
Journal of Accounting and Management's Student (JAM'S)

www.jurnal.unikal.ac.id/index.php/jebi

PENGARUH *QUALITY OF WORK LIFE* DAN *WORK LIFE BALANCE* TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN *JOB COMMITMENT* SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (STUDI EMPIRIS PADA KSPPS BMT BAHTERA PEKALONGAN)

Irsyad Sahya Majid¹, M. Sigit Taruna², Ahmad Syaiful Affa³

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pekalongan

icadshy@gmail.com

ARTICLE INFO

Article history:

Received: 12 Januari 2025

Received in revised form: 25 Januari 2025

Accepted: 30 Januari 2025

Keywords:

Quality of work life, work life balance, job commitment, employee performance, and savings and loan cooperatives.

ABSTRACT

This study examines the effect of quality of work life and work life balance on employee performance with job commitment as a mediating variable at KSPPS BMT Bahtera Pekalongan. The study population consisted of 129 employees. 60 employees were used as research samples. The analysis techniques used in this study include descriptive statistics, validity test, reliability test, model fit test, normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, path analysis test, hypothesis testing, and sobel test with the help of the Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) version 20 program. The method used in this research is simple random sampling. The results showed that quality of work life has a positive and insignificant effect on job commitment, work life balance has a positive and insignificant effect on job commitment, job commitment has a positive and significant effect on employee performance, quality of work life has a positive and insignificant effect, work life balance has a positive and significant effect on employee performance. Meanwhile, job commitment does not mediate the effect of quality of work life on employee performance, and job commitment does not mediate the effect of work life balance on employee performance.

PENDAHULUAN

Keberadaan sumber daya manusia dalam perusahaan memiliki peran penting dalam menjalankan aktivitas dan mencapai tujuan perusahaan. Menurut Afni Shintia (2020) menyatakan bahwa keberhasilan suatu tujuan perusahaan sangat dipengaruhi oleh suatu upaya yang dilakukan manajer sebagai pengelola organisasi terhadap sumber daya manusia secara keseluruhan yang ada dan bekerja di organisasi yang dipimpinnya. Pada pelaksanaannya agar sebuah perusahaan mampu untuk mencapai tujuan, selain dipengaruhi oleh pengelolaan yang

baik harus didukung juga dengan sumber daya yang berkualitas. Penilaian tentang kualitas karyawan dapat dilihat melalui kinerja karyawan tersebut. Menurut Sidik Rochim, (2019)

dalam penelitiannya menyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan ukuran bagi sumber daya manusia di suatu organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Dalam penelitian Devita, (2018) menemukan bahwa terdapat 3 faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yakni faktor individu, faktor dukungan organisasi, dan faktor dukungan manajemen.

Selain faktor di atas terdapat faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yakni komitmen organisasi dan komitmen kerja. Komitmen organisasi merupakan komponen yang menunjukkan keadaan dimana karyawan memihak pada organisasi dan tujuan serta keinginan dalam mempertahankan keanggotaan di organisasi tersebut (Samsul Arifin & Didit Darmawan, 2022). Sedangkan komitmen kerja merupakan dimensi perilaku yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan pegawai (Mora et al., 2020). Komitmen kerja memiliki dua komponen penting yaitu sikap dan kehendak untuk bertingkah laku terhadap suatu perkara. *Quality of work-life* atau kualitas kerja merupakan bentuk respon perusahaan terhadap kebutuhan karyawan yang tercermin dari keterlibatan karyawan dalam menentukan langkah serta kebebasan karyawan untuk menentukan cara kerjanya sendiri. Penelitian yang dilakukan oleh Helmy, (2021) menyatakan bahwa perusahaan dengan *quality of work-life* yang baik akan meningkatkan komitmen organisasi, dimana karyawan akan lebih bersemangat dalam bekerja ketika perusahaan memperhatikan kualitas lingkungan dan kenyamanan didalam bekerja.

Ketika karyawan dapat melakukan tugas dengan baik dan profesional harapannya mampu menumbuhkan nilai budaya kerja yang baik bagi lingkungan kerja sehingga mendapatkan kualitas kehidupan kerja atau *quality of work life*. Oleh karena itu, dengan perusahaan menginterpretasikan *quality of work life* diharapkan karyawan dapat merasakan *work life balance*. Menurut Riffay, (2019) *work life balance* diartikan sebagai suatu keadaan seimbang pada dua tuntutan dimana pekerjaan dan kehidupan seseorang sama. Dengan *work life balance* yang baik maka akan meningkatkan komitmen kerja terhadap organisasi atau perusahaan, karena karyawan merasa lebih dihargai dalam menyeimbangkan kedua aspek tersebut, sehingga dapat meningkatkan kinerja mereka untuk organisasi atau perusahaan. Komitmen kerja memiliki peran penting sebagai mediator antara *work life balance* dan *quality of work life*. Dengan memastikan bahwa karyawan memiliki keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka, organisasi dapat memperkuat komitmen terhadap pekerjaan yang dapat meningkatkan kualitas kehidupan kerja.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak M. Isro' Ferianto S.Pd. selaku Manajer Personalia dan Humas (PDH) pada tanggal 6 desember 2024, fenomena kinerja karyawan dapat dilihat pada KSPPS BMT Bahtera Pekalongan adalah dapat dilihat dari bagaimana faktor-faktor internal seperti kualitas kehidupan kerja dan keseimbangan kerja hidup mempengaruhi produktivitas karyawan. Berdasarkan hal tersebut dengan mengutamakan unsur-unsur yang ada, organisasi dapat menumbuhkan tenaga kerja yang termotivasi dan produktif. Penerapan program insentif yang efektif semakin mendukung tujuan ini, memastikan bahwa karyawan tetap terlibat dan berkomitmen. Studi ini tidak hanya menyoroti area penting yang perlu ditingkatkan di KSPPS BMT Bahtera tetapi juga berfungsi sebagai referensi berharga bagi

organisasi sejenis yang ingin meningkatkan kinerja karyawan dan keberhasilan organisasi secara keseluruhan.

Dengan merinci permasalahan yang telah diuraikan, peneliti merasa tertarik untuk menjalankan penelitian yang berjudul "Pengaruh Quality of work life dan Work life balance terhadap Kinerja Karyawan dengan Job commitment sebagai Variabel Mediasi (Studi Empiris pada KSPPS BMT Bahtera Pekalongan)" Pilihan judul ini didasarkan pada keyakinan peneliti bahwa terdapat kebutuhan akan penelitian dan eksplorasi lebih lanjut mengenai pengaruh Quality of work life, Work life balance, dan Job commitment terhadap Kinerja Karyawan di KSPPS BMT Bahtera Pekalongan.

Pada tabel di bawah ini, terdapat hasil penelitian dari penelitian sebelumnya menciptakan kesenjangan atau kesesuaian, sehingga berikut adalah tabel *Research gap* variabel *quality of work life*, *work life balance*, dan kinerja karyawan yang dimediasi dengan *job comitment* dalam penelitian ini:

Tabel 1 Research Gap pada penelitian terdahulu

Research	Peneliti	Temuan
Gap : Terdapat perbedaan pendapat pengaruh Quality of work life terhadap Kinerja Karyawan	(Indierana Gunawan & Hidayatullah, 2023)	<i>Quality of work life</i> mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan
	(Hafizh et al., 2021)	<i>Quality of work life</i> mempunyai pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan
Gap : Terdapat perbedaan pendapat pengaruh <i>Work life balance</i> terhadap Kinerja Karyawan	(Riffay, 2019)	<i>Work life balance</i> mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan
	(Sidik Rochim, 2019)	<i>Work life balance</i> mempunyai pengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan
Gap: Terdapat perbedaan pendapat pengaruh Quality of work life terhadap Kinerja Karyawan dimediasi oleh Job comitment	(Putra & Dewi, 2020)	<i>Quality of work life</i> mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh <i>Job commitment</i>
	(Agustin, 2023)	<i>Quality of work life</i> mempunyai pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh <i>Job commitment</i>
Gap : Terdapat perbedaan pendapat pengaruh Work life balance terhadap Kinerja Karyawan dimediasi oleh Job comitment	(Badrianto & Ekhsan, 2021)	<i>Work life balance</i> mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan dimediasi oleh <i>Job commitment</i>
	(Hana et al., 2024)	<i>Work life balance</i> berpengaruh positif tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan dimediasi oleh <i>Job commitment</i>

MATERI DAN METODE PENELITIAN

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan ukuran suatu sumber daya manusia yang ada di suatu perusahaan sudah berperan atau tidak terhadap organisasi (Yani & Pramularso, 2018). Adapun indikator pengukuran dalam penelitian ini mengacu pada penelitian Ischevell *et al.*, (2016) antara lain 1) Kualitas, 2) Kuantitas kerja, 3) Tanggung jawab, dan 4) Inisiatif.

Quality of work life

Quality of work life merupakan suatu keadaan dimana para pegawai dapat memenuhi kebutuhan mereka yang penting dengan bekerja dalam organisasi (Alfani, 2018). Indikator pengukuran variabel *quality of work life* mengacu pada penelitian yang dilakukan oleh (Irawati, 2015) antara lain : 1) Pertumbuhan dan Pengembangan, 2) Partisipasi, 3) Sistem imbalan yang inovatif, dan 4) Lingkungan kerja.

Work life balance

Work life balance adalah tingkat kepuasan yang berkaitan dengan peran ganda seseorang (Ambar *et al.*, 2023). Dalam penelitian ini indikator *work life balance* mengacu pada penelitian yang dilakukan oleh (Ambar *et al.*, 2023) antara lain : 1) *Time Balance* (Keseimbangan waktu), 2) *Involvement Balance* (Keseimbangan Keterlibatan), dan 3) *Satisfaction Balance* (Keseimbangan Kepuasan).

Job commitment

Komitmen kerja atau *job commitment* merupakan dimensi perilaku yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan pegawai (Mora *et al.*, 2020). Indikator penilaian pada penelitian ini mengacu pada penelitian Sinaga, (2020) antara lain: 1) Kebanggaan terhadap organisasi, 2) Kepedulian terhadap organisasi, 3) Hasrat yang kuat untuk bekerja pada organisasi, 4) Kepercayaan yang kuat terhadap nilai – nilai organisasi, dan 5) Kemauan yang besar untuk berusaha bagi organisasi.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil analisis penelitian Pengaruh *quality of work life* dan *work life balance* terhadap kinerja karyawan dengan *job commitment* sebagai mediasi menggunakan model regresi liner berganda dan sobel test dengan bantuan program IBM Statistical Package for Social Sciences (SPSS) versi 20 pada penelitian ini menghasilkan output penelitian sebagai berikut :

1. Statistik Deskriptif

Tabel 2 Hasil Uji Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Y	60	11	25	19.45	3.505
X1	60	8	25	19.88	3.954
X2	60	10	25	20.77	3.510
Z	60	8	25	18.28	3.897
Valid N (listwise)	60				

Beraskan tabel di atas dapat diketahui bahwa kinerja karyawan memiliki nilai minimum 11 dan maksimum 25. Nilai rata-rata adalah 19,45, menunjukkan bahwa mayoritas responden memiliki skor yang mendekati angka ini. Nilai standar deviasi sebesar 3,505, menunjukkan bahwa persebaran data Kinerja Karyawan cukup terpusat di sekitar rata-rata, dengan variasi sedang. Variabel *quality of work life* memiliki nilai minimum 8 dan nilai maksimum 25. Nilai rata-rata adalah 19.88, menunjukkan bahwa responden cenderung memberikan penilaian yang positif terhadap aspek yang diukur pada variabel *quality of work life*. Nilai standar deviasi adalah 3.954, menunjukkan bahwa persepsi responden terhadap variabel *quality of work life* sangat beragam. Variabel *work life balance* memiliki nilai minimum 10 dan nilai maksimum 25, yang menunjukkan bahwa semua responden memberikan skor dalam rentang menengah hingga tinggi. Nilai rata-rata adalah 20.77, yang menunjukkan bahwa mayoritas responden memiliki persepsi yang sangat positif terhadap variabel *work life balance*. Nilai standar deviasi adalah 3,510, menunjukkan bahwa adanya konsistensi dalam persepsi responden. Dan variabel *job commitment* memiliki nilai minimum 8 dan nilai maksimum 25, menunjukkan bahwa persepsi responden terhadap variabel *job commitment* sangat beragam. Nilai rata-rata adalah 18.28, menunjukkan bahwa persepsi responden terhadap variabel ini cenderung lebih rendah dibandingkan variabel lainnya. Nilai standar deviasi adalah 3.897, menunjukkan bahwa persebaran data cukup besar, ini berarti responden memberikan penilaian yang sangat beragam terhadap variabel *job commitment*.

2. Uji Kecocokan Model

Tabel 3 Hasil Uji Kecocokan Model

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	420,574	3	140,191	25,801	,000 ^b
Residual	304,276	56	5,433		
Total	724,850	59			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), Z, X1, X2

Berdasarkan tabel uji kecocokan model diatas didapat nilai f hitung 25.801 dengan nilai signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) karena nilai signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan kecocokan jalur antar variabel *quality of work life*, *work life balance* terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh *job commitment*.

PEMBAHASAN

a. Pengaruh *Quality of work life* terhadap *Job commitment*.

Variabel *Quality of work life balance* memiliki nilai beta sebesar 0,270 dengan signifikansi sebesar $0,140 > 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa *quality work life balance* berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap *job commitment* pada KSPPS BMT Bahtera Pekalongan, sehingga H1 ditolak. *Job commitment* yang dipengaruhi oleh faktor-faktor pribadi seperti tujuan karir individu, rasa tanggung jawab, dan kecocokan antara nilai pribadi karyawan dengan nilai organisasi. Ketidakterikatan emosional karyawan dengan organisasi tidak akan merasa terikat meskipun didukung dengan lingkungan kerja yang baik. Hal ini mengindikasikan bahwa meskipun *quality of work life* berpengaruh positif

terhadap kesejahteraan karyawan, dampaknya terhadap *job commitment* mungkin tidak cukup signifikan karena adanya faktor-faktor lain yang lebih dominan dalam mempengaruhi tingkat keterikatan dan loyalitas karyawan terhadap pekerjaan mereka. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori penetapan tujuan, yang menyatakan bahwa kinerja dan komitmen seseorang akan meningkat ketika memiliki tujuan yang jelas, spesifik, dan menantang. Meskipun *quality of work life* yang baik dapat menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan, hal tersebut tidak selalu cukup untuk meningkatkan *job commitment* secara signifikan jika karyawan tidak memiliki tujuan yang jelas atau tidak terarah dalam pekerjaannya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ariani, (2020) yang menyatakan bahwa *work life balance* berpengaruh positif tidak signifikan terhadap *job commitment*.

b. Pengaruh Struktur Kepemilikan Terhadap Ketepatan Waktu Penyampaian Laporan Keuangan.

Variabel *work life balance* memiliki nilai beta sebesar 0,369 dengan signifikansi sebesar $0,074 > 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa *work life balance* berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap *job commitment* pada KSPPS BMT Bahtera Pekalongan, sehingga H2 ditolak. *Work life balance* yang baik dapat meningkatkan kepuasan dan kesejahteraan karyawan, faktor lain seperti kompensasi yang adil, kesempatan pengembangan karir, dan penghargaan dari perusahaan mungkin lebih dominan dalam mempengaruhi *job commitment*. Karyawan akan merasa dihargai dengan gaji yang sesuai atau pengakuan atas kontribusi mereka cenderung memiliki komitmen lebih tinggi terhadap pekerjaan mereka. Meskipun sebagian merasa memiliki keseimbangan yang baik, mereka mungkin tetap merasa kurang terikat dengan pekerjaan karena tidak adanya tantangan atau kesempatan berkembang di pekerjaan tersebut. Faktor lain seperti dukungan atasan, hubungan interpersonal di tempat kerja, dan kecocokan antara nilai pribadi karyawan dan organisasi juga mempengaruhi tingkat komitmen karyawan. Oleh karena itu, meskipun *work life balance* memiliki pengaruh positif, dampaknya mungkin tidak cukup signifikan untuk meningkatkan *job commitment* secara jelas. Untuk meningkatkan komitmen karyawan, perusahaan perlu mempertimbangkan berbagai faktor pendukung lain selain keseimbangan kerja-hidup yang baik. Hasil ini sejalan dengan teori penetapan tujuan yang menyatakan bahwa tujuan yang jelas, spesifik, dan menantang dapat meningkatkan kinerja dan komitmen karena tujuan tersebut memberikan arah dan motivasi yang jelas bagi individu. Dalam konteks ini, meskipun *work life balance* yang baik dapat menciptakan kondisi yang lebih mendukung kesejahteraan karyawan, hasil yang tidak signifikan terhadap *job commitment* mungkin disebabkan oleh ketidakjelasan atau ketidakcukupan tujuan yang ditetapkan oleh organisasi atau individu itu sendiri. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ramadhan & Marinda, (2019) yang menyatakan bahwa *work life balance* berpengaruh positif tidak signifikan terhadap *job commitment*.

c. Pengaruh *Job commitment* terhadap Kinerja Karyawan.

Variabel *job commitment* memiliki nilai beta sebesar 0,284 dengan signifikansi sebesar $0,004 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa *work life balance* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada KSPPS BMT Bahtera Pekalongan, sehingga H3 diterima. Komitmen kerja adalah suatu keadaan seorang karyawan yang memihak organisasi tertentu, serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi, komitmen kerja memiliki dua komponen penting, yaitu

sikap dan kehendak untuk bertingkah laku terhadap suatu perkara Mora *et al.* (2020). Hasil penelitian lain menurut Badrianto & Ekhsan (2021) Ketika karyawan merasa memiliki ikatan emosional dan memiliki tujuan yang sama dengan organisasi, maka karyawan tersebut akan memberikan usaha terbaiknya untuk mencapai tujuan bersama tersebut. Komitmen yang kuat akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih keras, lebih produktif, dan lebih fokus pada pencapaian target yang telah ditetapkan, sehingga meningkatkan kinerja mereka. Karyawan yang berkomitmen juga lebih proaktif dalam mengambil keputusan dan berkontribusi dalam memecahkan masalah di tempat kerja, sehingga memberikan dampak positif pada kinerja individu maupun tim. Hasil tersebut sejalan dengan teori penetapan tujuan, yang menyatakan bahwa tujuan yang jelas, spesifik, dan menantang akan meningkatkan kinerja individu karena tujuan tersebut memberikan arah, fokus, dan motivasi yang jelas. Karyawan yang memiliki job commitment yang tinggi cenderung memiliki tujuan yang lebih jelas dalam pekerjaan mereka. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Badrianto & Ekhsan, (2021), Ramli dan Saygan (2019) menyatakan bahwa Job commitment berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

d. Pengaruh *Quality of work life* terhadap Kinerja Karyawan.

Variabel *quality of work life* memiliki nilai beta sebesar 0,052 dengan signifikansi sebesar $0,695 > 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa *quality work life* berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada KSPPS BMT Bahtera Pekalongan, sehingga H4 ditolak. Penerapan *quality of work life* yang tidak merata di seluruh organisasi atau antara karyawan bisa menjelaskan mengapa dampaknya tidak cukup signifikan. Beberapa karyawan mungkin merasakan peningkatan kesejahteraan, sementara yang lain tidak, sehingga pengaruhnya menjadi tidak konsisten. Selain itu, pengaruh *quality work of life* terhadap kinerja karyawan juga bisa bersifat tidak langsung, tergantung pada faktor lain seperti sistem penghargaan atau kesempatan pengembangan diri. Waktu yang dibutuhkan untuk merasakan dampak dari peningkatan *quality work of life* terhadap kinerja juga bisa menjadi faktor, karena perubahan dalam kualitas hidup kerja mungkin memerlukan waktu lebih lama untuk tercermin dalam kinerja karyawan. Dengan demikian, meskipun ada pengaruh positif, pengaruh tersebut mungkin tidak cukup kuat untuk menunjukkan signifikansi statistik dalam jangka pendek, dan perlu dipertimbangkan berbagai faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori penetapan tujuan, yang menyatakan bahwa tujuan yang jelas, spesifik, dan menantang dapat meningkatkan kinerja karena memberikan fokus, motivasi, dan arahan yang jelas bagi individu. Meskipun *quality work of life* memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, hasil yang tidak signifikan bisa jadi terkait dengan bagaimana tujuan atau sasaran kinerja karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan kondisi kesejahteraan mereka. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Hafizh *et al.*, 2021) dan (Alfani, 2018) menyatakan bahwa *quality of work life* berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

e. Pengaruh *work life balance* terhadap kinerja karyawan.

Variabel *work life balance* memiliki nilai signifikansi sebesar $0,002 < 0,05$ dengan nilai koefisien 0,489 sehingga dapat disimpulkan bahwa *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada KSPPS BMT Bahtera Pekalongan, sehingga H5 diterima. Ketika karyawan memiliki keseimbangan yang baik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, mereka cenderung merasa lebih puas dan tidak terbebani, yang

mengarah pada tingkat stres yang lebih rendah dan kesejahteraan yang lebih baik. Kondisi ini membuat karyawan dapat bekerja dengan lebih fokus dan efisien karena mereka merasa lebih segar secara fisik dan emosional. Selain itu, work life balance yang baik memungkinkan karyawan untuk mengelola waktu mereka dengan lebih baik, yang mengarah pada peningkatan kinerja, baik dari segi kuantitas maupun kualitas pekerjaan. Karyawan yang memiliki keseimbangan hidup yang sehat juga lebih termotivasi dan merasa dihargai, yang meningkatkan rasa keterlibatan mereka dengan pekerjaan dan organisasi. Hal ini sejalan dengan teori penetapan tujuan yang menyatakan bahwa tujuan yang jelas, spesifik, dan menantang dapat meningkatkan kinerja individu karena memberikan fokus dan motivasi yang jelas untuk mencapainya. Dengan keadaan yang tidak terbebani oleh stres berlebih, karyawan dapat menetapkan dan bekerja menuju tujuan yang lebih jelas dan lebih realistis, yang akan meningkatkan kinerja mereka. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Lukmiati et al., (2020), Ambar et al. (2023), dan Hana et al., (2024) menyatakan bahwa Work life balance berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

f. Pengaruh *Quality of work life* terhadap Kinerja Karyawan dimediasi oleh *Job commitment*

Variabel *quality of work life* memiliki nilai pengaruh tidak langsung *quality of work life* terhadap kinerja karyawan melalui *job commitment* adalah 0,07668, ini menunjukkan besarnya kontribusi dari *quality of work life* yang memengaruhi *job commitment* dan *job commitment* memengaruhi kinerja karyawan. Nilai ini mengindikasikan bahwa meskipun ada pengaruh tidak langsung yang positif antara *quality of work life* dan kinerja karyawan melalui *job commitment*, besarnya pengaruh ini terhitung cukup kecil karena nilainya kurang dari 0,1. Diketahui nilai Z sobel adalah $1,34069531 < 1,96$ dan nilai P sobel adalah $0,1800194 > 0,05$, artinya *job commitment* tidak signifikan memediasi hubungan antara *quality of work life* dan kinerja karyawan, maka dapat disimpulkan H6 ditolak. Ketika karyawan merasa puas dengan kondisi kerja mereka, seperti lingkungan yang nyaman, keseimbangan antara kerja dan kehidupan pribadi, serta fasilitas yang baik, mereka cenderung bekerja dengan lebih baik tanpa harus merasa sangat terikat dengan pekerjaan mereka. Hasil ini sejalan dengan teori penetapan tujuan yang mengemukakan bahwa tujuan yang jelas, spesifik, dan menantang dapat meningkatkan kinerja karyawan karena memberikan fokus dan motivasi yang kuat. Meskipun *quality of work life* yang baik dapat meningkatkan kepuasan dan kesejahteraan karyawan, hal ini tidak selalu cukup untuk memotivasi karyawan untuk menetapkan atau mencapai tujuan yang jelas dan menantang yang dapat meningkatkan kinerja mereka. Oleh karena itu, meskipun work life balance berpotensi mendukung kesejahteraan karyawan, hubungan antara work life balance dan kinerja karyawan tidak selalu berjalan secara signifikan melalui jalur *job commitment*. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Agustin, (2023) menyatakan bahwa *job commitment* tidak memediasi *quality of work life* terhadap kinerja karyawan.

g. Pengaruh *Work life balance* terhadap Kinerja Karyawan dimediasi oleh *Job commitment*.

Variabel *work of life balance* memiliki nilai pengaruh tidak langsung work life balance terhadap kinerja karyawan melalui *job commitment* adalah 0,104796, ini menunjukkan besarnya kontribusi dari work life balance yang memengaruhi *job commitment* dan *job commitment* memengaruhi kinerja karyawan. Nilai ini mengindikasikan bahwa meskipun ada pengaruh tidak langsung yang positif antara work

life balance dan kinerja karyawan melalui job commitment, besarnya pengaruh ini terhitung cukup kecil karena nilainya kurang dari 0,1. Diketahui nilai Z sobel adalah $1,55315453 < 1,96$ dan nilai P sobel adalah $0,12038622 > 0,05$, artinya Z tidak signifikan memediasi hubungan antara X1 dan Y, maka disimpulkan H7 ditolak. Job commitment tidak memediasi antara work life balance dan kinerja karyawan karena work life balance sudah secara langsung memengaruhi kinerja tanpa perlu melalui perantara job commitment. Ketika karyawan memiliki keseimbangan yang baik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, mereka merasa lebih puas dan tidak mudah stres, sehingga meningkatkan produktivitas dan kinerja mereka. Hal ini terjadi karena kesejahteraan Jadi, work life balance antara kehidupan pribadi dan pekerjaan sudah cukup untuk meningkatkan kinerja tanpa harus ada peran job commitment sebagai mediasi. karyawan lebih terjaga, dan mereka bisa bekerja dengan lebih fokus dan efektif. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori penetapan tujuan, *work life balance* yang baik dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan dan mengurangi stres, hal tersebut tidak selalu berujung pada peningkatan komitmen terhadap pekerjaan atau peningkatan kinerja yang signifikan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hana *et al.* (2024) yang menyatakan bahwa job commitment tidak memediasi quality of work life terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Simpulan yang dapat diambil dari penelitian ini adalah *quality work life* berpengaruh positif tidak signifikan terhadap *job commitment*, *work life balance* berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap *job commitment*, *job commitment* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, *quality of work life* berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, *job commitment* tidak memediasi *quality of work life* terhadap kinerja karyawan, dan *job commitment* tidak memediasi *quality of work life* terhadap kinerja karyawan pada karyawan KSPPS BMT Bahtera Pekalongan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustin, F. (2023). Pengaruh Quality Of Work Life Terhadap Kinerja Karyawan Sebagai Mediasi Komitmen Organisasi (PT PERUMDA PDAM Tirta Makmur Pusat Sukoharjo). *eprints.iain-surakarta.ac.id*
- Alfani, H. (2018). Analisis Pengaruh Quality of Work Life (QWL) Terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja Karyawan PT. Bank BRI Syariah Cabang Pekanbaru. *Jurnal Tabarru' : Islamic Banking and Finance*, 1(1).
- Ambar, E., Putri, A., Rasistia, &, & Primadineska, W. (2023). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Dengan Work Life Balance Sebagai Variabel Mediasi (STUDI PADA PEGAWAI DPRD KAB. NGAWI). In *Ambar Anggita P. & Rasistia Wisandianing P* (Vol. 4, Issue 1).
- Ariani, D. (2020). *Pengaruh Quality of Work Life dan Budaya Kaizen Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening di Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Kendal*.
- 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>
- Devita, M. (2018). Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Direstaurant Alpha Hotel Pekanbaru. *Jurnal Ilmu Administrasi*, 4 No. 2.
- Hafizh, M. A., Luh, N., & Hariastuti, P. (2021). *Pengaruh Quality of Work Life dan Burnout terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Studi Kasus : CV. XYZ)*. <https://ejurnal.itats.ac.id/senastitan/article/view/1653/1399>
- Hana, N., Putri, Y., & Hadi, H. K. (2024). *Pengaruh work-life balance terhadap kinerja pegawai dengan komitmen organisasi sebagai variable intervening pada tenaga kesehatan*. <https://journal.unesa.ac.id/index.php/jim/article/view/31502>
- Helmy, I. (2021). Pengaruh Leader-member Exchange dan Quality of Work-Life Terhadap Komitmen Organisasi dengan Mediasi Kepuasan Kerja. *Journal of Economic, Management, Accounting and Technology*, 4(2), 181–191. <https://doi.org/10.32500/jematech.v4i2.1907>
- Indierana Gunawan, S., & Hidayatullah, S. (2023). Pengaruh Quality of Work Life terhadap Kinerja Karyawan PT BCA Malang. In *Jurnal Manajemen Unsera* (Issue 9). <https://ejurnal.lppmunsera.org/index.php/SM/article/view/5861>
- Lukmiati, R., Samsudin, A., & Jhoansyah, D. (2020). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan Staff Produksi PT. Muara Tunggal Cibadak-Sukabumi. In *Jurnal Ekobis Dewantara* (Vol. 3, Issue 3).
- Mora, Z., Fandayani, I., & Suharyanto, A. (2020). Pengaruh Komitmen Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Mopoli Raya di Kecamatan Seruway. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 3(2), 487–492. <https://doi.org/10.34007/jehss.v3i2.348>
- Putra, I. P. W., & Dewi, A. S. K. (2020). Kualitas Kehidupan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Mediasi. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(6), 2227. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2020.v09.i06.p09>
- Ramadhan, N., & Marinda, V. S. (2019). Pengaruh Work-Life Balance dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi pada Ibu Bekerja Sebagai Guru PAUD di Kota Cimahi. *JMK (Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan)*, 4(3), 205. <https://doi.org/10.32503/jmk.v4i3.592>

- Riffay, A. (2019). Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja (Work Life Balance) dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Guru SD Negeri di Kecamatan Kota Masohi. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 5(3).
- Samsul Arifin, & Didit Darmawan. (2022). Studi Tentang Pengalaman Kerja, Komitmen Kerja, Dukungan Organisasi dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. *Edunomika*, 6(1).
- Sidik Rochim. (2019). Pengaruh Kemampuan, Work Life Balance, Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan BMT Permata Jawa Timur. *Yos Soedarso Economics Journal*, 1.
- Sinaga, T. M. (2020). *Analisis Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Yayasan Perguruan dr. Wahidin Sudirohusodo Medan*. <http://stmb-multismart.ac.id/ejournal>
- Yani, E., & Pramularso. (2018). Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan CV Inaura Anugerah Jakarta. In *Widya Cipta: Vol. II* (Issue 1).