

Pengaruh *Work Life Balance* dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi Divisi Sales PT. Fastrata Buana Denpasar

Nadlir Sonhaji¹, Mochammad Vrans Romi¹

¹ Program Studi Manajemen, Universitas Jenderal Achmad Yani, Cimahi, Indonesia

Info Artikel	ABSTRACT
Kata Kunci Job satisfaction Organizational commitment Work-life balance	<i>Human resource management plays a crucial role in organizational sustainability. PT Fastrata Buana Denpasar, a consumer goods distribution company, faces challenges of low work-life balance and job satisfaction among its Sales Division employees, which may affect organizational commitment. This study aims to analyze the influence of work-life balance and job satisfaction on organizational commitment, both partially and simultaneously. Using a quantitative approach, data were collected through questionnaires from 62 Sales Division employees and analyzed with multiple regression (SPSS 26.0). The results show that (1) work-life balance has a positive effect on organizational commitment, (2) job satisfaction has a positive effect on organizational commitment, and (3) both simultaneously have a positive effect. In other words, the better the employees' work-life balance and job satisfaction, the stronger their commitment to the organization.</i>
Data Artikel	
Diterima 2025-04-03 Direvisi 2025-06-04 Dipublikasi 2025-08-01	

ABSTRAK

Manajemen sumber daya manusia memegang peran penting bagi keberlangsungan organisasi. PT Fastrata Buana Denpasar, perusahaan distribusi barang konsumsi, menghadapi tantangan rendahnya *work-life balance* dan kepuasan kerja pada Divisi Sales, yang dapat memengaruhi komitmen organisasi. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh *work-life balance* dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi, baik secara parsial maupun simultan. Dengan pendekatan kuantitatif, data diperoleh melalui kuesioner kepada 62 karyawan Divisi Sales dan dianalisis menggunakan regresi berganda (SPSS 26.0). Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) *work-life balance* berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi, (2) kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi, dan (3) keduanya secara simultan juga berpengaruh positif. Artinya, semakin baik *work-life balance* dan kepuasan kerja, semakin tinggi komitmen karyawan terhadap organisasi.

I. PENDAHULUAN

Keadaan dunia bisnis di Indonesia saat ini, banyak bermunculan para pemain-pemain baru yang berdatangan dalam sebuah unit usaha. Hal ini menyebabkan sebuah perusahaan dihadapkan pada sebuah keadaan kompetisi yang semakin ketat, hal ini pun juga terjadi pada persaingan perusahaan distributor. Distributor adalah pelaku kegiatan ekonomi yang menyalurkan barang atau jasa dari produsen ke konsumen sehingga perusahaan yang bergerak dalam bidang distributor dituntut agar memiliki sumber daya manusia yang berkompeten. Salah satu perusahaan distributor yang berdiri sejak tahun 1992 adalah PT. Fastrata Buana yang merupakan salah satu bisnis unit dari Kapal Api Grup yang bergerak dalam bidang distributor. Area distribusi menjangkau seluruh wilayah nusantara yang berpusat di Jakarta dengan produk Kapal Api, Kopi ABC, Kopi Good Day, Excelso, Fresco, Kapten, Ceremix, Oatbits, Relaxa, Bontea, Espresso, Gingerbon, Lovy, Oat 8, Sweetco, Pindymint, Es Mony, Sunkist, Mayasi, Iyes, Kenji, Mytea, Goodmood, Okky Jelly dan Mountea. PT. Fastrata Buana meyakini bahwa Sumber Daya Manusia (SDM) adalah aset terpenting yang sumber daya merupakan kemampuan untuk berbuat sesuatu, dan memanfaatkan kesempatan yang ada, dan kemampuan untuk bisa membebaskan diri dari kesulitan yang dialami.

Keberhasilan suatu organisasi baik besar maupun kecil bukan semata-mata ditentukan oleh sumber daya alam yang tersedia, akan tetapi banyak ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia (SDM) yang berperan merencanakan, melaksanakan dan mengendalikan organisasi yang bersangkutan (Benjamin dkk., 2017:1). Menurut Mangkunegara (Kurniawati, 2018) sumber daya manusia memegang peranan penting bagi perusahaan, karena kemampuannya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan dapat mempengaruhi keberhasilan suatu perusahaan. Selanjutnya menurut Amstrong (Prasogo & Safitri, 2016) menyatakan bahwa sumber daya manusia menjadi salah satu investasi paling penting dalam sebuah perusahaan sehingga harus dikelola dan diatur dengan baik agar mampu menjadi sumber yang signifikan bagi keunggulan yang memberikan kemajuan bagi organisasi.

Sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan dapat dikelola dengan baik melalui Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu kegiatan atau sistem manajemen yang mengadakan dan mengelola sumber daya manusia yang siap, bersedia, dan mampu memberikan kontribusi yang baik agar dapat bekerjasama secara efektif untuk mencapai tujuan baik secara individu ataupun organisasi (Benjamin dkk., 2017:11). Manajemen sumber daya manusia mencakup hal-hal yang berkaitan dengan pembinaan, penggunaan dan perlindungan sumber daya manusia baik dalam perusahaan skala besar maupun kecil (Susan, 2019). Manajemen sumber daya manusia diperlukan untuk meningkatkan efektivitas sumber daya manusia di suatu organisasi (Hanafi, 2020).

Manajemen sumber daya manusia yang efektif tidak hanya bertujuan untuk meningkatkan efisiensi kerja, tetapi juga berperan dalam membangun komitmen organisasi, yang merupakan faktor kunci dalam mempengaruhi kinerja individu dan keberhasilan perusahaan dalam jangka panjang. Komitmen organisasi merupakan faktor kunci yang mempengaruhi kinerja individu dan keberhasilan perusahaan dalam jangka panjang. Karyawan dengan tingkat komitmen tinggi cenderung memiliki motivasi untuk mencapai tujuan organisasi, serta menunjukkan loyalitas yang kuat terhadap perusahaan (Nasution et al., 2020). Komitmen ini dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk kepuasan kerja dan work-life balance yang memberikan dampak positif pada keinginan karyawan untuk tetap bekerja di organisasi (Indra & Rialmi, 2022). Selain itu, dukungan dari organisasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif juga berkontribusi terhadap pembentukan komitmen yang kuat (Choeriyah & Utami, 2023). Penelitian lain menunjukkan bahwa work-life balance yang baik berkontribusi langsung terhadap komitmen organisasi dengan meningkatkan kepuasan kerja, yang pada akhirnya memperkuat hubungan antara karyawan dan perusahaan (Afifah, 2022).

Dengan demikian, strategi untuk meningkatkan komitmen organisasi dapat difokuskan pada pengelolaan keseimbangan kerja dan kehidupan, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan inklusif (Herjany & Bernarto, 2018). Hal ini menunjukkan bahwa pengelolaan keseimbangan kerja dan kehidupan yang didukung oleh lingkungan kerja yang inklusif tidak hanya meningkatkan komitmen organisasi tetapi juga berkontribusi pada kepuasan kerja, yang memainkan peran vital dalam menentukan keberhasilan karyawan dan organisasi.

Kepuasan kerja memainkan peran vital dalam menentukan keberhasilan karyawan dan organisasi. Karyawan yang puas dengan pekerjaannya cenderung menunjukkan peningkatan kinerja, loyalitas, dan motivasi, yang semuanya berdampak positif pada pencapaian tujuan organisasi (Fransisca et al., 2023). Selain itu, kepuasan kerja terbukti memiliki kontribusi signifikan terhadap pengurangan tingkat stres kerja, menciptakan lingkungan kerja yang harmonis (Yusuf et al., 2023). Studi juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja meningkatkan loyalitas karyawan terhadap organisasi melalui gaya kepemimpinan yang efektif dan dukungan organisasi yang baik (Muhammad et al., 2022). Selain itu, kepuasan kerja memediasi hubungan antara motivasi kerja dan kinerja, membantu organisasi memaksimalkan potensi karyawannya (Awwali & Sentosa, 2024). Dengan demikian, organisasi yang mengutamakan kepuasan kerja dapat menciptakan budaya kerja yang produktif dan berkelanjutan (Lawren & Ekawati, 2023).

Hubungan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi telah terbukti signifikan, di mana kepuasan kerja yang tinggi mendorong karyawan untuk memiliki ikatan emosional yang lebih kuat terhadap organisasi. Karyawan yang merasa puas cenderung menunjukkan komitmen afektif, normatif, dan berkelanjutan yang lebih tinggi, sehingga mereka lebih termotivasi untuk mendukung tujuan organisasi (Nasution et al., 2020). Kepuasan kerja juga berperan sebagai mediator yang positif terhadap komitmen karyawan terhadap organisasi (Muhammad et al., 2022). Penelitian lebih lanjut menunjukkan bahwa kepuasan kerja secara signifikan mempengaruhi komitmen, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap kinerja individu dan keberlanjutan organisasi (Yusuf et al., 2023). Namun hasil penelitian terdahulu ditemukan bahwa komitmen organisasi tidak dapat memediasi pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun tingkat kepuasan kerja tinggi, hal tersebut tidak selalu berkontribusi langsung pada peningkatan komitmen organisasi (Yanto et al., 2018).

Selain itu, salah satu faktor yaitu keseimbangan kerja-kehidupan yang baik telah terbukti meningkatkan kepuasan kerja, yang kemudian memperkuat loyalitas dan komitmen terhadap organisasi (Choeriyah & Utami, 2023). Work-life balance (WLB) yang baik tidak hanya berkontribusi pada peningkatan kepuasan kerja dengan menciptakan harmoni antara tanggung jawab profesional dan pribadi, tetapi juga secara signifikan memperkuat komitmen karyawan terhadap organisasi, karena karyawan merasa lebih dihargai dan didukung dalam menjalani kehidupannya secara holistik. Penelitian menunjukkan bahwa WLB yang baik membantu menciptakan rasa nyaman dan keterikatan emosional pada organisasi, yang memperkuat loyalitas karyawan (Indra & Rialmi, 2022). Kepuasan kerja yang dihasilkan dari WLB berkontribusi pada pengurangan turnover, menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis dan mendukung komitmen jangka panjang (Afifah, 2022). WLB juga memiliki peran penting dalam memperkuat hubungan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi dengan mendorong karyawan untuk merasa dihargai dan mendukung tujuan perusahaan (Yusuf et al., 2023). Dengan demikian, perusahaan yang mengedepankan WLB dapat menciptakan budaya kerja yang tidak hanya meningkatkan kepuasan kerja tetapi juga memperkuat komitmen karyawan terhadap organisasi (Lawren & Ekawati, 2023).

Penelitian mengenai pengaruh Work-Life Balance (WLB) terhadap komitmen organisasi menunjukkan hasil yang beragam. Sebagian besar penelitian menunjukkan hubungan positif antara keduanya (Choeriyah & Ayu Tuty Utami, 2023; Indra & Rialmi, 2022). Selain itu, WLB tidak hanya meningkatkan kepuasan kerja tetapi juga memperkuat komitmen karyawan dalam mendukung tujuan organisasi (Afifah, 2022). Penelitian lainnya, menyatakan bahwa WLB membantu menciptakan rasa keterikatan emosional yang

kuat dengan organisasi, yang secara langsung mempengaruhi komitmen karyawan (Muhammad et al., 2022). Penelitian selanjutnya menunjukkan bahwa meskipun work-life balance (WLB) memiliki hubungan dengan beberapa aspek kerja seperti kinerja, pengaruhnya terhadap komitmen organisasi tidak selalu signifikan (Yusuf et al., 2023). Dengan kata lain, WLB mungkin tidak secara langsung mempengaruhi komitmen organisasi dalam semua konteks atau kondisi. Hal ini mengindikasikan bahwa faktor lain, seperti kepuasan kerja atau motivasi, mungkin memiliki peran yang lebih besar dalam menentukan tingkat komitmen organisasi (Windika Putri & Frianto, 2021).

Penelitian ini dilaksanakan pada PT. Fastrata Buana cabang Denpasar, yang beralamat di Jalan Kebo Iwa Selatan 11-X Padang Sambian Kaja. PT. Fastrata Buana cabang Denpasar. Salah satu jabatan yang dituntut untuk bertanggung-jawab terhadap target penjualan yang telah ditetapkan oleh perusahaan adalah divisi Sales. Berdasarkan observasi awal dan kenyataan yang terjadi, peneliti menemukan fenomena adanya penurunan realisasi penjualan tahun 2019 sampai dengan 2023 pada divisi Sales PT. Fastrata Buana Denpasar. Berikut ini disajikan data target penjualan dan realisasi pencapaian target penjualan divisi Sales pada PT. Fastrata Buana Denpasar:

Tabel 1. Data Penjualan PT. Fastrata Buana Denpasar

Tahun	Target Penjualan (Rp)	Realisasi Penjualan (Rp)	Pencapaian Target Penjualan (%)
2019	15.887.906.000,00	18.966.886.000,00	119,37%
2020	16.887.985.807,00	12.508.617.242,00	74,06%
2021	17.638.958.928,00	15.324.715.320,00	87,88%
2022	18.232.986.876,00	18.986.875.880,00	104,13%
2023	15.658.856.844,00	11.643.475.234,00	74,35%

Sumber: PT. Fastrata Buana Denpasar, 2024

Berdasarkan Tabel 1 data penjualan dari Tahun 2019 sampai dengan 2023 pada PT. Fastrata Buana Denpasar mengalami fluktuasi. Tahun 2019 pencapaian target penjualan 119,37 %, tahun 2020 pencapaian target penjualan menurun 74,06 %, tahun 2021 pencapaian target penjualan 87,88 %, tahun 2022 pencapaian target penjualan meningkat 104,13 % dan tahun 2023 pencapaian target penjualan menurun kembali 74,35 %. Target yang tidak tercapai pada PT. Fastrata Buana Denpasar menggambarkan adanya ketidakmampuan karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab. Hal ini pertanda kurangnya kinerja karyawan pada perusahaan.

Fenomena tidak tercapainya target pada divisi sales PT. Fastrata Buana Denpasar mencerminkan adanya indikasi kurangnya komitmen karyawan terhadap organisasi. Berdasarkan hasil wawancara, karyawan di divisi sales menyatakan ketidakpuasan mereka terhadap kinerja yang dipengaruhi oleh rendahnya tingkat work-life balance, dimana karyawan divisi sales merasa pekerjaan saat ini sangat mengganggu kehidupan pribadi karyawan seperti kegiatan yang terjadi pada lingkungan masyarakat mengenai tradisi dan adat istiadat, dimana banyaknya adat istiadat dan tradisi yang melekat pada karyawan yang dapat menyebabkan ketidak seimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan karyawan yang menyebabkan menurunnya kualitas kehidupannya sehingga berdampak menurunnya kinerja karyawan. Selain itu karyawan merasa kurang memiliki waktu yang cukup untuk menyeimbangkan antara pekerjaan dengan kehidupan pribadinya, pasalnya karyawan menghabiskan waktu lebih banyak di tempat kerja. Subjek mengaku jarang berkumpul dengan keluarga karena pulang terlalu larut sehingga sehabis pulang kerja, waktu yang tersisa digunakan untuk beristirahat.

Kondisi ini diperkuat oleh data tahun 2023 yang menunjukkan tingginya tingkat resign, dengan jumlah terbanyak berasal dari divisi sales. Hal ini mengindikasikan adanya permasalahan serius terkait kesejahteraan dan keterikatan karyawan dengan perusahaan. Informasi lebih rinci mengenai fenomena ini dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 2. Jumlah Karyawan Resign PT Fastrata Buana Di Denpasar Tahun 2024

Bulan	Jumlah Karyawan Masuk	Jumlah Karyawan Resign	Jumlah Karyawan	Persentase (%)
Januari	21	26	216	12%
Februari	21	29	211	13.30%
Maret	11	25	203	12.80%
April	5	8	189	4.20%
Mei	11	10	186	5.20%
Juni	19	17	187	7.10%
Juli	20	22	189	11.20%
Agustus	25	22	187	11.10%
September	19	13	190	6.30%
Oktober	13	12	106	5.90%
November	22	32	197	16.50%
Desember	32	25	187	13.40%
Rata-Rata	18.3	20.1	194.8	10.20%

Sumber: PT. Fastrata Buana Denpasar, 2024

Berdasarkan data pada Tabel 2, karyawan yang mengundurkan diri dari bulan Januari sampai dengan Desember pada tahun 2023 cenderung fluktuatif. Standar tingkat turnover karyawan yang bisa ditolerir pada tiap perusahaan berbeda-beda, namun jika tingkat turnover mencapai lebih dari 10% pertahun adalah terlalu tinggi menurut banyak standar (Prajanta 2016). Sedangkan rata-rata tingkat turnover di PT. Fastrata Buana di Denpasar pada tahun 2023 adalah sebesar 10,2%. Jumlah karyawan resign tertinggi sebesar 16.5%, yang terdapat pada bulan November. Karyawan yang resign tertinggi kedua adalah sebesar 13.3% yang terdapat pada bulan Februari, dan karyawan tertinggi ketiga sebesar 12.8% terdapat pada bulan Maret.

Hubungan antara Work-Life Balance (WLB) dan komitmen organisasi telah menjadi fokus penelitian yang menunjukkan hasil beragam. Sebagian besar studi menemukan bahwa WLB memiliki pengaruh positif terhadap komitmen organisasi, terutama melalui peningkatan kepuasan kerja yang menciptakan harmoni antara tanggung jawab profesional dan pribadi. Penelitian oleh Choeriyah dan Utami (2023) serta Indra dan Rialmi (2022) menunjukkan bahwa WLB yang baik dapat memperkuat loyalitas dan keterikatan emosional karyawan terhadap organisasi. Namun, beberapa studi juga mengindikasikan bahwa pengaruh WLB terhadap komitmen organisasi mungkin tidak selalu signifikan, tergantung pada konteks atau kondisi tertentu (Yusuf et al., 2023). Di sisi lain, komitmen organisasi juga diduga dipengaruhi oleh tingkat kepuasan kerja. Karyawan yang puas dengan pekerjaannya cenderung memiliki ikatan emosional yang lebih kuat terhadap organisasi, sebagaimana dijelaskan oleh Nasution et al. (2020). Dengan demikian, baik WLB maupun kepuasan kerja berperan penting dalam memperkuat komitmen karyawan terhadap organisasi, meskipun pengaruhnya dapat bervariasi tergantung pada berbagai faktor pendukung lainnya.

II. TINJAUAN PUSTAKA

Komitmen organisasi adalah kondisi dimana karyawan sangat tertarik terhadap tujuan, nilai-nilai, dan sasaran organisasinya. Komitmen organisasi artinya lebih dari sekedar keanggotaan formal, karena meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi pencapaian tujuan (Steers & Porter, 2011). Menurut Kaswan (2017) Komitmen organisasi merupakan ukuran kesediaan karyawan untuk bertahan dengan sebuah perusahaan di waktu yang akan datang. Komitmen kerap kali mencerminkan kepercayaan karyawan terhadap misi dan tujuan organisasi, kesediaan melakukan usaha dalam menyelesaikan pekerjaan dan hasrat untuk terus bekerja disana. Kaswan (2017) menyatakan bahwa Komitmen organisasi mencerminkan bagaimana individu mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan terikat dengan tujuan-tujuannya.

Menurut Griffin (2020) mengungkapkan bahwa Work-Life Balance adalah kemampuan seseorang untuk menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi dan keluarganya. Selanjutnya Delecta (2018) menambahkan bahwa work-life balance adalah kemampuan seseorang atau individu untuk memenuhi tugas dalam pekerjaan dan tetap berkomitmen pada keluarga mereka, serta tanggung jawab diluar pekerjaan lainnya. Sedangkan menurut Greenhaus, dkk (2003) work-life balance adalah sejauh mana suatu individu terikat secara bersama di dalam pekerjaan dan keluarga, dan sama sama puas dengan peran dalam pekerjaan dan peran dalam keluarganya.

III. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei untuk menganalisis pengaruh work-life balance dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi karyawan Divisi Sales PT Fastrata Buana Denpasar. Desain penelitian yang digunakan adalah asosiatif dengan tujuan menguji hubungan antarvariabel, di mana variabel independen terdiri atas work-life balance (X1) dan kepuasan kerja (X2), sedangkan variabel dependen adalah komitmen organisasi (Y). Analisis dilakukan dengan regresi linier berganda untuk mengukur pengaruh parsial maupun simultan variabel independen terhadap variabel dependen. Data penelitian dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarkan kepada seluruh karyawan Divisi Sales, kemudian diolah menggunakan SPSS 26.0 dengan serangkaian uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, serta pengujian hipotesis. Populasi penelitian adalah 62 orang karyawan Divisi Sales yang sekaligus dijadikan sampel dengan teknik sampling jenuh. Analisis data mencakup statistik deskriptif untuk menggambarkan karakteristik responden, uji asumsi klasik yang terdiri atas uji normalitas (Kolmogorov-Smirnov), multikolinearitas ($VIF < 10$ dan $tolerance > 0,1$), serta heteroskedastisitas (uji Glejser). Selanjutnya, analisis regresi berganda digunakan dengan persamaan $Y = 2,137 + 0,854X1 + 0,311X2$. Uji hipotesis dilakukan melalui uji t untuk mengukur pengaruh parsial, uji F untuk mengukur pengaruh simultan, serta koefisien determinasi (R^2) untuk mengetahui kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen.

IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil analisis statistik deskriptif menunjukkan bahwa work-life balance memperoleh skor rata-rata 2,52 dengan kategori “Tidak Baik”, di mana aspek terendah terdapat pada kemampuan membagi waktu (2,42). Kepuasan kerja juga berada pada kategori “Tidak Baik” dengan skor rata-rata 2,52, dan aspek terendah pada keadilan bayaran (2,58). Komitmen organisasi karyawan pun tergolong “Tidak Baik” dengan skor rata-rata 2,52, di mana keinginan untuk berkarir jangka panjang menjadi aspek terlemah (2,02). Hasil uji regresi berganda menunjukkan bahwa work-life balance (X1) berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi ($\beta=0,854$; $p=0,000$), dan kepuasan kerja (X2) juga berpengaruh positif signifikan ($\beta=0,311$; $p=0,000$). Secara simultan, kedua variabel ini menjelaskan 65% variasi komitmen organisasi ($R^2=0,650$). Uji

hipotesis melalui uji t menunjukkan bahwa keduanya signifikan secara parsial ($t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ dan $p < 0,05$), sementara uji F mengonfirmasi pengaruh simultan yang signifikan ($F=54,754$; $p=0,000$).

Temuan ini menjawab rumusan masalah bahwa work-life balance dan kepuasan kerja terbukti meningkatkan komitmen organisasi, baik secara parsial maupun simultan. Hasil ini konsisten dengan teori Steers & Porter (2011) yang menyatakan bahwa keseimbangan hidup dan kepuasan kerja memperkuat keterikatan karyawan. Rendahnya skor work-life balance mengindikasikan bahwa karyawan masih kesulitan membagi waktu kerja dan kehidupan pribadi, sehingga berdampak pada komitmen. Sementara itu, rendahnya kepuasan kerja, terutama pada aspek upah, menekankan perlunya perusahaan melakukan evaluasi sistem remunerasi.

Keterkaitan dengan penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa hasil ini mendukung temuan Choeriyah & Utami (2023) yang menyatakan bahwa work-life balance berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Namun, hasil berbeda dengan Yusuf et al. (2023) yang menemukan pengaruh tidak selalu signifikan, menegaskan bahwa konteks organisasi dapat memengaruhi hasil penelitian. Secara teoretis, penelitian ini memperkuat pentingnya work-life balance dan kepuasan kerja sebagai prediktor komitmen organisasi, khususnya pada industri distribusi yang memiliki tekanan kerja tinggi.

V. SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa work-life balance dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan Divisi Sales PT Fastrata Buana Denpasar. Secara simultan, kedua variabel tersebut memberikan kontribusi sebesar 65% terhadap peningkatan komitmen organisasi, yang berarti semakin baik work-life balance dan kepuasan kerja, semakin tinggi pula komitmen karyawan terhadap perusahaan.

Saran

Saran yang dapat diberikan bagi perusahaan adalah menerapkan kebijakan fleksibilitas jam kerja serta program pelatihan manajemen waktu untuk meningkatkan work-life balance. Selain itu, perusahaan juga disarankan meninjau ulang struktur gaji dan memberikan insentif berbasis kinerja guna meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan agar menambahkan variabel mediator seperti dukungan organisasi atau stres kerja, serta memperluas sampel ke divisi lain sehingga hasil penelitian dapat digeneralisasikan lebih luas.

Ucapan Terima Kasih

Penulis mengucapkan terima kasih kepada PT Fastrata Buana Denpasar atas akses data dan partisipasi karyawan yang telah mendukung kelancaran penelitian ini. Ucapan terima kasih juga disampaikan kepada dosen pembimbing serta tim akademik Universitas Jenderal Achmad Yani atas bimbingan dan arahannya selama proses penelitian. Selain itu, penulis menyampaikan apresiasi kepada keluarga dan rekan peneliti yang telah memberikan dukungan moral maupun intelektual hingga penelitian ini dapat terselesaikan dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Afifah, A. N. (2022). Pengaruh Work-Life Balance Dan Burnout Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Wanita Pada Pt. Telekomunikasi Indonesia Graha Merah Putih Kota Bandung. Bandung Conference Series: Business And Management, 2(2). <https://doi.org/10.29313/Bcsbm.V2i2.4127>
- Barorah Nasution, N., Feliks Pandimun Ambarita, D., & Parluhutan Tambunan, H. (2020). Abstract: The Influence Of Organizational Culture And Work Satisfaction On Organizational Commitments Of Lecturers And Counseling Department At The Faculty Of Education, Medan State. 4(4).
- Choeriyah, A. N., & Ayu Tuty Utami. (2023). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Komitmen Organisasi Pada Dosen Hybrid Working. Jurnal Riset Psikologi, 9–16. <https://doi.org/10.29313/Jrp.V3i1.1800>
- Fransisca, L., Nawawi, M. T., & Korespondensi, P. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pt Perfect Companion Indonesia).
- Haekel Awwali, M., & Sentosa, E. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pt Putra Rasya Mandiri. <https://doi.org/10.37817/Ikraith-Ekonomika.V7i2>
- Herjany, E., & Bernarto, D. I. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Guru Tk Dan Sd Pada Sekolah X Di Jakarta Barat. In Jurnal Manajemen Indonesia (Vol. 18, Issue 2).
- Indra, F. J., & Rialmi, Z. (2022). Pengaruh Work-Life Balance, Burnout, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Pt Meka Eduversity Komunikasi). Jurnal Madani: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, Dan Humaniora, 5(2), 90–99. <https://doi.org/10.33753/Madani.V5i2.223>
- Lawren, C., & Ekawati, S. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt Tsa Di Bogor. 05(01), 149–158.
- Muhammad, D. R., Wajdi, F., & Susila, I. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Suportif Dan Kepemimpinan Direktif Dengan Mediasi Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan. Jurnal Manajemen Dayasaing Volume 24 No.2 Desember 2022.
- Windika Putri, S., & Frianto, A. (2021). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi. Jurnal Ilmu Manajemen.
- Yanto1, S., Widodo, S., & Susetyo, S. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Mediasi Pada Pegawainegeri Sipil Di Kota Lubuklinggau.
- Yusuf, E., Lestari, R. I., & Sugiarti, L. R. (2023). Peran Psychological Meaning Dan Dukungan Organisasi Sebagai Pemediasi Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja.