

**PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE* TERHADAP KOMITMEN
ORGANISASIONAL DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL
MEDIASI PADA PERAWAT RUMAH SAKIT TENTARA DR. REKSODIWIRYO**

SKRIPSI

*“Sebagai Syarat Guna Mendapatkan Gelar Sarjana Ekonomi Pada Program Studi
Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Padang”*



**EKA MARIA PUTRI WARUWU
21059080**

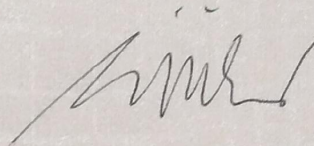
**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
TAHUN 2025**

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh *Work-Life Balance* Terhadap Komitmen Organisasional dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Perawat Rumah Sakit Tentara dr. Reksodiwiryo
Nama : Eka Maria Putri Waruwu
NIM : 21059080
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

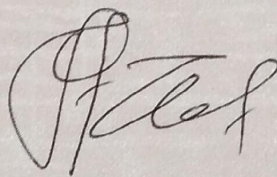
Padang, Desember 2025

Disetujui Oleh:
Pembimbing



Rini Sarianti, S.E., M.Si
NIP. 196503061990012001

Diketahui oleh:
Kepala Departemen Manajemen



Dr. Syahrizal, S.E., M.Si
NIP. 197209021998021001

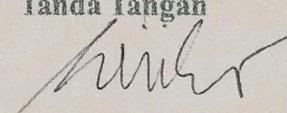
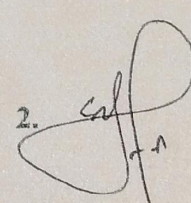
Dinyatakan Lulus Setelah Dipertahankan di Depan Tim Penguji Skripsi Program Studi
Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis,
Universitas Negeri Padang

**PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE* TERHADAP KOMITMEN
ORGANISASIONAL DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL
MEDIASI PADA PERAWAT RUMAH SAKIT TENTARA DR. REKSODIWIRYO**

Nama : Eka Maria Putri Waruwu
NIM : 21059080
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Padang, Desember 2025

Tim Penguji

No.	Jabatan	Nama	Tanda Tangan
1	Ketua	: Rini Sarianti, S.E., M.Si	1. 
2	Penguji	: Chichi Andriani, S.E., MM	2. 
3	Penguji	: Yuki Fitria, S.E., MM	3. 

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Eka Maria Putri Waruwu
TM/NIM : 2021/21059080
Tempat / Tanggal Lahir : Padang / 06 Maret 2004
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Alamat : Jl. Seberang Palinggam
No. Telp / HP : 081262993802
Judul Skripsi : Pengaruh *Work-Life Balance* Terhadap
Komitmen Organisasional dengan Kepuasan
Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Perawat
Rumah Sakit Tentara dr. Reksodiwiryo

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Karya tulis/skripsi saya ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (sarjana), baik di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Padang maupun di perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis/skripsi ini murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan dari pembimbing.
3. Di dalam karya tulis/skripsi ini, tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan di dalam naskah dengan menyebutkan pengarang dan mencantumkan dalam daftar pustaka.
4. Karya tulis/skripsi ini **Sah** apabila telah ditanda tangani **Asli** oleh pembimbing, penguji, dan Ketua Jurusan.

Padang, 15 Desember 2025

Yang membuat pernyataan,



Eka Maria Putri Waruwu
21059080

ABSTRAK

**Eka Maria Putri Waruwu : Pengaruh *Work-Life Balance* Terhadap
Komitmen Organisasional Dengan
Kepuasan Kerja Sebagai Variabel
Mediasi Pada Perawat Rumah Sakit
Tentara dr. Reksodiwiryono**

BP/NIM : 21/21059080

Dosen Pembimbing : Rini Sarianti, S.E, M.Si

Tujuan - Penelitian ini bertujuan untuk menguji: (1) Pengaruh *work-life balance* terhadap komitmen organisasional perawat Rumah Sakit Tentara dr. Reksodiwiryono, (2) Pengaruh *work-life balance* terhadap kepuasan kerja perawat Rumah Sakit Tentara dr. Reksodiwiryono, (3) Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional perawat Rumah Sakit Tentara dr. Reksodiwiryono, dan (4) Pengaruh *work-life balance* terhadap komitmen organisasional perawat Rumah Sakit Tentara dr. Reksodiwiryono dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.

Metodologi - Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif yang dilakukan terhadap 133 perawat di Rumah Sakit Tentara dr. Reksodiwiryono. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner dengan teknik pengambilan sampel *cluster proportional random sampling*. Analisis data dilakukan menggunakan software SMARTPLS versi 4.1.1.2.

Hasil - Hasil penelitian adalah (1) Adanya pengaruh signifikan antara *work-life balance* terhadap komitmen organisasional perawat Rumah Sakit Tentara dr. Reksodiwiryono (2) Adanya pengaruh signifikan antara *work-life balance* terhadap kepuasan kerja perawat Rumah Sakit Tentara dr. Reksodiwiryono (3) Adanya pengaruh signifikan antara kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional perawat Rumah Sakit Tentara dr. Reksodiwiryono (4) Adanya pengaruh signifikan antara *work-life balance* terhadap komitmen organisasional perawat Rumah Sakit Tentara dr. Reksodiwiryono dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.

Kata kunci: komitmen organisasional, *work-life balance*, kepuasan kerja

ABSTRACT

Eka Maria Putri Waruwu : *The Effect of Work-Life Balance on Organizational Commitment with Job Satisfaction as a Mediating Variable among Nurses at dr. Reksodiwiryono Military Hospital*

BP/NIM : 21/21059080

Dosen Pembimbing : Rini Sarianti, S.E, M.Si

Purpose - This study aims to examine: (1) The effect of work-life balance on organizational commitment among nurses at dr. Reksodiwiryono Military Hospital, (2) The effect of work-life balance on job satisfaction among nurses at dr. Reksodiwiryono Military Hospital, (3) The effect of job satisfaction on organizational commitment among nurses at dr. Reksodiwiryono Military Hospital, and (4) The effect of work-life balance on organizational commitment with job satisfaction as a mediating variable.

Methodology - This study is a descriptive quantitative research conducted on 133 nurses at dr. Reksodiwiryono Military Hospital. Data were collected through questionnaires using the cluster proportional random sampling technique. The data were analyzed using SMARTPLS software version 4.1.1.2.

Findings - The results indicate that: (1) Work-life balance has a significant effect on organizational commitment among nurses, (2) Work-life balance significantly affects job satisfaction, (3) Job satisfaction significantly influences organizational commitment, and (4) Work-life balance has a significant effect on organizational commitment through job satisfaction as a mediating variable.

Key words: organizational commitment, work-life balance, job satisfaction

KATA PENGANTAR

Segala kemuliaan dan rasa syukur penulis ucapkan kepada Tuhan Yesus Kristus yang sangat penulis cintai. Berkat penyertaan dan kekuatan yang dilimpahkan Tuhan, penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul: **“Pengaruh *Work-Life Balance* Terhadap Komitmen Organisasional Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Perawat Rumah Sakit Tentara dr. Reksodiwiryono.”**

Salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi dari Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Negeri Padang adalah menyelesaikan skripsi. Penulis memperoleh banyak bantuan, dukungan, dan saran dari berbagai pihak selama penelitian dan penulisan skripsi ini, yang memberikan kontribusi besar dalam proses penyelesaiannya. Oleh karena itu penulis ingin menggunakan kesempatan ini untuk mengucapkan terima kasih kepada:

1. Ibu Rini Sarianti, S.E., M.Si., selaku Dosen Pembimbing Skripsi, yang dengan penuh kesabaran dan ketulusan telah meluangkan waktu, memberikan bimbingan, arahan, serta masukan yang sangat berharga selama proses penyusunan skripsi ini hingga selesai. Bimbingan beliau menjadi salah satu faktor penting dalam terselesainya tugas akhir ini.
2. Ibu Chichi Andriani, S.E, M.M, selaku Dosen Penguji, yang telah memberikan saran, masukan, serta kritik yang membangun demi penyempurnaan isi dan kualitas skripsi ini. Setiap masukan yang diberikan sangat membantu penulis dalam memperbaiki dan menyempurnakan hasil penelitian ini agar menjadi lebih baik dan layak secara akademis.

3. Ibu Yuki Fitria, S.E, M.M, selaku Dosen Penguji, atas segala saran, kritik, dan masukan yang telah diberikan dalam proses penyusunan skripsi ini. Setiap pandangan dan koreksi yang disampaikan sangat berharga dan berkontribusi besar dalam meningkatkan kualitas serta kelayakan akademis dari penelitian ini.
4. Ibu Yolandafitri Zulvia, S.E, M.Si, selaku Dosen Pembimbing Akademik, yang telah memberikan bimbingan dan arahan dalam merencanakan serta menjalani proses akademik penulis selama masa perkuliahan, hingga akhirnya penulis dapat menyelesaikan studi dengan baik.
5. Bapak Prof. Perengki Susanto, SE., M.Sc.Ph.D, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis (FEB) Universitas Negeri Padang.
6. Bapak Dr. Syahrizal, S.E, M.Si selaku Ketua Departemen Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Padang.
7. Bapak Supan Weri Mandar, A.Md., selaku Staf Tata Usaha Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Padang yang telah membantu kelancaran proses administrasi selama masa perkuliahan hingga penyelesaian studi. Dukungan beliau sangat membantu dalam menyelesaikan berbagai keperluan akademik dengan baik.
8. Bapak dan Ibu dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Padang yang telah memberikan banyak ilmu, masukan, bimbingan yang telah membantu penulis semasa perkuliahan.
9. Bapak dan Ibu Staf Perpustakaan UNP dan Ruang Baca FEB yang telah memudahkan akses jurnal dan bahan bacaan selama penyusunan skripsi ini.

10. Teristimewa untuk Keluarga penulis, Papa dan Mama tercinta, yakni Bapak Agusman Waruwu dan Ibu Mestina Samaloisa dan Adik satu - satunya, Evi Theresia Yuni Waruwu, yang selalu menjadi sumber kekuatan dan semangat. Terima kasih atas kasih sayang, doa, dan dukungan yang tiada henti dalam setiap langkah penulis. Segala pencapaian ini penulis persembahkan sebagai ungkapan cinta dan rasa syukur, berharap keberhasilan ini membuat Papa dan Mama bangga.
11. Yang terkasih, Bang Kevin dan Kak Silvi — Bapak Kevin Paul Hendrikus Girsang dan Ibu Silvia Gratia Sitepu — orang tua rohani sekaligus pemimpin yang selalu senantiasa mendoakan.
12. Ko Kevin Prasetya Wijaya Khairil, sahabat, rekan pelayanan, sekaligus pimpinan di tempat kerja penulis — terima kasih atas bantuan dan kebaikan hati Koko. Saat penulis kesulitan karena kendala teknis, Ko Kevin dengan tulus mempersilahkan penulis menggunakan fasilitas kantor untuk mengerjakan skripsi ini.
13. Anak-anak CG tersayang, CG Teen & CG AOG 6, dan semua rekan pelayanan GMS Padang, terima kasih untuk doa dan dukungan yang kalian berikan selama proses penyusunan skripsi ini. Kehangatan dan kebersamaan kalian menjadi penyegar di tengah proses yang penuh perjuangan ini.
14. Teman - teman penulis selama perkuliahan, Departemen Manajemen tahun 2021 yang telah berkontribusi dalam perjalanan 4 tahun ini, terima kasih atas kebersamaan, saling dukung, dan semangat yang kita bagi sepanjang masa perkuliahan hingga penyusunan skripsi.

Penulis percaya bahwa setiap pencapaian ini karena anugerah Tuhan dan dukungan dari banyak pihak. Segala bentuk masukan sangat penulis harapkan demi penyempurnaan ke depannya. Berharap skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi semua pihak yang membacanya dan memberi kontribusi nyata bagi pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia.

Padang, Mei 2025
Penulis,

Eka Maria Putri Waruwu

DAFTAR ISI

ABSTRAK.....	ii
ABSTRACT.....	iii
KATA PENGANTAR.....	iv
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	ix
DAFTAR GAMBAR.....	x
BAB I.....	1
a. Latar Belakang Masalah.....	1
b. Identifikasi Masalah.....	8
c. Pembatasan Masalah.....	8
d. Perumusan Masalah.....	8
e. Tujuan Penelitian.....	9
f. Manfaat Penelitian.....	10
BAB II.....	11
a. Kajian Teori.....	11
1. Komitmen Organisasional.....	12
2. <i>Work-Life Balance</i>	19
3. Kepuasan Kerja.....	23
b. Penelitian yang Relevan.....	31
c. Kerangka Konseptual.....	35
d. Hipotesis Penelitian.....	37
BAB III.....	40
a. Jenis Penelitian.....	40
b. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional.....	40
c. Populasi dan Sampel Penelitian.....	43
d. Instrumentasi dan Teknik Pengumpulan Data.....	46
e. Teknis Analisis Data.....	48
BAB IV.....	54
a. Gambaran Umum Perusahaan.....	54
b. Analisis Deskriptif.....	56
c. Hasil Penelitian dan Analisis Data.....	70
d. Pembahasan.....	81
BAB V.....	88
a. Kesimpulan.....	88
b. Saran.....	89
DAFTAR PUSTAKA.....	90
LAMPIRAN.....	94

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Penelitian Relevan.....	31
Tabel 2. Definisi Operasional.....	42
Tabel 3. Rekapitulasi Perawat kontrak.....	43
Tabel 4. Daftar Sampel Penelitian.....	45
Tabel 5. Skala Likert.....	46
Tabel 6. Total Capaian Responden.....	50
Tabel 7. Unit Kerja Responden.....	56
Tabel 8. Jenis Kelamin Responden.....	58
Tabel 9. Umur Responden.....	59
Tabel 10. Status Pernikahan Responden.....	61
Tabel 11. Tingkat Pendidikan Responden.....	62
Tabel 12. Masa Kerja Responden.....	63
Tabel 13. Deskriptif Komitmen Organisasional.....	65
Tabel 14. Deskriptif <i>Work-Life Balance</i>	67
Tabel 15. Deskriptif Kepuasan Kerja.....	69
Tabel 16. <i>Loading Factor</i>	72
Tabel 17. Nilai <i>AVE</i>	73
Tabel 18. <i>Discriminant Validity - Cross Loading</i>	74
Tabel 19. <i>Discriminant Validity - HTMT</i>	75
Tabel 20. <i>Fornell - Larcker</i>	76
Tabel 21. <i>Cronbach's Alpha</i>	77
Tabel 22. <i>R-Square</i>	78
Tabel 23. <i>Path Coefficient</i>	78
Tabel 24. <i>Specific Indirect Effects</i>	79

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Kerangka Konseptual.....	37
Gambar 2. Outer Model Sebelum Indikator Dihapus.....	71

BAB I

PENDAHULUAN

a. Latar Belakang Masalah

Individu yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan mereka akan menunjukkan sikap dan perilaku yang positif kepada perusahaan, yang merupakan kunci utama untuk majunya perusahaan. Komitmen ini penting bagi setiap individu yang bekerja, karena dengan adanya komitmen, mereka cenderung lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaannya dibandingkan dengan yang tidak memiliki komitmen.

Komitmen organisasional menggambarkan individu memiliki ikatan dengan organisasinya dan termotivasi untuk terus memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan organisasi tempat mereka bekerja (Popoola & Fagbola, 2023). Menurut Luthans dan Doh (2020), komitmen organisasional adalah sikap yang mencerminkan loyalitas individu terhadap organisasi, serta suatu proses berkesinambungan untuk menunjukkan perhatian individu terhadap keberhasilan dan kemajuan organisasi. Komitmen ini memainkan peran penting dalam menentukan retensi karyawan, rendahnya tingkat *turnover*, dan keberlanjutan organisasi secara keseluruhan (Kim, 2023).

Dalam bidang pelayanan kesehatan, komitmen organisasional memiliki makna yang penting karena berkaitan langsung dengan kualitas pelayanan yang diterima pasien. Rumah Sakit Tentara dr. Reksodiwiryo merupakan salah satu rumah sakit di Kota Padang yang memiliki peran

penting dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat. Sebagai institusi kesehatan, perawat di rumah sakit ini menjalani tanggung jawab profesional yang melibatkan perawatan pasien, tuntutan pekerjaan yang tinggi, dan jam kerja yang harus sesuai jadwal shift memerlukan komitmen organisasional mereka terhadap rumah sakit.

Sejalan dengan hal tersebut, Rumah Sakit Tentara dr. Reksodiwiryono terus berupaya meningkatkan mutu dan pelayanan kesehatan sesuai visi, misi, dan tujuan yang ingin dicapai. Untuk mewujudkan hal tersebut, keberadaan sumber daya manusia yang kompeten dan berdedikasi menjadi faktor utama dalam memberikan pelayanan yang optimal kepada pasien. Perawat, sebagai garda terdepan dalam pelayanan kesehatan, memegang peran penting dalam memastikan kualitas perawatan yang diberikan. Oleh karena itu, rumah sakit tidak hanya berfokus pada peningkatan keterampilan dan profesionalisme perawat, tetapi juga pada upaya mempertahankan komitmen organisasional mereka.

Komitmen organisasional merupakan elemen penting bagi perawat yang menghadapi jadwal kerja padat dan tekanan emosional dalam memberikan perawatan kepada pasien. Komitmen organisasional tidak hanya sebagai keterikatan emosional individu terhadap organisasi, tetapi juga mempengaruhi perilaku kerja mereka (Hasan, *et al.*, 2021). Individu yang memiliki komitmen tinggi cenderung bekerja keras untuk mencapai tujuan organisasi, menunjukkan keyakinan yang kuat terhadap nilai-nilai organisasi, serta bersedia menerima tanggung jawab dalam mendukung

keberhasilan perusahaan. Pada penelitian ini, perawat yang memiliki tingkat komitmen organisasional yang tinggi akan memberikan pelayanan kesehatan dengan lebih baik, meningkatkan kualitas perawatan pasien, serta mendukung keberlanjutan operasional rumah sakit (Mone, 2020). Sebaliknya, rendahnya komitmen organisasional dapat berdampak negatif pada organisasi. Perawat yang tidak memiliki keterikatan emosional atau loyalitas terhadap tempat mereka bekerja lebih rentan terhadap perilaku negatif, seperti absensi, penurunan kinerja, dan *turnover* yang tinggi. Hal ini dapat meningkatkan biaya rekrutmen dan pelatihan serta mengganggu stabilitas operasional rumah sakit.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasional perawat di Rumah Sakit Tentara dr. Reksodiwiryo adalah keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Perawat yang bekerja dengan sistem shift dan beban kerja yang tinggi sering kali mengalami keterbatasan waktu untuk keluarga, istirahat, atau aktivitas pribadi. Selain itu, bagi perawat berstatus kontrak, ketidakpastian terkait keberlanjutan pekerjaan mereka juga dapat berdampak pada keseimbangan kehidupan kerja, karena mereka mungkin merasa perlu mengorbankan waktu pribadi untuk menunjukkan kinerja terbaik demi mempertahankan posisi mereka. Ketidakseimbangan ini dapat menyebabkan stres, kelelahan, dan penurunan motivasi kerja, yang pada akhirnya berkontribusi terhadap rendahnya komitmen mereka terhadap organisasi.

Work-life balance adalah topik yang semakin berkembang dalam penelitian organisasi. Konsep ini merujuk pada upaya individu untuk memiliki cukup waktu dan energi guna memenuhi kebutuhan keluarga dan menyelesaikan tugas profesional mereka (Znidarsić & Bernik, 2021; Liu, Wang, Li, & Zhou, 2019). Apalagi di era penggunaan teknologi digital seperti smartphone dan internet, begitu relevan dengan organisasi yang berskala besar, telah menyamarkan batas antara ruang kerja dan kehidupan pribadi. Sebelum era ini, pekerjaan dan kehidupan keluarga memiliki waktu yang jelas terpisah. Namun, kini pekerjaan sering menyusup ke dalam waktu pribadi, bahkan pada jam istirahat dan hari libur (Nafis, 2020). Hal ini menimbulkan tantangan dalam menjaga keseimbangan antara dua domain kehidupan yang saling terhubung, yaitu pekerjaan dan keluarga (Leung, Mukerjee, & Thurika, 2020).

Baik organisasi skala besar maupun kecil, organisasi harus memastikan bahwa individu memiliki waktu yang cukup untuk memenuhi komitmen keluarga dan pekerjaan mereka (Abdirahman *et al.*, 2020). Dalam prakteknya, *work-life balance* mencakup keseimbangan antara pengembangan karier, produktivitas kerja, dan komitmen terhadap organisasi, dengan aspek kehidupan pribadi seperti hubungan keluarga, kesehatan fisik, serta kebahagiaan emosional (Khan, 2022). Penelitian terbaru juga menyebutkan bahwa *work-life balance* berperan signifikan dalam meningkatkan retensi, manajemen bakat, serta sikap dan kinerja kerja (Gundi, 2024; Sabrina, 2024; Sundström, 2024; Sawitri, 2024). Oleh

karena itu, menjaga keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi menjadi prioritas yang penting bagi organisasi dalam memastikan keberlanjutan sumber daya manusia mereka.

Keseimbangan ini tidak hanya mempengaruhi kehidupan pribadi individu tetapi juga menciptakan dampak langsung pada kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan indikator penting dari kesejahteraan psikologis individu dan menggambarkan perasaan puas terhadap pekerjaan mereka (Gragnano, Simbula, & Miglioretti, 2020). Selain itu, kepuasan kerja berhubungan erat dengan perilaku produktif di tempat kerja, seperti komitmen kerja dan loyalitas terhadap organisasi (Jyothi *et al.*, 2020). Dalam lingkungan rumah sakit, tingkat kepuasan kerja yang rendah dapat berdampak pada kelelahan emosional, penurunan kualitas pelayanan, dan bahkan peningkatan *turnover* tenaga kesehatan. Sebaliknya, perawat yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung memiliki kinerja yang lebih baik dan mampu memberikan perawatan yang lebih berkualitas kepada pasien.

Kepuasan kerja yang baik juga berkontribusi terhadap komitmen organisasional individu dalam bekerja. Komitmen organisasional mencerminkan sejauh mana individu merasa terikat pada organisasi mereka dan memiliki keinginan untuk terus berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi tempat mereka bekerja (Popoola & Fagbola, 2023). Komitmen organisasional perawat yang tidak tinggi dapat disebabkan rendahnya kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Tentara dr.

Reksodiwiryono. Beberapa perawat merasa bahwa mereka tidak mendapatkan dukungan yang memadai dari rumah sakit, terutama dalam hal pengembangan karier. Perawat berstatus kontrak seringkali menghadapi keterbatasan dalam kesempatan promosi serta kurangnya perhatian dari organisasi terhadap pengembangan kemampuan mereka. Ketika individu merasa bahwa organisasi tidak memberikan penghargaan yang cukup terhadap kontribusi mereka, tingkat kepuasan kerja pun menurun, yang pada akhirnya berdampak pada komitmen mereka terhadap organisasi.

Penelitian sebelumnya menunjukkan adanya hubungan yang erat antara *work-life balance*, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional. Latupapua (2021) dan Trendy (2019), menemukan bahwa *work-life balance* yang baik cenderung meningkatkan kepuasan kerja individu, yang selanjutnya memperkuat komitmen organisasional. Ketika individu dapat mengelola waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi secara seimbang, mereka merasa lebih puas dan dihargai, sehingga termotivasi untuk memberikan kontribusi maksimal kepada organisasi tempat mereka bekerja. Dalam konteks ini, kepuasan kerja memainkan peran penting sebagai variabel mediasi yang menjembatani hubungan antara *work-life balance* dan komitmen organisasional.

Dari penjabaran sebelumnya, *work-life balance* merupakan kesanggupan individu untuk mengelola keseimbangan antara tuntutan profesional dan kebutuhan kehidupan pribadi secara harmonis, yang

melibatkan pengaturan waktu, energi, dan perhatian secara proporsional. *Work-life balance* tidak hanya memperhatikan pemisahan antara kehidupan kerja dan keluarga tetapi juga kemampuan individu untuk memenuhi tanggung jawab profesional dan pribadi tanpa mengorbankan salah satu aspek. Ketidakseimbangan antara keduanya dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja, yang mencerminkan perasaan puas atau tidaknya individu terhadap pekerjaan mereka, baik dari sisi tugas, lingkungan kerja, hingga hubungan interpersonal. Kepuasan kerja yang mumpuni mendorong komitmen organisasional, yaitu keterikatan emosional dan keinginan kuat individu untuk tetap berkontribusi dalam organisasi. Oleh karena itu, hubungan antara *work-life balance*, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional menjadi saling terkait dan membentuk dasar penting dalam pengelolaan sumber daya manusia, khususnya di sektor dengan tekanan kerja tinggi seperti sektor kesehatan.

Melalui pemaparan yang telah dijelaskan di atas, penulis bermaksud untuk melakukan penelitian lebih lanjut untuk mengetahui adanya pengaruh *work-life balance* terhadap komitmen organisasional dengan mediasi kepuasan kerja pada Perawat Rumah Sakit Tentara dr. Reksodiwiryono dengan judul penelitian **"Pengaruh *Work-Life Balance* Terhadap Komitmen Organisasional dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi Pada Perawat Rumah Sakit Tentara dr. Reksodiwiryono."**

b. Identifikasi Masalah

Melalui uraian latar belakang di atas, dapat diketahui permasalahan utama yang akan diteliti, yaitu:

1. Komitmen Organisasional pada Perawat Rumah Sakit Tentara dr. Reksodiwiryono masih belum maksimal.
2. Keseimbangan hidup dan kerja pada Perawat Rumah Sakit Tentara dr. Reksodiwiryono masih belum optimal.
3. Kepuasan kerja pada Perawat Rumah Sakit Tentara dr. Reksodiwiryono masih rendah.

c. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, batasan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Masalah yang dibahas hanya menyangkut *work-life balance* terhadap komitmen organisasional dengan kepuasan kerja sebagai mediasi.
2. Fokus penelitian terbatas pada Perawat Rumah Sakit Tentara dr. Reksodiwiryono dan tidak mencakup rumah sakit atau sektor kesehatan lainnya.

d. Perumusan Masalah

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

1. Apakah *Work-Life Balance* berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional pada Perawat Rumah Sakit Tentara dr. Reksodiwiryo?
2. Apakah *Work-Life Balance* berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada Perawat Rumah Sakit Tentara dr. Reksodiwiryo?
3. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional pada Perawat Rumah Sakit Tentara dr. Reksodiwiryo?
4. Apakah *Work-Life Balance* berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel mediasi pada Perawat Rumah Sakit Tentara dr. Reksodiwiryo?

e. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menguji:

1. Pengaruh *work-life balance* terhadap komitmen organisasional pada Perawat Rumah Sakit Tentara dr. Reksodiwiryo.
2. Pengaruh *work-life balance* terhadap kepuasan kerja pada Perawat Rumah Sakit Tentara dr. Reksodiwiryo.
3. Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional pada Perawat Rumah Sakit Tentara dr. Reksodiwiryo.
4. Pengaruh *work-life balance* terhadap komitmen organisasional yang dimediasi kepuasan kerja pada Perawat Rumah Sakit Tentara dr. Reksodiwiryo.

f. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat antara lain:

1. Manfaat Teoritis

a) Bagi Penulis

Penelitian ini menambah pengetahuan, perjuangan, dan pengalaman berharga sebagai bentuk implementasi ilmu yang telah dipelajari selama perkuliahan, khususnya dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.

b) Bagi Akademik

Sebagai sarana peningkatan pemahaman akademik, dan perkembangan ilmu sumber daya manusia, serta menambah referensi penelitian terkait pengaruh *work-life balance*, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional di sektor kesehatan.

2. Manfaat Praktis

a) Bagi Manajemen Rumah Sakit Tentara dr. Reksodiwiryo

Penelitian ini dapat menjadi referensi bagi manajemen untuk merancang program yang meningkatkan keseimbangan pekerjaan dan kehidupan pribadi perawat.

BAB V

PENUTUP

a. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis, kajian, dan pembahasan, penulis menyimpulkan sebagai berikut:

1. Dari data yang telah diolah, dapat diketahui bahwa *work-life balance* secara signifikan dan positif mempengaruhi komitmen organisasional perawat di Rumah Sakit Tentara dr. Reksodiwiryono.
2. Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada perawat di Rumah Sakit Tentara dr. Reksodiwiryono.
3. Penelitian ini menunjukkan bahwa di Rumah Sakit Tentara dr. Reksodiwiryono, komitmen organisasional perawat dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh kepuasan kerja.
4. Hasil analisis menunjukkan bahwa di Rumah Sakit Tentara dr. Reksodiwiryono, *work-life balance* perawat secara signifikan dan positif mempengaruhi komitmen organisasional, dengan kepuasan kerja bertindak sebagai faktor mediasi.

b. Saran

Penulis memberikan saran berikut berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan:

1. Untuk meningkatkan komitmen organisasional perawat, maka pihak rumah sakit perlu meningkatkan *work-life balance*. Dengan cara mengembangkan kebijakan yang mendukung komunikasi yang lebih terbuka dan suportif antara perawat, baik dengan atasan maupun rekan kerja. Ini termasuk menciptakan suasana yang membuat perawat merasa nyaman untuk berbagi permasalahan pribadi yang mempengaruhi pekerjaan, tanpa rasa dihakimi atau tertekan.
2. Kepuasan kerja juga dapat meningkatkan komitmen organisasional perawat. Berdasarkan indikator kepuasan kerja yang rendah terkait dengan ketepatan waktu pembayaran gaji, disarankan agar pihak manajemen yang bertanggung jawab atas pengaturan penggajian untuk mempersiapkan proses administrasi penggajian dengan baik, agar pembayaran gaji perawat dapat diselesaikan sesuai dengan jadwal yang direncanakan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdirahman, H. I. H., Najeemdeen, I. S., Abidemi, B. T., & Ahmad, R. (2020). The relationship between job satisfaction, work-life balance and organizational commitment on employee performance. *Advances in Business Research International Journal*, 4, 42–52. <https://doi.org/10.24191/abrij.v4i1.10081>
- Abdulaziz, A., Bashir, M., & Alfalih, A. (2022). The impact of work-life balance and work overload on teacher's organizational commitment: Do job engagement and perceived organizational support matter? *Education and Information Technologies*, 27. <https://doi.org/10.1007/s10639-022-11013-8>
- Aditya, W. (2024). *Teori organisasi di era digital*. Eureka Media Aksara.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1991). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1–18.
- Babatunde, A., Mordi, C., Simpson, R., Adisa, T., & Oruh, E. (2019). Time biases: Exploring the work-life balance of single Nigerian managers and professionals. *Journal of Managerial Psychology*, 35, 35–70.
- Blau, P. M. (1964). *Exchange and power in social life*. Wiley.
- Dousin, O., Collins, N., & Kaur Kler, B. (2019). Work-life balance, employee job performance and satisfaction among doctors and nurses in Malaysia. *International Journal of Human Resource Studies*, 9, 306–319. <https://doi.org/10.5296/ijhrs.v9i4.15697>
- Jyothi, P., Sonia, C., Rajasekar, B., Krishnamoorthy, D., & Ramanathan, S. (2020). Does work-life balance impact job satisfaction: Evidence from faculty members. *PalArch's Journal of Archaeology of Egypt/Egyptology*, 17(9), 4098–4108.
- El-Sayed, M., Wahba, M., Ragheb, M. A., & Elgharabawy, A. (2021). The impact of job commitment on the relationship between organizational culture and sustainable development. *Open Access Library Journal*, 8, e6998. <https://doi.org/10.4236/oalib.1106998>
- Fauziah, *et al.* (2025). Hubungan antara work-life balance dan psychological well-being pada ibu yang bekerja sebagai perawat RSUP Dr. Hasan Sadikin Bandung. *Search – Informatic, Science, Entrepreneur, Applied Art, Research, Humanism*, 24(1).
- Gracelia, J., & Suharti, L. (2021). The impact of work from home to work-life balance and its implication to employee happiness: The moderating role of

- organizational support. *International Journal of Social Science and Business*. <https://doi.org/10.23887/ijssb.v5i3.35325>
- Gragnano, A., Simbula, S., & Miglioretti, M. (2020). Work–life balance: Weighing the importance of work–family and work–health balance. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(3), 907. <https://doi.org/10.3390/ijerph17030907>
- Gundi, C. N., Tumwet, E. C., & Bowen, D. (2024). Effect of work-life balance on employee retention of Egerton University academic staff, Nakuru County, Kenya. *European Journal of Human Resource Management Studies*.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2019). *Multivariate data analysis*.
- Hair, J. F., Risher, J. J., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2019). When to use and how to report the results of PLS-SEM. *European Business Review*, 31(1), 2–24. <https://doi.org/10.1108/EBR-11-2018-0203>
- Hasan, T., Jawaad, M., & Butt, I. (2021). The influence of person–job fit, work–life balance, and work conditions on organizational commitment: Investigating the mediation of job satisfaction. *Sustainability*, 13, 6622. <https://doi.org/10.3390/su13126622>
- Joseph, J., & Sebastian, D. (2019). Work-life balance vs work-family balance: An evaluation of scope. <https://doi.org/10.13140/RG.2.2.36194.38084>
- Khan, S., Thomas, G., Kunbhar, B. A., & Mohamed, N. H. M. (2023). Impact of work–life balance on working women in the banking sector. *Administrative Sciences*, 13(7). <https://doi.org/10.3390/admsci13010007>
- Kim, *et al.* (2023). Advanced practice nurses' organization commitment: Impact of job environment, job satisfaction, and person-organization fit. *Asian Nursing Research*, 17(2). <https://doi.org/10.1016/j.anr.2023.03.002>
- Latupapua, C. V., Risambessy, A., & Tahanora, C. (2021). Pengaruh work-life balance terhadap komitmen organisasi dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. *Manis: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 5(1), 52–64.
- Lee, D. J., & Sirgy, M. J. (2019). Work-life balance in the digital workplace. In *Thriving in Digital Work* (pp. 355–384).
- Liu, P., Wang, X., Li, A., & Zhou, L. (2019). Predicting work–family balance: A new perspective on person–environment fit. *Frontiers in Psychology*. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.01804>

- Liu, T., Gao, J., Zhu, M., & Jin, S. (2021). Women's work-life balance in hospitality. *Frontiers in Psychology*, 12, 625550. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.62555>
- Luthans, F., & Doh, J. (2020). *International management: Culture, strategy, behavior*. McGraw Hill.
- Madugu, U., & Ogundeji, O. (2023). Promotion and job satisfaction: A precursor of high performance in organizations. *Journal of...*, 5, 127–145.
- Mahardika, A. A., Ingarianti, T. M., & Zulfiana, U. (2022). Work-life balance pada karyawan generasi Z. *Collabryzk Journal for Scientific Studies*, 1, 1–16.
- McDonald, P., & Bradley, L. M. (2005). *The case for work-life balance: Closing the gap between policy and practice*. Hudson Highland Group.
- Mone, *et al.* (2020). Peran komitmen organisasional terhadap kinerja tenaga keperawatan pada Rumah Sakit Jiwa Naimata Kupang. *JPIPS*, 12(2), 79–86.
- Nasimiyu, R. M., & Egessa, R. (2021). Work-life balance and employee commitment in state commissions in Kenya. *The Strategic Journal of Business & Change Management*, 8(1), 457–481.
- Obrenovic, B., Jianguo, D., Khudaykulov, A., & Khan, M. A. S. (2020). Work-family conflict impact on psychological safety and well-being. *Frontiers in Psychology*, 11, 475. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.00475>
- Oyewobi, L. O., *et al.* (2020). Impact of work-life policies on organizational commitment. *International Journal of Construction Management*. <https://doi.org/10.1080/15623599.2020.1742632>
- Popoola, S., & Fagbola, O. (2023). Work motivation, job satisfaction, work-family balance, and job commitment. *The Journal of Academic Librarianship*, 49, 102741.
- Raymond, W., & Tecoalu. (2024). Pengaruh work-life balance dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. *Syntax Idea*, 6(3).
- Sabrina, C., & Kurniawati, D. T. (2024). Exploring the relationship between talent management, work-life balance, and job satisfaction. *International Journal of Research in Business and Social Science*, 13(4), 200–208.
- Shabir, S., & Gani, A. (2020). Impact of work-life balance on organizational commitment of women health-care workers. *International Journal of Organizational Analysis*, 28(4), 917–939.

- Sari, R. L. (2020). The role of job satisfaction as mediator between work-life balance and organizational commitment. *Psychology and Education*, 57(2), 106–110.
- Saunders, M., Lewis, P., & Thornhill, A. (2019). *Research methods for business students* (Ch. 2).
- Setyaningrum, R. P., & Ekhsan, M. (2021). The role of job satisfaction in mediating QWL on performance. *Management Research Studies Journal*, 2(1), 44–54.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2022). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Susanto, P., et al. (2022). Work-life balance, job satisfaction, and job performance of SME employees. *Frontiers in Psychology*, 13, 906876.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen sumber daya manusia* (11th ed.). Pranada Media Group.
- Talukder, A. K. M. M. H. (2019). Supervisor support and organizational commitment. *Journal of Employment Counseling*, 56(3), 98–116.
- Tanjung, A., & Frinaldi, A. (2023). Pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja. *JIM: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Pendidikan Sejarah*, 8, 506–518.
- Tatar, A. (2020). Impact of job satisfaction on organizational commitment.
- Thanan, et al. (2021). Pengaruh gaji, insentif, dan bonus terhadap kepuasan kerja. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 11(2).
- Trendy, A. I. (2019). *Pengaruh work-life balance terhadap komitmen organisasional dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi* (Skripsi). Universitas Airlangga.
- Victoria, A. O., Olive, E. U., Babatunde, A. H., & Nanle, M. (2019). Work-life balance and employee performance. *Journal of Social Science Research*, 5, 1787–1795.
- Wydyanto. (2022). The effect of co-workers and recognition to job satisfaction. *Journal of Accounting and Finance Management*, 3, 36–47.
- Yang, Y., & Islam, D. M. T. (2020). Work-life balance and organizational commitment. *International Journal of Public Administration*.
- Žnidaršič, J., & Bernik, M. (2021). Impact of work-family balance on work engagement. *PLOS ONE*, 16(1), e0245078.