruh antara *Work Life Balance* terhadap *Job Performance.*

KESIMPULAN, KETERBATASAN, DAN PENELITIAN MASA DEPAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work life balance* berperan signifikan dalam meningkatkan *organizational commitment* dan *job performance* karyawan. Keseimbangan hidup yang baik dapat dilihat dari apabila karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Cabang Sidoarjo mampu menyeimbangkan waktu untuk bekerja maupun kehidupan pribadi nya, apabila hal itu terjadi maka secara otomatis *performance* karyawan akan meningkat. Selain itu, apabila seseorang karyawan memiliki keseimbangan hidup yang baik, maka akan meningkatkan komitmen tinggi yang dimiliki oleh karyawan tersebut. Sehingga, karyawan akana merasa bangga dan senang menjadi anggota dari perusahaan.

Keterbatasan dalam penelitian ini terletak pada cakupan objek penelitian yang hanya berfokus pada karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Cabang Sidoarjo, sehingga generalisasi hasil penelitian pada organisasi atau sektor industry lain perlu dilakukan dengan hati-hati karena adanya aperbedaan karakteristik organisasi dan budaya. Selain itu, penelitian ini hanya menggunakan variabel *work life balance*, *job performance*, dan *organizational commitment*. Sehingga, masih terdapat kemungkinan adanya variabel lain yang turut mempengaruhi tingkat *job performance* karyawan.

Berdasarkan keterbatasan tersebut, penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas objek penelitian pada perusahaan lain, baik di sektor perbankan maupun sektor industry yang berbeda, guna memperoleh hasil yang lebih komperhensif dan meningkatkan generalisasi temuan penelitian. Peneliti selanjutnua diharapkan dapat meneruskan penelitian ini dengan meneliti lebih lanjut lagi mengenai aspek lain yang dapat mempengaruhi *job performance* dengan melibatkan variabel lain seperti *work overload, organizational citizenship, self efficacy,* kompensasi , dan disiplin kerja yang mungkin dapat menjelaskan lebih lanjut dinamika antar variabel-variabel ini.

Ucapan Terima Kasih:

Terima kasih saya ucapkan kepada Bapak Khoirur Rozaq SESy., M.M. selaku dosen pembimbing yang telah meluangkan waktu, tenaga, dan juga pikiran dalam membinbing dan memberikan pengarahan kepada penulis hingga terselesaikannya penulisan artikel ini.

DAFTAR PUSTAKA

, A ., Sakti , B . P . (2023) The Effect of Intrinsic Motivation , Organizational Culture on Employee Performance with Organizational Commitment as an Intervening Variable. 1–18.

Anggreni, A. S., & Budiani, M. S. (2021). Hubungan Antara Work-Life Balance Dengan Komitmen Organisasi Pada Pegawai. *Jurnal Penelitian Psikologi*, *8*(8), 130–144.

Ardiansyah, C. A., & Surjanti, J. (2020). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bhinneka Life Indonesia Cabang Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*, *8*(2018), 1211–1221.

Asari, F. (2022). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kinerja KaryawanMelalui Kepuasan Kerja Pada Karyawan Bpjs Ketenagakerjaan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, *10*(3), 843–852.

Badrianto, Y., & Ekhsan, M. (2021). Pengaruh Work-life Balance terhadap Kinerja Karyawan yang di Mediasi Komitmen Organisasi. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, *4*(2), 951–962. https://doi.org/10.36778/jesya.v4i2.460

Dewi Susita, Widya Parimita, & Sofiana Setyawati. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Pada Kinerja Karyawan Pt X. *JRMSI - Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, *11*(1), 185–200. https://doi.org/10.21009/jrmsi.011.1.010

Frlia Yuwana Irwandi, A. S. (2022). Pengaruh Work life balance dn work engagement terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja (studi pada bankaltimara syariah cabang jl. a yani samrinda). *JBME*. https;//doi.org/10.175%0A09/jbme.v7i2.50317

Gusti, R. P., Swadaya, U., Jati, G., & Java, W. (2023). *The influence of transformational leadership and organizational commitment on employee performance of tea distributor*. *2010*.

Hikmah, M., & Lukito, H. (2021). Peran Worklife Balance dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Organizational Citizenship Behavior sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, *8*(1), 64–74. https://doi.org/10.26905/jbm.v8i1.5278

Kartono, K., Syifa, K. N., & Astuti, R. P. (2020). The Knowledge Sharing, Individual Innovation Capability dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Matrik : Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis Dan Kewirausahaan*, *14*(2), 143–157. https://doi.org/10.24843/matrik:jmbk.2020.v14.i02.p02

Musriha, M., & Rosyafah, S. (2022). The influence of Leadership Competencies, Organizational Commitment and Job Climate on Organizational citizenship behavior (OCB) and impact Employee Performance at PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk. *Ekonika : Jurnal Ekonomi Universitas Kadiri*, *7*(1), 1. https://doi.org/10.30737/ekonika.v7i1.2738

Nilawati, L. (2021). *Pengaruh work-life balance terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh komitmen afektif*.

Nurkholifa, Nadiya., Budiono, B. (2022). Peran Mediasi Komitmen Organisasi Pada Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, *10*(1), 329–343.

Pradnyani, N. W. S., & Rahyuda, A. G. (2022). Peran Stres Kerja dalam Memediasi Pengaruh Work-Life Balance dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmu Manajemen*,

10(24), 806–820. https://doi.org/10.26740/jim.v10n3.p806-820

Prastiwi, N. L. P. E. Y., Ningsih, L. K., & Putrini, K. P. (2022). Peran Kualitas Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai: Self Esteem Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, *7*(1), 78–88. https://doi.org/10.38043/jimb.v7i1.3521

Prof. H. Imam Ghozali,M.Com, P. . (2023). *partial least square konsep, teknik dan aplikasi* (1st ed.). Yoga Pratama.

Sabir, R. A., & Cura, D. F. (2021). The Effects of Work - Life Balance on the Academic employees' Performance, Motivation and Job Satisfaction among Private and Public Universities of Kurdistan Region. *The Journal of Contemporary Issues in Business and Government*, *27*(2), 674–678. https://doi.org/10.47750/CIBG.2021.27.02.083

Suryosukmono, G., & Widodo, S. (2020). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Iklim Etika Terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Kantor Pusat PT Bank Rakyat Indonesia Tbk). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Sriwijaya*, *18*(1), 42–56.

Syardiansah, S., Mora, Z., & Safriani, S. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *JUPIIS: Jurnal Pendidikan Ilmu-Ilmu Sosial*, *12*(2), 438. https://doi.org/10.24114/jupiis.v12i2.16771

Syihabudhin, S., Nora, E., Juariyah, L., Hariri, A., & Dhika, O. (2020). *Effect of Workload on Employee Performance through Work Life Balance at Ollino Garden Hotel Malang East Java*. *149*(Apmrc 2019), 141–146.

Wahyudi, E., Djamil, M., Saluy, A. B., Kemalasari, N., & Bari, A. (2022). Effect of Talent Management, Work Life Balance and Organizational Commitment on Employee Performance and Job Satisfaction as Intervening Variables in PT. TUV Nord Indonesia. *Dinasti International Journal of Management Science*, *3*(6), 1032–1046. https://doi.org/10.31933/dijms.v3i6.1304

Waldan, R. (2020). The Effect of Leader Support and Competence to the Organizational Commitments on Employees Performance of Human Resources Development Agency in West Kalimantan. *Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Kewirausahaan*, *9*(1), 31. https://doi.org/10.26418/jebik.v9i1.33150

Widhiarso, W. (2020). *Pengategorian Data dengan Menggunakan Statistik Hipotetik dan Statistik Empirik Dampak Penggunaan Referensi Sebuah Tes Dua Strategi Pengategorian Data Perbedaan Kedua Strategi*. 1–3.

Yusnita, N., Gursida, H., & Herlina, E. (2022). The Role of Work-Life Balance and Job Satisfaction as Predictors of Organizational Commitment. *Jurnal Economia*, *18*(1), 103–114.