

***The Effect of Work Life Balance on Employee Performance with  
Organizational Commitment As an Intervening Variable  
at The BSI Maslahat Zakat Collection Institution***

**Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Pegawai dengan  
Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening  
pada Lembaga Amil Zakat BSI Maslahat**

**Humaidi Iskandar<sup>1</sup>, Nor Lailla<sup>2</sup>**

Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah  
Jakarta

Email: humaidi@bsimaslahat.or.id<sup>1</sup>, nor.lailla@umj.ac.id<sup>2</sup>

**Abstract**

*This research aims to examine and analyze the influence of Work-Life Balance on Employee Performance with Organizational Commitment as an intervening variable at LAZNAS BSI Maslahat. The independent variable utilized in this study is Work-Life Balance, while the dependent variable is Employee Performance, and the intervening variable is Organizational Commitment. The data collection method involved distributing questionnaires to 109 respondents comprising employees of LAZNAS BSI Maslahat. This study employs a quantitative method with an associative approach utilizing primary data. The data analysis model used is Structural Equation Modeling (SEM) using SmartPLS 4.1.1.4. The results of this study indicate that Work-Life Balance has a positive and significant effect on Employee Performance, and Work-Life Balance has a positive and significant effect on Organizational Commitment. However, Organizational Commitment does not have a significant effect on Employee Performance. Furthermore, Organizational Commitment is unable to mediate the influence of Work-Life Balance on Employee Performance.*

**Keywords:** *Work-Life Balance, Organizational Commitment, Employee Performance.*

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kinerja Pegawai dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel *Intervening* pada LAZNAS BSI Maslahat. Variabel independen yang digunakan adalah *Work Life Balance*, sedangkan yang menjadi variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai dan variabel intervening adalah Komitmen Organisasi. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner kepada 109 responden dari Pegawai LAZNAS BSI Maslahat. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif yang bersifat asosiatif dengan menggunakan data primer. Model Analisis data yang digunakan adalah *Structural Equation Modeling* (SEM) menggunakan *SmartPLS 4.1.1.4*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Work Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, *Work Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi. Namun, Komitmen Organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai. Selain itu, Komitmen Organisasi tidak mampu memediasi pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kinerja Pegawai.

**Kata Kunci:** *Work Life Balance, Komitmen Organisasi, Kinerja Pegawai.*

**1. Pendahuluan**

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) memegang peranan strategis dalam menunjang efektivitas lembaga zakat dalam mewujudkan tujuan sosial dan ekonomi umat. Dalam menghadapi tuntutan modernisasi dan persaingan global saat ini, pendekatan holistik yang mana organisasi harus membuat lingkungan kerja yang mendukung prinsip-prinsip keislaman, inovasi, dan keseimbangan antara kehidupan profesional dan pribadi semakin relevan untuk dilakukan (Samsudin et al., 2024).

Dalam konteks BSI Maslahat sebagai Lembaga Amil Zakat Nasional yang berafiliasi dengan institusi keuangan syariah terbesar di Indonesia, manajemen kinerja SDM menjadi elemen strategis dalam mendukung pertumbuhan dan keberlanjutan program. Dengan kompleksitas peran sebagai mitra strategis Bank Syariah Indonesia dan pelaksana berbagai program pemberdayaan masyarakat, tuntutan terhadap profesionalitas dan produktivitas pegawai menjadi semakin tinggi.

Peran lembaga amil zakat dalam menghadapi era modern yang semakin kompleks tidak hanya terbatas pada penyaluran dana zakat, infak, dan sedekah (ZIS), tetapi juga membutuhkan pengelolaan organisasi yang profesional dan akuntabel. Sebagai institusi yang bergerak di bidang filantropi Islam, lembaga zakat dituntut untuk tidak hanya menjalankan fungsi-fungsi SDM secara konvensional seperti perencanaan, rekrutmen, pelatihan, pengembangan kompetensi, penilaian kinerja, dan pemberian kompensasi tetapi juga mengintegrasikannya dengan misi pemberdayaan masyarakat yang menjadi inti dari pengelolaan zakat (Afrina, 2020). Dalam hal ini, kualitas dan profesionalisme SDM menjadi pilar utama dalam memastikan pengelolaan zakat berjalan optimal dan akuntabel. Tingginya kualitas dan profesionalisme SDM, umumnya tercermin melalui peningkatan kinerja pegawai secara individual maupun kolektif.” Oleh karena itu, analisis mendalam terhadap faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai khususnya *Work Life Balance* dan komitmen organisasi menjadi sangat relevan dan penting.

Kinerja pegawai memegang peranan krusial dalam menentukan keberhasilan pengelolaan lembaga zakat, baik dari aspek akuntabilitas dana, tingkat kepercayaan masyarakat, hingga keberlanjutan program-program sosial yang dijalankan. Dalam konteks ini, peningkatan kinerja tidak hanya bersifat teknis-operasional, melainkan juga menyatu dengan internalisasi nilai-nilai keislaman, peningkatan kompetensi, kedisiplinan kerja, serta motivasi intrinsik pegawai (Jannah, 2020). Meskipun BSI Maslahat telah menanamkan nilai-nilai kerja berbasis Islam seperti amanah, profesional, dan maslahat, masih ditemukan tantangan seperti ketidakseimbangan beban kerja antara pusat dan cabang, keterbatasan fleksibilitas waktu kerja, serta variasi tingkat komitmen pegawai dalam mencapai target penghimpunan dan penyaluran dana. Kondisi ini mengindikasikan bahwa keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) belum optimal dalam mendukung komitmen serta kinerja pegawai.

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa *work-life balance* berpengaruh terhadap kinerja karyawan baik secara langsung maupun melalui komitmen organisasi sebagai variabel mediasi (Haeruddin et al., 2022, Badrianto & Ekhsan, 2021), karyawan yang mendapatkan dukungan keseimbangan hidup cenderung memiliki komitmen dan kinerja yang lebih baik. Namun, sebagian hasil penelitian juga menunjukkan ketidakkonsistenan temuan. Beberapa studi menemukan bahwa *work-life balance* tidak selalu berdampak signifikan terhadap kinerja tanpa peran mediasi komitmen organisasi (Ardiansyah & Surjanti, 2020), Zalzela et al., 2023). Ketidakkonsistenan ini menimbulkan pertanyaan akademik mengenai mekanisme hubungan antarvariabel tersebut, terutama dalam konteks organisasi nirlaba berbasis keagamaan.

Dari sisi teoretis, mayoritas model hubungan antara *work-life balance* dan komitmen organisasi dikembangkan dalam konteks korporasi dan lembaga publik yang berorientasi profit (Nikpour, 2017, Kanuto, 2024). Padahal, lembaga amil zakat memiliki karakteristik berbeda: nilai spiritual menjadi penggerak utama perilaku kerja, bukan semata insentif ekonomi. Hal ini menimbulkan *theoretical gap*, yaitu

apakah teori-teori perilaku organisasi yang berorientasi profit tetap relevan diterapkan pada lembaga zakat yang berlandaskan nilai religius dan sosial.

Dari sisi empiris, masih terdapat *empirical gap* karena minimnya penelitian kuantitatif yang menguji model hubungan antara *work-life balance*, komitmen organisasi, dan kinerja pegawai dalam konteks lembaga zakat. Studi terdahulu umumnya dilakukan pada sektor pemerintahan atau perusahaan swasta (Haeruddin et al., 2022) sementara pada lembaga zakat belum banyak dibuktikan secara statistik. Selain itu, dimensi komitmen organisasi yang muncul dari motivasi spiritual (seperti amanah dan keikhlasan dalam bekerja) juga belum banyak dikaji sebagai variabel intervening yang menjembatani pengaruh keseimbangan hidup terhadap kinerja. Untuk memperkuat landasan justifikasi penelitian dan mengidentifikasi kesenjangan antara proposisi teoretis dengan fenomena empiris di lapangan, peneliti melakukan kajian pendahuluan (*preliminary study*) terhadap 30 responden pegawai BSI Maslahat dengan sebaran masa kerja yang bervariasi.

Hasil pra-survei tersebut menyingkap sejumlah indikasi permasalahan krusial yang mendukung urgensi penelitian ini. Pertama, terkait isu kinerja dan beban kerja, ditemukan bahwa 76,6% responden menyatakan beban administrasi yang berlebihan dan kendala teknis seringkali menghambat pencapaian hasil kerja maksimal. Hal ini diperparah dengan persepsi 63,3% pegawai yang menilai target KPI (*Key Performance Indicator*) yang ditetapkan perusahaan terlalu berat untuk dicapai sepenuhnya. Data ini mengonfirmasi bahwa terdapat hambatan sistemik yang nyata dalam optimalisasi kinerja pegawai.

Kedua, terdapat indikasi benturan budaya (*culture clash*) dan gangguan keseimbangan waktu. Sebanyak 63,3% responden merasakan bahwa adopsi budaya profesional korporasi (layaknya bank) terasa terlalu kaku (*rigid*) ketika diterapkan dalam ekosistem lembaga sosial, yang memicu tekanan psikologis. Tekanan ini berimplikasi langsung pada kualitas *Work Life Balance*, di mana lebih dari 50% responden mengaku sering bekerja di luar jam operasional (lembur/akhir pekan) hingga mengorbankan waktu pribadi.

Ketiga, dan yang paling kritis, tekanan lingkungan kerja tersebut terindikasi telah menggerus loyalitas pegawai. Data pra-survei mencatat angka yang mengkhawatirkan di mana 70% responden mengakui terkadang memiliki intensi untuk mencari peluang pekerjaan lain di luar BSI Maslahat (*Turnover Intention*). Tingginya angka ini mengindikasikan rapuhnya Komitmen Organisasi (variabel intervening) yang diduga kuat diakibatkan oleh ketidaksiapan adaptasi budaya dan buruknya keseimbangan kerja, yang pada akhirnya bermuara pada tidak optimalnya kinerja organisasi.

Berdasarkan paparan fenomena empiris yang didukung data awal serta adanya kesenjangan riset (*research gap*) mengenai konsistensi hubungan antar variabel tersebut pada lembaga nirlaba, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih mendalam dengan judul: "Pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kinerja Pegawai dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening pada LAZNAS BSI Maslahat".

## 2. Metode

### Desain Penelitian

Desain penelitian merupakan rencana sistematis yang mengatur proses pengumpulan dan analisis data agar penelitian berjalan efektif dan efisien, mulai dari

asumsi umum hingga metode teknis (Creswell, 2016). Dalam penelitian pengaruh *Work Life Balance* terhadap kinerja pegawai dengan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi, desain yang tepat diperlukan untuk memahami hubungan antarvariabel secara komprehensif melalui pendekatan kuantitatif, seperti regresi linier, SEM, dan analisis multivariat.

Desain penelitian kuantitatif meliputi: deskriptif, korelasi, kausal-komparatif, kuasi-eksperimental, dan eksperimental (Creswell & Creswell, 2018). Deskriptif: menggambarkan fenomena. Korelasi: mengukur hubungan antarvariabel. Kausal-komparatif: membandingkan kelompok yang telah ada. Kuasi-eksperimental dan eksperimental: menguji hubungan sebab-akibat melalui manipulasi variabel (Shadish et al., 2002).

Penelitian ini menggunakan desain asosiatif dan eksplanatori dengan pendekatan kuantitatif untuk menganalisis hubungan *Work Life Balance* (X), Komitmen Organisasi (Z), dan Kinerja Pegawai (Y), serta menguji pengaruh langsung dan tidak langsung melalui variabel mediasi.

### **Sumber Data**

Penelitian menggunakan data primer yang diperoleh langsung dari responden melalui kuesioner dan wawancara (Sugiyono, 2008). Data berisi tanggapan mengenai *Work Life Balance* dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

### **Waktu Penelitian**

Penelitian dilaksanakan pada September–Desember 2025, meliputi proses pengumpulan, pengolahan, dan analisis data.

### **Tempat Penelitian**

Penelitian dilakukan pada pegawai BSI Maslahat yang berlokasi di Jalan Surabaya No. 58, Menteng, Jakarta Pusat.

### **Populasi dan Sampel**

#### **Populasi**

Populasi adalah seluruh objek atau subjek dengan karakteristik tertentu yang ditetapkan untuk diteliti (Sugiyono, 2008). Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai Lembaga Amil Zakat BSI Maslahat, yang mencakup karakteristik terkait *Work Life Balance*, komitmen organisasi, dan kinerja pegawai.

#### **Sampel**

Sampel merupakan bagian dari populasi yang mewakili keseluruhan populasi. Sampel penelitian ini berjumlah 109 pegawai aktif BSI Maslahat, yang dipilih agar mewakili karakteristik variabel penelitian secara valid dan representatif.

#### **Jenis Teknik Pengambilan Sampel**

Menurut Sugiyono (2008), probability sampling meliputi:

- a. Simple Random Sampling
- b. Proportionate Stratified Random Sampling
- c. Disproportionate Stratified Random Sampling
- d. Cluster Sampling

Penelitian ini menggunakan *simple random sampling* karena populasi dianggap homogen, sehingga setiap pegawai memiliki peluang yang sama menjadi responden. Teknik ini dinilai objektif dan mampu menghasilkan sampel yang representatif.

Penentuan jumlah sampel menggunakan tabel Isaac dan Michael dengan tingkat kesalahan 1%, 5%, dan 10% (Sugiyono, 2008). Metode ini berbasis distribusi Chi-Square dan dinilai lebih kuat secara statistik dibandingkan rumus Slovin. Agustin et al. (2024) juga membuktikan konsistensi metode ini melalui perbandingan dengan tabel Krejcie dan Morgan.

$$s = \frac{\lambda^2 \cdot N \cdot P \cdot Q}{d^2(N - 1) + \lambda^2 \cdot P \cdot Q}$$

$\lambda^2$  dengan dk = 1, taraf kesalahan bisa 1%, 5%, 10%

P = Q = 0,5 d = 0,05.

S = jumlah sampel

Teknik pengambilan sampel dilakukan berdasarkan karakteristik elemen populasi yang sesuai dengan tujuan dan masalah penelitian, dengan kriteria sebagai berikut:

1. Berstatus pegawai BSI Maslahat.
2. Memiliki masa kerja minimal tiga bulan saat kuesioner disebarkan.

Pada penelitian ini sampel yang digunakan adalah 109 orang artinya taraf kesalahannya adalah 1% sebagaimana rumus penentuan jumlah sampel

### 3. Hasil dan Pembahasan Outer Model

Outer model berfokus pada hubungan antara variabel laten dan indikator. Pengujian pada outer model bertujuan untuk memastikan bahwa instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel laten memiliki validitas dan reliabilitas yang baik. Ada tiga jenis pengujian utama dalam outer model yaitu *Convergent Validity*, *Discriminant Validity*, dan *Construct Reliability*.

#### **Convergent Validity**

*Convergent Validity* memiliki dua kriteria nilai yang dapat dievaluasi, yaitu menggunakan nilai loading factor atau nilai Average Variance Extracted (AVE).

#### **1. Nilai Loading Factor**

Output hasil estimasi outer loading diukur dari korelasi antara skor indikator (instrumen) dengan konstruksya (variabel). Indikator dianggap valid jika memiliki nilai korelasi di atas 0,70 atau 0,6 sudah dianggap cukup. Apabila ada indikator yang tidak memenuhi syarat ini maka harus dibuang. Adapun hasil *convergent validity* tahap pertama dalam penelitian disajikan pada tabel berikut.

**Tabel 1.** Hasil *Convergent Validity* Tahap Pertama

Indikator	Work Life Balance	Komitmen Organisasi	Kinerja Pegawai	Keterangan
WLB1	0.647			<i>Marginal</i>
WLB2	0.777			Valid
WLB3	0.285			Tidak Valid
WLB4	0.608			<i>Marginal</i>
WLB5	0.823			Valid
WLB6	0.849			Valid
WLB7	0.677			<i>Marginal</i>

WLB8	0.836			Valid
KO1		0.760		Valid
KO2		0.795		Valid
KO3		0.849		Valid
KO4		0.767		Valid
KO5		0.851		Valid
KO6		0.785		Valid
KP1			0.809	Valid
KP2			0.780	Valid
KP3			0.703	Valid
KP4			0.817	Valid
KP5			0.824	Valid
KP6			0.741	Valid

Sumber: Data primer diolah dengan SmartPLS versi 4.1.1.4

Berdasarkan hasil uji convergent validity tahap pertama pada Tabel 1 terlihat variasi nilai outer loading pada masing-masing indikator.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa sebagian besar indikator pada variabel Komitmen Organisasi dan Kinerja Pegawai telah memenuhi kriteria validitas ( $>0,70$ ). Namun, pada variabel *Work Life Balance*, indikator WLB3 (0,285) dinyatakan tidak valid, sedangkan WLB1, WLB4, dan WLB7 berada pada kategori marginal (0,60–0,70) dan masih dapat dipertahankan selama nilai AVE  $>0,50$ . Indikator dengan loading factor  $<0,60$  dikeluarkan dari model dan dilakukan perhitungan ulang (re-run), sementara indikator  $\geq 0,60$  tetap dipertahankan. Hasil outer loading tahap kedua disajikan pada Tabel 2.

**Tabel 2.** Hasil *Convergent Validity* Tahap Kedua

Indikator	Work Life Balance	Komitmen Organisasi	Kinerja Pegawai	Keterangan
WLB1	0.670			<i>Marginal</i>
WLB2	0.773			Valid
WLB4	0.609			<i>Marginal</i>
WLB5	0.827			Valid
WLB6	0.861			Valid
WLB7	0.681			<i>Marginal</i>
WLB8	0.838			Valid
KO1		0.752		Valid
KO2		0.786		Valid
KO3		0.843		Valid
KO4		0.757		Valid
KO5		0.859		Valid
KO6		0.788		Valid
KP1			0.809	Valid
KP2			0.787	Valid
KP3			0.704	Valid
KP4			0.813	Valid
KP5			0.823	Valid
KP6			0.738	Valid

Sumber: Data primer diolah dengan SmartPLS (2025)

Berdasarkan tabel, seluruh indikator pada variabel Komitmen Organisasi dan Kinerja Pegawai memiliki loading factor > 0,70 sehingga dinyatakan valid. Pada variabel *Work Life Balance*, sebagian besar indikator juga memenuhi kriteria, sementara WLB1, WLB4, dan WLB7 berada pada rentang 0,60–0,70 dan tetap dipertahankan sesuai pedoman Hair Jr. et al. (2017), selama nilai AVE variabel > 0,50.

## 2. Average Variance Extracted (AVE)

Validitas konvergen juga dievaluasi melalui nilai AVE, yang menunjukkan proporsi varians indikator yang dapat dijelaskan oleh variabel laten. Suatu variabel dinyatakan memenuhi validitas konvergen apabila nilai AVE > 0,50, yang berarti variabel mampu menjelaskan lebih dari 50% varians indikatornya. Hasil pengujian AVE penelitian ini disajikan sebagai berikut.

**Tabel 3.** Hasil AVE Uji *Convergent Validity*

Variabel	Average variance extracted (AVE)	Keterangan
Kinerja Pegawai	0.609	Valid
Komitmen Organisasi	0.638	Valid
Work Life Balance	0.573	Valid

Sumber: Data primer diolah dengan SmartPLS (2025)

Berdasarkan Tabel 3 di atas, hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh variabel penelitian memiliki nilai AVE di atas ambang batas 0,50. Variabel *Work Life Balance* dengan nilai AVE sebesar 0.573. Selanjutnya, variabel Kinerja Pegawai dan Komitmen Organisasi masing-masing memiliki nilai AVE sebesar 0.609 dan 0.638. Berdasarkan hasil seluruh nilai AVE > 0,50, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dalam model penelitian ini telah memenuhi syarat validitas konvergen secara memadai. Hal ini membuktikan bahwa indikator-indikator yang digunakan valid dalam mengukur variabel laten yang diteliti.

## *Discriminant Validity*

### 1. Cross Loading

Sebuah indikator dinyatakan memenuhi validitas diskriminan apabila nilai korelasi indikator terhadap konstraknya sendiri lebih tinggi dibandingkan dengan nilai korelasinya terhadap konstruk lain (nilai *cross loading*). Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan perangkat lunak SmartPLS versi 4.1.1.4, rincian hasil pengujian *cross loading* disajikan pada tabel berikut:

**Tabel 4.** Hasil *Cross Loading* Uji *Discriminant Validity*

Variabel	Komitmen Organisasi	Kinerja Pegawai	Work Life Balance	Keterangan
KO1	0.752	0.201	0.250	Valid
KO2	0.786	0.024	0.168	Valid
KO3	0.843	0.126	0.289	Valid
KO4	0.757	-0.025	0.127	Valid
KO5	0.859	0.455	0.457	Valid
KO6	0.788	0.200	0.357	Valid
KP1	0.490	0.809	0.556	Valid

<b>KP2</b>	0.456	<b>0.787</b>	0.446	Valid
<b>KP3</b>	-0.012	<b>0.704</b>	0.457	Valid
<b>KP4</b>	0.251	<b>0.813</b>	0.386	Valid
<b>KP5</b>	0.045	<b>0.823</b>	0.428	Valid
<b>KP6</b>	0.039	<b>0.738</b>	0.366	Valid
<b>WLB1</b>	0.038	0.483	<b>0.670</b>	Valid
<b>WLB2</b>	0.460	0.505	<b>0.773</b>	Valid
<b>WLB4</b>	0.243	0.231	<b>0.609</b>	Valid
<b>WLB5</b>	0.422	0.324	<b>0.827</b>	Valid
<b>WLB6</b>	0.418	0.405	<b>0.861</b>	Valid
<b>WLB7</b>	0.273	0.568	<b>0.681</b>	Valid
<b>WLB8</b>	0.215	0.441	<b>0.838</b>	Valid

Sumber: Data primer diolah dengan SmartPLS (2025)

Berdasarkan Tabel 4, hasil uji *discriminant validity* melalui nilai *cross loading* menunjukkan bahwa setiap indikator memiliki korelasi tertinggi terhadap konstruksya sendiri dibandingkan dengan konstruk lain. Hal ini terlihat, misalnya, pada indikator KO5 yang memiliki loading 0,859 terhadap Komitmen Organisasi, lebih tinggi dibandingkan korelasinya dengan Kinerja Pegawai (0,455) dan *Work Life Balance* (0,457). Pada variabel *Work Life Balance*, indikator WLB4 dan WLB7 meskipun berada pada kisaran 0,60–0,70, tetap menunjukkan nilai yang lebih tinggi pada konstruksya sendiri dibandingkan pada konstruk lain. Dengan demikian, seluruh indikator dinyatakan memenuhi validitas diskriminan yang baik.

## Construct Reliability

### 1. Cronbach's Alpha

Dalam PLS-SEM, Cronbach's Alpha digunakan untuk mengukur reliabilitas instrumen. Nilai alpha yang tinggi menunjukkan konsistensi internal yang baik, sedangkan nilai rendah mengindikasikan perlunya evaluasi ulang terhadap indikator. Hasil pengujian Cronbach's Alpha disajikan pada Tabel 5.

**Tabel 5.** Nilai *Cronbach's Alpha*

Variabel	Cronbach's alpha	Keterangan
<b>Kinerja Pegawai</b>	0.872	Reliabel
<b>Komitmen Organisasi</b>	0.901	Reliabel
<b>Work Life Balance</b>	0.874	Reliabel

Sumber: Data primer diolah dengan SmartPLS (2025)

Berdasarkan Tabel 5, seluruh variabel penelitian telah memenuhi kriteria reliabilitas. Variabel Komitmen Organisasi memiliki nilai Cronbach's Alpha tertinggi sebesar 0,901, diikuti oleh Work Life Balance sebesar 0,874 dan Kinerja Pegawai sebesar 0,872. Seluruh nilai tersebut berada di atas batas minimum 0,70, yang menunjukkan tingkat konsistensi internal instrumen yang sangat baik. Tingginya nilai Cronbach's Alpha mengindikasikan bahwa instrumen kuesioner memiliki akurasi dan konsistensi yang tinggi, sehingga seluruh variabel dinyatakan reliabel dan layak digunakan dalam analisis selanjutnya.



## 2. Composite Reliability

Selain Cronbach's Alpha, reliabilitas juga diuji menggunakan Composite Reliability yang dianggap lebih robust dalam PLS karena mempertimbangkan bobot masing-masing indikator. Menurut Ghozali et al. (2017), suatu variabel dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai Composite Reliability > 0,70. Hasil pengujian Composite Reliability dalam penelitian ini disajikan sebagai berikut.

**Tabel 6.** Nilai *Composite Reliability*

Variabel	Composite reliability (rho_c)	Keterangan
Kinerja Pegawai	0.903	Kinerja Pegawai
Komitmen Organisasi	0.913	Komitmen Organisasi
Work Life Balance	0.902	Work Life Balance

Sumber: Data primer diolah dengan SmartPLS (2025)

Berdasarkan Tabel 6, seluruh variabel penelitian memiliki nilai *Composite Reliability* > 0,70, bahkan seluruhnya melebihi 0,90. Variabel Komitmen Organisasi menunjukkan nilai tertinggi sebesar 0,913, diikuti oleh Kinerja Pegawai sebesar 0,903 dan *Work Life Balance* sebesar 0,902. Hasil ini menegaskan bahwa seluruh konstruk dalam penelitian memiliki tingkat reliabilitas yang sangat baik.

## Uji Model Fit

Uji model fit dilakukan dengan membandingkan hasil estimasi output SmartPLS versi 4.1.1.4 dengan kriteria penilaian yang disajikan pada tabel berikut.

**Tabel 7.** Hasil Uji Model Fit

Parameter	Rule of Thumb	Estimated model
SRMR	Lebih Kecil dari 0.10	0.156
Chi-square	$\chi^2$ statistik $\geq \chi^2$ tabel Chi-square / df $\leq 3$	931.723
NFI	Mendekati nilai 1	0.512

Sumber: Data primer diolah dengan SmartPLS (2025)

Nilai SRMR sebesar 0,156 berada di atas batas ideal (<0,10), namun masih dapat ditoleransi dalam PLS-SEM karena fokus utama metode ini adalah kemampuan prediksi dan hubungan antar variabel, bukan kecocokan model global (Hair Jr. et al., 2017). Nilai Chi-Square ( $\chi^2$ ) sebesar 931,723 digunakan sebagai indikator kompleksitas model, sedangkan NFI sebesar 0,512 menunjukkan bahwa model masih berada pada kategori layak untuk dilanjutkan ke tahap pengujian hipotesis. Dengan demikian, meskipun indeks model fit belum ideal, model tetap dapat digunakan dalam analisis struktural.

## Inner Model

### R Square ( $R^2$ )

Nilai  $R^2$  menunjukkan kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen, di mana nilai yang semakin mendekati 1 menandakan kemampuan prediksi model yang semakin baik. Hasil nilai  $R^2$  penelitian ini disajikan pada tabel berikut.

**Tabel 7.** Hasil Uji R Square ( $R^2$ )

Var Endogen	R-square	Kriteria	Keterangan
Kinerja Pegawai	0.337	>0.33	Moderat
Komitmen Organisasi	0.171	<0.19	Lemah

Sumber: Data primer diolah dengan SmartPLS (2025)

Berdasarkan Tabel 7, nilai  $R^2$  Kinerja Pegawai sebesar 0,337 menunjukkan bahwa *Work Life Balance* dan Komitmen Organisasi mampu menjelaskan 33,7% variasi kinerja pegawai (kategori moderat), sedangkan 66,3% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model. Sementara itu, nilai  $R^2$  Komitmen Organisasi sebesar 0,171 menunjukkan bahwa *Work Life Balance* menjelaskan 17,1% variasi komitmen organisasi (kategori lemah), sehingga faktor lain di luar model diduga memiliki pengaruh yang lebih dominan.

### Effect Size ( $F^2$ )

Effect size ( $F^2$ ) digunakan untuk menilai besarnya pengaruh spesifik variabel independen terhadap variabel dependen melalui perubahan nilai  $R^2$  ketika suatu variabel dikeluarkan dari model. Kriteria interpretasi  $F^2$  adalah: <0,02 (sangat kecil), 0,02–<0,15 (kecil), 0,15–<0,35 (sedang), dan  $\geq 0,35$  (besar). Pengujian  $F^2$  memungkinkan peneliti mengidentifikasi variabel independen yang memberikan kontribusi paling signifikan terhadap variabel dependen dalam model struktural.

**Tabel 8.** Hasil Uji Effect Size ( $f^2$ )

Jalur Hubungan	Nilai $f^2$	Kriteria	Keterangan (effect)
Work Life Balance - Kinerja Pegawai	0.367	>0.35	Besar
Jalur Hubungan	Nilai $f^2$	Kriteria	Keterangan (effect)
Work Life Balance - Komitmen Organisasi	0.207	0.15-0.35	Sedang
Komitmen Organisasi - Kinerja Pegawai	0.009	<0.02	Kecil

Sumber: Data primer diolah dengan SmartPLS (2025)

Berdasarkan Tabel 8, dapat dijelaskan kontribusi masing-masing variabel sebagai berikut:

1. Pengaruh terhadap Kinerja Pegawai

*Work Life Balance* memiliki nilai  $F^2 = 0,367$ , yang termasuk kategori besar, sehingga merupakan prediktor utama Kinerja Pegawai. Sementara itu, Komitmen Organisasi memiliki nilai  $F^2 = 0,009$ , yang menunjukkan pengaruh sangat kecil (negligible). Temuan ini menegaskan bahwa *Work Life Balance* memiliki peran yang jauh lebih dominan dibandingkan Komitmen Organisasi dalam memengaruhi kinerja pegawai

2. Pengaruh terhadap Komitmen Organisasi.

*Work Life Balance* memiliki nilai  $F^2 = 0,207$ , yang termasuk kategori sedang, sehingga menunjukkan kontribusi yang cukup kuat terhadap pembentukan Komitmen Organisasi.

## Signifikansi (Pengujian Hipotesis)

### 1. Hasil Bootstrapping Efek Langsung (Direct Effect)

Hasil pengujian bootstrapping efek langsung disajikan pada tabel berikut.

**Tabel 9.** Hasil *Path Coefficient Bootstrapping Direct Effect*

Jalur Hubungan	Original sample (O)	T statistics ( O/STDEV )	P values	Keterangan
Work Life Balance -> Kinerja Pegawai	0.542	6.791	0.000	Diterima (Signifikan)
Work Life Balance -> Komitmen Organisasi	0.414	6.267	0.000	Diterima (Signifikan)
Komitmen Organisasi -> Kinerja Pegawai	0.083	0.710	0.478	Ditolak (Tidak Signifikan)

Sumber: Data primer diolah dengan SmartPLS (2025)

Berdasarkan Tabel 9, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kinerja Pegawai  
Nilai koefisien jalur sebesar 0,542 dengan p-value 0,000 dan t-statistic 6,791 menunjukkan bahwa *Work Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Dengan demikian, hipotesis pertama diterima.
- 2) Pengaruh *Work Life Balance* terhadap Komitmen Organisasi  
Nilai koefisien jalur sebesar 0,414 dengan p-value 0,000 dan t-statistic 6,267 menunjukkan bahwa *Work Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi. Oleh karena itu, hipotesis kedua diterima.
- 3) Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai  
Nilai koefisien jalur sebesar -0,083 dengan p-value 0,478 dan t-statistic 0,710 menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Dengan demikian, hipotesis ketiga ditolak.

### 2. Hasil Bootstrapping Efek Tidak Langsung (Indirect Effect)

Hasil pengujian bootstrapping efek tidak langsung disajikan pada tabel berikut.

**Tabel 10.** Hasil *Path Coefficient Bootstrapping Indirect effect*

Jalur Mediasi	Original sample (O)	T statistics ( O/STDEV )	P values	Keterangan
<i>Work Life Balance</i> -> Kinerja Pegawai	0.034	0.658	0.511	Ditolak (tidak signifikan)

Sumber: Data primer diolah dengan SmartPLS (2025)

- 1) Peran Mediasi Komitmen Organisasi  
Hasil pengujian menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung *Work Life Balance* terhadap Kinerja Pegawai melalui Komitmen Organisasi memiliki koefisien sebesar 0,034 dengan t-statistic 0,658 dan p-value 0,511. Nilai tersebut tidak memenuhi kriteria signifikansi, sehingga Komitmen Organisasi tidak berperan sebagai variabel mediasi. Dengan demikian, pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kinerja Pegawai terjadi secara langsung, dan hipotesis keempat ditolak.

**Tabel 11.** Rangkuman Hipotesis

No	Hipotesis	Statistik	Kesimpulan
1	<b>H1:</b> <i>Work Life Balance</i> terhadap <i>Kinerja Pegawai</i>	$0.000 < 0.05$ ( <i>P Values</i> ) Nilai Koefisien: 0.542	<b>Diterima</b>
2	<b>H2:</b> <i>Work Life Balance</i> terhadap <i>Komitmen Organisasi</i>	$0.000 < 0.05$ ( <i>P Values</i> ) Nilai Koefisien: 0.414	<b>Diterima</b>
3	<b>H3:</b> <i>Komitmen Organisasi</i> terhadap <i>Kinerja Pegawai</i>	$0.478 > 0.05$ ( <i>P Values</i> ) Nilai Koefisien: 0.083	<b>Ditolak</b>
4	<b>H4:</b> <i>Work Life Balance</i> terhadap <i>Kinerja Pegawai</i> melalui <i>Komitmen Organisasi</i>	$0.511 > 0.05$ ( <i>P Values</i> ) Nilai Koefisien: 0.034	<b>Ditolak</b>

## Pembahasan

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

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Work Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Kinerja Pegawai* BSI Maslahat ( $p = 0,000$ ;  $\beta = 0,542$ ). Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin baik keseimbangan kehidupan kerja pegawai, maka semakin tinggi pula kinerjanya. Hasil ini sejalan dengan Haeruddin et al. (2022), Ramadhani (2024), serta Krishnan & Koe (2018) yang menyatakan bahwa keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi meningkatkan fokus, produktivitas, dan kualitas kerja pegawai.

### Pengaruh *Work Life Balance* terhadap *Komitmen Organisasi*

*Work Life Balance* juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Komitmen Organisasi* ( $p = 0,000$ ;  $\beta = 0,414$ ). Temuan ini mendukung Haeruddin et al. (2022) serta Ardiansyah & Surjanti (2020) yang menyatakan bahwa keseimbangan kehidupan kerja mendorong keterikatan emosional dan loyalitas pegawai terhadap organisasi.

### Pengaruh *Komitmen Organisasi* terhadap *Kinerja Pegawai*

*Komitmen Organisasi* tidak berpengaruh signifikan terhadap *Kinerja Pegawai* ( $p = 0,478$ ;  $\beta = -0,083$ ). Hasil ini berbeda dengan beberapa penelitian sebelumnya, dan mengindikasikan bahwa komitmen pegawai di BSI Maslahat cenderung bersifat *continuance commitment*, yaitu bertahan karena kebutuhan, bukan karena dorongan untuk meningkatkan kinerja secara optimal.

### Peran Mediasi *Komitmen Organisasi*

*Komitmen Organisasi* tidak terbukti memediasi pengaruh *Work Life Balance* terhadap *Kinerja Pegawai* ( $p = 0,511$ ). Hal ini menunjukkan bahwa *Work Life Balance* memengaruhi kinerja secara langsung, sedangkan komitmen hanya menjadi dampak psikologis berupa rasa betah, bukan sebagai mekanisme penghubung utama terhadap peningkatan kinerja.

## 4. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah diuraikan mengenai pengaruh *Work Life Balance* terhadap *Kinerja Pegawai* dengan *Komitmen Organisasi* sebagai variabel intervening, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. *Work Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini membuktikan bahwa pegawai yang memiliki keseimbangan yang baik antara beban pekerjaan dan kehidupan pribadi cenderung memiliki fokus, energi, dan performa kerja yang lebih optimal.
2. *Work Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi. Dukungan organisasi terhadap keseimbangan hidup pegawai terbukti mampu menumbuhkan loyalitas dan rasa memiliki pegawai terhadap perusahaan.
3. Komitmen Organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Tingginya rasa loyalitas atau komitmen pegawai untuk bertahan di perusahaan ternyata tidak serta-merta menjamin tingginya capaian kinerja mereka. Hal ini mengindikasikan bahwa kinerja pegawai di BSI Maslahat lebih didorong oleh kepatuhan terhadap sistem (budaya) daripada dorongan emosional (komitmen).
4. Komitmen Organisasi tidak mampu memediasi pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kinerja Pegawai. Manfaat dari keseimbangan kehidupan kerja dirasakan secara langsung oleh pegawai dalam bentuk peningkatan kinerja, sehingga peran komitmen sebagai variabel perantara tidak terbukti signifikan dalam model penelitian ini.

## 5. Daftar Pustaka

- Afrina, D. (2020). Manajemen Zakat Di Indonesia Sebagai Pemberdayaan Ekonomi Umat. *Ekbis Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 2(2), 201. <https://doi.org/10.14421/ekbis.2018.2.2.1136>
- Ardiansyah, C. A., & Surjanti, J. (2020). Pengaruh Work Life Balance terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi pada Karyawan PT. Bhinneka Life Indonesia Cabang Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(4), 1211. <https://doi.org/10.26740/jim.v8n4.p1211-1221>
- 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>
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2018). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches* (5th edition). SAGE Publications, Inc. <https://us.sagepub.com/en-us/nam/research-design/book255675>
- Dewi, N., & Zhafira, N. H. (2022). Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Kantor Pusat Pt. Agro Sinergi Nusantara. *Warmadewa Management and Business Journal (Wmbj)*, 4(1), 23–32. <https://doi.org/10.22225/wmbj.4.1.2022.23-32>
- Fisher, G. G., Bulger, C. A., & Smith, C. S. (2009). Beyond Work and Family: A Measure of Work/Nonwork Interference and Enhancement. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14(4), 441–456. <https://doi.org/10.1037/a0016737>
- Ghozali, Imam, Latan, & Hengky. (2017). *Partial Least Square: Konsep, Metode, dan Aplikasi menggunakan program WarpPLS 5.0, Edisi ke-3* (3rd ed.). Universitas Diponegoro.
- Haeruddin, H., Ruslan, M., & Said, M. (2022a). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Work Life Balance Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi Pada Kantor Kecamatan Libureng Kabupaten Bone. *Indonesian Journal of Business and Management*, 5(1), 34–42. <https://doi.org/10.35965/jbm.v5i1.1861>

- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E., & Tatham, R. L. (2021). *Multivariate Data Analysis* (8th ed.). Cengage Learning.
- Ilmawan, M. R. B., & Fajrianthi, F. (2021). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Perilaku Kerja Inovatif Dengan Di Mediasi Komitmen Organisasi Pada Karyawan. *Buletin Riset Psikologi Dan Kesehatan Mental (Brpkm)*, 1(1), 541–550. <https://doi.org/10.20473/brpkm.v1i1.26721>
- Jannah, K. (2020). Konstruksi Motivasi Kerja Dalam Peningkatan Kinerja Pengurus Dan Para Amil Pada Lembaga Amil Zakat Infaq Dan Shadaqah Muhammadiyah (Lazismu) Kabupaten Pamekasan. *Investi Jurnal Investasi Islam*, 1(1), 18–27. <https://doi.org/10.32806/ivi.v1i1.77>
- Krishnan, R., & Koe, W.-L. (2018a). The Effects of Job Satisfaction and Work-Life Balance on Employee Task Performance. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 8(3). <https://doi.org/10.6007/ijarbss/v8-i3/3956>
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Nikpour, A. (2017). The Impact of Organizational Culture on Organizational Performance: The Mediating Role of Employee's Organizational Commitment. *International Journal of Organizational Leadership*, 6(1), 65–72. <https://doi.org/10.33844/ijol.2017.60432>
- Pratama, E. R., & Nasrun, A. L. (2023). Pengaruh Work Life Balance Dan Beban Kerja Serta Kesejahteraan Pegawai Terhadap Kinerja Dengan Mediasi Kepuasan Kerja Pada Teller Pt BPD Kaltim Kaltara Cabang Samarinda. *Obor Oikonomia Borneo*, 5(1), 205–224. <https://doi.org/10.24903/obor.v5i1.1680>
- Ramadhani, S. P. (2024b). The Influence of Work Life Balance and Work Experience on Employee Performance in Rocket Chicken in the City of Yogyakarta. *Malaysian Journal of Business Economics and Management*, 52–56. <https://doi.org/10.56532/mjbem.v3i1.40>
- Samsudin, A., Ikaningtiyas, M., Mulia, F., & Rintalla, M. (2024). Exploring the Relationship Between Career Advancement, Work-Life Balance, and Corporate Financial Performance: A Systematic Review. *Atestasi Jurnal Ilmiah Akuntansi*, 7(2), 1091–1110. <https://doi.org/10.57178/atestasi.v7i2.918>
- Shadish, W. R., Cook, T. D., & Campbell, D. T. (2002). *Experimental and Quasi-Experimental Designs for Generalized Causal Inference*. Houghton Mifflin. <https://www.worldcat.org/title/experimental-and-quasi-experimental-designs-for-generalized-causal-inference/oclc/44176204>
- Sugiyono. (2008). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (V). Alfabeta.
- Yusuf, I., Iskandar, R., & Achmad, G. N. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Serta Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Pada Pt PLN (Persero) Sektor Mahakam. *Jurnal Ekonomika Manajemen Akuntansi Dan Perbankan Syari Ah*, 10(2), 1–24. <https://doi.org/10.24903/je.v10i2.1434>