PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* DAN KOMITMEN AFEKTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI KSP CREDIT UNION FEMUNG PEBAYA MALINAU

VANESA ENJEL
Faculty of Economic, Patria Artha University
vanezaenjel64@gmail.com

MURBAYANI
Faculty of Economic, Patria Artha University
najayani7@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of Work-Life Balance and Affective Commitment on Employee Performance at KSP Credit Union Femung Pebaya Malinau. The study was motivated by the increasing work demands that may disrupt employees' work-life balance and emotional attachment to the organization, thereby affecting organizational performance. The theoretical framework of this study is based on Spillover Theory, Border Theory, Role Conflict Theory, and Conservation of Resources Theory to explain Work-Life Balance, as well as Allen and Meyer's Organizational Commitment Theory to explain Affective Commitment. This research employed a quantitative approach with a causal associative research design. The population consisted of 57 employees, all of whom were selected as the research sample using a saturated sampling technique. Data were collected through questionnaires and documentation, and analyzed using validity and reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, t-test, F-test, and the coefficient of determination.

The findings indicate that Work-Life Balance and Affective Commitment have a positive and significant effect on Employee Performance, both partially and simultaneously. Therefore, improving employees' work-life balance and strengthening their affective commitment are important strategies for enhancing employee performance and supporting organizational effectiveness.

Keywords: *Work-Life Balance, Affective Commitment, Employee Performance, Multiple Linear Regression, Credit Union.*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh *Work Life Balance* dan Komitmen Afektif terhadap Kinerja Karyawan pada KSP Credit Union Femung Pebaya Malinau. Penelitian dilatarbelakangi oleh meningkatnya tuntutan pekerjaan yang berpotensi mengganggu keseimbangan kehidupan kerja dan keterikatan emosional karyawan, sehingga dapat memengaruhi pencapaian kinerja organisasi. Kajian penelitian mengacu pada *Spillover Theory*, *Border Theory*, *Role Conflict Theory*, dan *Conservation of Resources Theory* sebagai landasan *Work Life Balance*, serta Teori Komitmen Organisasi Allen dan Meyer sebagai dasar konsep komitmen afektif. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif kausal. Populasi berjumlah 57 karyawan dengan teknik sampling jenuh sehingga seluruh populasi dijadikan sampel. Data diperoleh melalui kuesioner dan dokumentasi, kemudian dianalisis menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Work Life Balance* dan Komitmen Afektif berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Dengan demikian, peningkatan keseimbangan kehidupan kerja serta penguatan komitmen afektif merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan dan mendukung efektivitas organisasi.

Kata kunci: *Work Life Balance*, Komitmen Afektif, Kinerja Karyawan, Regresi Linear Berganda, KSP Credit Union.

PENDAHULUAN

Pengelolaan sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam keberhasilan organisasi, terutama dalam menghadapi tuntutan kerja yang semakin kompleks. Salah satu isu yang menjadi perhatian adalah *Work Life Balance* (WLB) dan komitmen afektif, yang berkaitan dengan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi serta keterikatan emosional karyawan terhadap organisasi. Ketidakseimbangan kehidupan kerja dapat menyebabkan stres, kelelahan, dan penurunan motivasi, sedangkan komitmen afektif yang tinggi dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih antusias dan bertanggung jawab. Dalam konteks organisasi, kedua faktor tersebut berpotensi memengaruhi kinerja karyawan,

yang tercermin dari produktivitas, ketepatan penyelesaian tugas, kualitas pelayanan, dan pencapaian tujuan organisasi.

KSP Credit Union Femung Pebaya Malinau sebagai lembaga keuangan berbasis koperasi memiliki peran penting dalam mendukung perekonomian masyarakat Kabupaten Malinau. Namun, berdasarkan observasi awal peneliti, terdapat beberapa fenomena yang perlu mendapat perhatian, seperti meningkatnya beban kerja pada periode pelaporan keuangan, lembur yang tidak terjadwal, serta penumpukan tugas administratif. Kondisi tersebut berpotensi mengganggu keseimbangan kehidupan kerja karyawan. Selain itu, munculnya kejenuhan, penurunan antusiasme dalam kegiatan organisasi, dan berkurangnya inisiatif kerja mengindikasikan adanya permasalahan yang berkaitan dengan komitmen afektif. Apabila kondisi tersebut tidak dikelola dengan baik, kinerja karyawan dapat terganggu dan berdampak pada kualitas pelayanan serta keberlangsungan operasional koperasi.

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa *Work Life Balance* dan komitmen afektif memiliki keterkaitan dengan kinerja karyawan, meskipun pengaruhnya dapat berbeda sesuai dengan karakteristik dan kondisi organisasi. Oleh karena itu, penelitian ini penting dilakukan untuk menganalisis pengaruh *Work Life Balance* dan komitmen afektif terhadap kinerja karyawan di KSP Credit Union Femung Pebaya Malinau, baik secara parsial maupun

simultan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi akademis dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia serta menjadi bahan pertimbangan bagi pihak koperasi dalam merumuskan kebijakan untuk meningkatkan kesejahteraan, keterikatan emosional, dan kinerja karyawan. Berdasarkan uraian tersebut, rumusan masalah penelitian ini meliputi: (1) apakah *Work Life Balance* berpengaruh terhadap kinerja karyawan; (2) apakah komitmen afektif berpengaruh terhadap kinerja karyawan; dan (3) apakah *Work Life Balance* dan komitmen afektif secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di KSP Credit Union Femung Pebaya Malinau.

TINJAUAN PUSTAKA

1. *Work Life Balance*

(Schermerhorn Jr. et al. 2020) mendefinisikan *Work Life Balance* sebagai kemampuan individu untuk mengatur dan menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi sehingga kedua peran tersebut dapat berjalan secara harmonis. Sejalan dengan pendapat tersebut, (Greenhaus dan Allen**,** 2017) menyatakan bahwa *Work Life Balance* adalah sejauh mana individu mampu terlibat secara seimbang dalam peran pekerjaan dan peran nonpekerjaan tanpa adanya konflik yang signifikan di antara keduanya.

(Yunia dan Hadi**,** 2024) menyatakan bahwa *Work Life Balance* merupakan kondisi ketika karyawan merasa mampu menyeimbangkan tanggung jawab pekerjaan dengan kehidupan pribadi

tanpa menimbulkan tekanan yang berlebihan, sehingga dapat meningkatkan kesejahteraan psikologis dan kinerja. (Ari Kurniawan dan Arestia**,** 2025) juga menjelaskan bahwa *Work Life Balance* menggambarkan kemampuan karyawan dalam mengatur waktu, energi, dan perhatian antara pekerjaan dan aktivitas pribadi guna mencapai kesejahteraan dan produktivitas kerja yang optimal.

2. Komitmen Afektif

Komitmen afektif berasal dari konsep "*affective commitment*" yang diperkenalkan oleh (Allen & Meyer, 2020) dalam teori komitmen organisasi tiga dimensi (*Three Component Model*). Mereka membagi komitmen organisasi menjadi tiga komponen utama, yaitu komitmen afektif (*affective commitment*), komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*), dan komitmen normatif (*normative commitment*). Di antara ketiganya, komitmen afektif dianggap sebagai bentuk komitmen yang paling kuat dan paling diinginkan organisasi, karena komitmen ini mencerminkan keterikatan emosional dan kesediaan karyawan untuk terlibat aktif dalam mencapai tujuan organisasi.

Menurut (Allen & Meyer, 2020), komitmen afektif adalah *"emotional attachment of employees to the organization, identification with the organization, and involvement in the organization."* Dengan kata lain, komitmen afektif menggambarkan tingkat di mana karyawan merasa terhubung secara emosional, bangga, dan memiliki kedekatan psikologis dengan

organisasi. Ketika karyawan memiliki komitmen afektif tinggi, mereka ingin tetap bekerja karena mereka ingin, bukan karena mereka harus (*continuance*) atau seharusnya (*normatif*).

3. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi. Kinerja dapat dilihat dari bagaimana seorang karyawan menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan, baik dari segi kualitas maupun kuantitas. Dengan demikian, kinerja karyawan menunjukkan tingkat keberhasilan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan dan memberikan kontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi (Mangkunegara, 2022).

Kinerja karyawan menjadi salah satu aspek penting dalam keberhasilan organisasi karena pencapaian tujuan organisasi sangat dipengaruhi oleh hasil kerja yang diberikan oleh setiap karyawan. Karyawan yang mampu melaksanakan tugas dengan baik, mencapai target, menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, menggunakan sumber daya secara efisien, serta mampu bekerja secara mandiri dan menjalin hubungan kerja yang baik akan memberikan kontribusi positif bagi organisasi. Oleh karena itu, penilaian kinerja diperlukan untuk mengetahui sejauh mana karyawan telah melaksanakan tanggung jawabnya serta menjadi dasar bagi organisasi dalam mempertahankan dan meningkatkan kualitas kinerja karyawan (Bernardin & Russell, 2013).

Hipotesis

Berdasarkan landasan teori dan kerangka pikir di atas, maka hipotesis yang diajukan Adalah sebagai berikut:

1. H_1 *Work Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di KSP Credit Union Femung Pebaya Malinau.
2. H_2 Komitmen Afektif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di KSP Credit Union Femung Pebaya Malinau.
3. H_3 *Work Life Balance* dan Komitmen Afektif secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di KSP Credit Union Femung Pebaya Malinau.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di KSP Credit Union Femung Pebaya Malinau, Kabupaten Malinau, Kalimantan Utara. Data primer diperoleh langsung dari responden melalui kuesioner yang disebarkan kepada seluruh karyawan aktif KSP Credit Union Femung Pebaya Malinau. Data sekunder diperoleh melalui studi kepustakaan seperti buku, jurnal ilmiah dan dokumen organisasi yang relevan dengan topik penelitian (Indrasari, 2020).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada KSP Credit Union Femung Pebaya Malinau tahun 2025 sebanyak 57 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh

(*saturated sampling*) atau sensus, yaitu teknik di mana seluruh anggota populasi digunakan sebagai sampel penelitian. Teknik ini dipilih karena jumlah populasi relatif kecil (<100 orang) sehingga memungkinkan seluruh populasi dijadikan responden (Sugiyono, 2023)

Instrumen penelitian merupakan alat yang digunakan untuk mengumpulkan data terkait variabel penelitian, yaitu *Work Life Balance* (X_1), Komitmen Afektif (X_2), dan Kinerja Karyawan (Y). Dalam penelitian ini, instrumen yang digunakan adalah kuesioner tertutup dengan Skala Likert yang disusun berdasarkan indikator setiap variabel.

Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan karakteristik responden dan variabel penelitian berdasarkan hasil kuesioner. Statistik deskriptif meliputi perhitungan nilai rata-rata (*mean*), minimum, maksimum, dan standar deviasi untuk setiap variabel penelitian. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh *Work Life Balance* (X_1) dan Komitmen Afektif (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan model persamaan.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja karyawan

X_1 = *Work Life Balance*

X_2 = Komitmen Afektif

a = Konstanta

b_1, b_2 = Koefisien regresi

e = *error*

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-

sama berpengaruh terhadap variabel dependen.

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa besar variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen. Menurut Santoso (2021), nilai R^2 mendekati 1 menunjukkan bahwa model semakin baik menjelaskan variasi data.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum

KSP CU Femung Pebaya saat ini telah memiliki 7 (tujuh) tempat pelayanan atau kantor pelayanan yang tersebar di wilayah Kabupaten Malinau dan sekitarnya, dengan kantor pusat berlokasi di Jalan Raja Pandita, RT. 12, Kelurahan Pelita Kanaan, Kecamatan Malinau Kota, Kabupaten Malinau, Kalimantan Utara. Kantor pusat beroperasi setiap hari kerja Senin hingga Jumat mulai pukul 08.00 hingga 15.00 WITA.

Dalam hal jaringan kelembagaan, KSP CU Femung Pebaya telah tergabung dalam gerakan Credit Union nasional melalui PUSKOPCUINA (Pusat Koperasi Credit Union Indonesia) sejak tahun 2003. Selain itu, lembaga ini juga melaksanakan pelaporan keuangan rutin kepada anggota dan Induk Koperasi Kredit (Inkopdit) regional Kalimantan yang berkedudukan di Pontianak, setiap 6 (enam) bulan sekali melalui Rapat Anggota Koperasi.

Peran dan Kontribusi Sosial Ekonomi

Sebagai lembaga keuangan berbasis koperasi, KSP CU Femung Pebaya memainkan peran yang sangat strategis dalam pemberdayaan ekonomi masyarakat di Kabupaten

Malinau, terutama bagi kelompok masyarakat yang selama ini belum terjangkau oleh layanan perbankan konvensional. Peranan tersebut diwujudkan melalui berbagai kegiatan, di antaranya pemberian layanan simpan pinjam kepada anggota, pengembangan wawasan kewirausahaan kepada masyarakat, serta mendorong perubahan perilaku ekonomi masyarakat dari pola konsumtif menuju pola menabung yang lebih produktif.

Dalam konteks pemberdayaan masyarakat, KSP CU Femung Pebaya secara aktif memberikan edukasi kepada anggotanya mengenai pengelolaan dana pinjaman secara bijaksana, sehingga diharapkan dapat meningkatkan kapasitas ekonomi rumah tangga anggota. Perkembangan KSP CU Femung Pebaya juga diharapkan berkembangnya usaha-usaha produktif yang dilakukan oleh para anggotanya, sehingga terwujud peningkatan kesejahteraan masyarakat secara berkelanjutan di Kabupaten Malinau, Kalimantan Utara.

Hasil Penelitian

1. Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan karakteristik data berdasarkan tanggapan responden terhadap setiap variabel penelitian yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan KSP Credit Union Femung Pebaya Malinau. Analisis ini dilakukan dengan menghitung nilai rata-rata (*mean*) dari setiap item pernyataan pada variabel *Work Life Balance* (X1), Komitmen Afektif (X2), dan Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 1.
Kategori Interpretasi Nilai Mean

Interval Mean	Kategori
1,00 – 1,74	Tidak Baik
1,75 – 2,49	Cukup Baik
2,50 – 3,24	Baik
3,25 – 4,00	Sangat Baik

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2026

a. Analisis Statistik Deskriptif

Variabel *Work Life Balance* (X1)

Variabel *Work Life Balance* (X1) dalam penelitian ini diukur melalui 12 item pernyataan yang berkaitan dengan keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi karyawan, meliputi keseimbangan waktu, keterlibatan, dan kepuasan dalam menjalankan peran pekerjaan maupun kehidupan pribadi. Hasil analisis deskriptif variabel *Work Life Balance* dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 2.
Rata-Rata Jawaban Responden terhadap Variabel *Work Life Balance* (X1)

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS	Mean
1.	Kehidupan pribadi yang bahagia meningkatkan produktivitas kerja	12%	22%	17%	6%	0%	3,70
2.	Dukungan keluarga membantu bekerja dengan semangat	13%	21%	13%	10%	0%	3,65
3.	Waktu istirahat yang cukup meningkatkan kualitas kerja	12%	17%	19%	9%	0%	3,56
4.	Pengalaman kerja membantu menyelesaikan masalah pribadi	13%	18%	18%	8%	0%	3,63
5.	Keberhasilan pekerjaan meningkatkan kepercayaan diri	13%	20%	15%	9%	0%	3,65
6.	Keterampilan kerja berguna dalam kehidupan sehari-hari	14%	14%	26%	3%	0%	3,68
7.	Memiliki cukup waktu untuk keluarga dan hobi	14%	16%	23%	4%	0%	3,70
8.	Pekerjaan tidak mengganggu jadwal pribadi	15%	18%	20%	4%	0%	3,77
9.	Dapat menyelesaikan pekerjaan tanpa mengorbankan waktu pribadi	9%	23%	20%	5%	0%	3,63
10.	Masih memiliki energi untuk aktivitas pribadi setelah bekerja	7%	20%	18%	12%	0%	3,39
11.	Pekerjaan tidak menyebabkan kelelahan berlebihan bagi keluarga	15%	20%	13%	9%	0%	3,72
12.	Seimbang dalam menggunakan energi antara pekerjaan dan rumah	13%	21%	21%	2%	0%	3,79
Rata-Rata Variabel X1							**3,66**

Sumber: Data Olahan SPSS, 2026

Berdasarkan Tabel 2, diperoleh nilai rata-rata keseluruhan variabel *Work Life Balance* (X1) sebesar 3,66 yang berada pada kategori sangat baik. Hasil tersebut menunjukkan bahwa karyawan KSP Credit Union Femung Pebaya Malinau pada umumnya telah mampu menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi. Kondisi ini mencerminkan bahwa karyawan dapat mengatur waktu, energi, serta menjalankan peran dalam pekerjaan dan kehidupan pribadi secara seimbang sehingga mendukung produktivitas kerja.

Item pernyataan dengan nilai rata-rata tertinggi terdapat pada pernyataan ke-12, yaitu "Seimbang dalam menggunakan energi antara pekerjaan dan rumah" dengan nilai mean sebesar 3,79 yang termasuk dalam kategori sangat baik. Hasil tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan mampu mengelola energi secara seimbang antara tanggung jawab pekerjaan dan kehidupan di rumah, sehingga keduanya dapat berjalan secara selaras tanpa saling mengganggu.

Sementara itu, nilai rata-rata terendah terdapat pada pernyataan ke-10, yaitu "Masih memiliki energi untuk aktivitas pribadi setelah bekerja" dengan nilai mean sebesar 3,39 yang termasuk dalam kategori baik. Hasil ini menunjukkan bahwa meskipun secara umum karyawan telah memiliki *Work Life Balance* yang baik, masih terdapat sebagian karyawan yang merasa energi mereka berkurang setelah menyelesaikan pekerjaan sehingga aktivitas pribadi di luar pekerjaan belum dapat dilakukan secara optimal.

b. Analisis Statistik Deskriptif Variabel Komitmen Afektif (X2)

Variabel Komitmen Afektif (X2) dalam penelitian ini diukur melalui 12 item pernyataan yang berkaitan dengan keterikatan emosional, rasa memiliki, loyalitas, dan keinginan karyawan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi. Hasil analisis deskriptif variabel Komitmen Afektif dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 1.
Rata-Rata Jawaban Responden terhadap Variabel Komitmen Afektif (X2)

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS	Mean
1.	Kehidupan pribadi yang bahagia meningkatkan produktivitas kerja	19,3%	36,8%	24,6%	19,3%	0%	3,56
2.	Dukungan keluarga membantu bekerja dengan semangat	21,1%	33,3%	31,6%	14,0%	0%	3,61
3.	Waktu istirahat yang cukup meningkatkan kualitas kerja	19,3%	42,1%	28,1%	10,5%	0%	3,70
4.	Pengalaman kerja membantu menyelesaikan masalah pribadi	29,8%	31,6%	26,3%	12,3%	0%	3,79
5.	Keberhasilan pekerjaan meningkatkan kepercayaan diri	24,6%	35,1%	28,1%	12,3%	0%	3,72
6.	Keterampilan kerja berguna dalam kehidupan sehari-hari	28,1%	26,3%	35,1%	10,5%	0%	3,72
7.	Memiliki cukup waktu untuk keluarga dan hobi	14,0%	57,9%	24,6%	3,5%	0%	3,82
8.	Pekerjaan tidak mengganggu jadwal pribadi	26,3%	38,6%	28,1%	7,0%	0%	3,84
9.	Dapat menyelesaikan pekerjaan tanpa mengorbankan waktu pribadi	17,5%	29,8%	35,1%	17,5%	0%	3,47
10.	Masih memiliki energi untuk aktivitas pribadi setelah bekerja	15,8%	35,1%	40,4%	8,8%	0%	3,58
11.	Pekerjaan tidak menyebabkan kelelahan berlebihan bagi keluarga	17,5%	43,9%	28,1%	10,5%	0%	3,68
12.	Seimbang dalam menggunakan energi antara pekerjaan dan rumah	26,3%	42,1%	24,6%	7,0%	0%	3,88
	Rata-Rata Variabel X1						**3.70**

Sumber: Data Olahan SPSS, 2026

Berdasarkan Tabel 3, diperoleh nilai rata-rata keseluruhan variabel Komitmen Afektif (X2) sebesar 3,70 yang berada pada kategori sangat

baik. Hasil tersebut menunjukkan bahwa karyawan KSP Credit Union Femung Pebaya Malinau memiliki komitmen afektif yang tinggi terhadap organisasi. Karyawan merasa memiliki ikatan emosional, rasa bangga, serta keinginan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi sehingga mendorong mereka untuk bekerja dengan penuh tanggung jawab.

Item pernyataan dengan nilai rata-rata tertinggi terdapat pada pernyataan ke-12 dengan nilai mean sebesar 3,88 yang termasuk dalam kategori sangat baik. Hasil tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan memiliki rasa memiliki (*sense of belonging*) yang tinggi terhadap organisasi sehingga merasa bangga menjadi bagian dari KSP Credit Union Femung Pebaya Malinau.

Sementara itu, nilai rata-rata terendah terdapat pada pernyataan ke-9 dengan nilai mean sebesar 3,47 yang termasuk dalam kategori baik. Hasil ini menunjukkan bahwa masih terdapat sebagian karyawan yang belum sepenuhnya memiliki tingkat komitmen afektif yang sama kuat dibandingkan indikator lainnya, meskipun secara keseluruhan komitmen afektif karyawan berada pada kategori sangat baik.

c. Analisis Statistik Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Variabel Kinerja Karyawan (Y) dalam penelitian ini diukur melalui 12 item pernyataan yang berkaitan dengan kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas, kualitas dan kuantitas pekerjaan, ketepatan waktu, tanggung jawab, serta kerja sama dalam mencapai tujuan organisasi. Hasil analisis deskriptif

variabel Kinerja Karyawan dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 42
Rata-Rata Jawaban Responden terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS	Mean
1.	Menyelesaikan pekerjaan dengan teliti dan rapi	19,3%	47,4%	19,3%	14,0%	0%	3,72
2.	Hasil kerja sesuai standar organisasi	17,5%	35,1%	33,3%	14,0%	0%	3,56
3.	Menjaga profesionalitas dalam pekerjaan	22,8%	29,8%	35,1%	12,3%	0%	3,63
4.	Menyelesaikan banyak pekerjaan sesuai target waktu	21,1%	40,4%	28,1%	10,5%	0%	3,72
5.	Meningkatkan jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan	15,8%	38,6%	36,8%	8,8%	0%	3,61
6.	Bekerja cepat tanpa mengurangi kualitas hasil	21,1%	35,1%	29,8%	14,0%	0%	3,63
7.	Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	17,5%	54,4%	21,1%	7,0%	0%	3,82
8.	Datang dan pulang kerja sesuai jadwal	19,3%	43,9%	28,1%	8,8%	0%	3,74
9.	Mengirim laporan sesuai tenggat waktu	21,1%	36,8%	22,8%	19,3%	0%	3,60
10.	Menggunakan sumber daya kerja secara efisien	22,8%	33,3%	19,3%	24,6%	0%	3,54
11.	Menghindari pemborosan waktu dan tenaga	21,1%	22,8%	49,1%	7,0%	0%	3,58
12.	Bekerja secara efektif untuk hasil maksimal	21,1%	38,6%	29,8%	10,5%	0%	3,70
	Rata-Rata Variabel X1						**3,66**

Sumber: Data Olahan SPSS, 2026

Berdasarkan Tabel 4, diperoleh nilai rata-rata keseluruhan variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 3,66 yang berada pada kategori sangat baik. Hasil tersebut menunjukkan bahwa karyawan KSP Credit Union Femung Pebaya Malinau telah mampu melaksanakan pekerjaan dengan baik, baik dari aspek kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, maupun tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas yang diberikan organisasi.

Item pernyataan dengan nilai rata-rata tertinggi terdapat pada pernyataan ke-7 dengan nilai mean sebesar 3,82 yang termasuk dalam

kategori sangat baik. Hasil tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan mampu menunjukkan kinerja yang optimal pada indikator tersebut sehingga mendukung tercapainya tujuan organisasi secara efektif.

Sementara itu, nilai rata-rata terendah terdapat pada pernyataan ke-10 dengan nilai mean sebesar 3,54 yang termasuk dalam kategori sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun indikator tersebut memiliki nilai rata-rata paling rendah dibandingkan indikator lainnya, penilaian responden tetap berada pada kategori sangat baik sehingga secara keseluruhan kinerja karyawan dapat dikatakan telah berjalan dengan baik.

2. Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 5. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.922	2.635		.729	.469
	TOTALX1	.464	.142	.460	3.255	.002
	TOTALX2	.487	.146	.470	3.325	.002

Sumber: Output SPSS, 2026.

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh *Work Life Balance* (X_1) dan Komitmen Afektif (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada KSP *Credit Union* Femung Pebaya Malinau. Berdasarkan tabel, persamaan regresi yang diperoleh adalah:

$$Y = 1{,}922 + 0{,}464X_1 + 0{,}487X_2 + e$$

Persamaan tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

a. Nilai konstanta sebesar 1,922 menunjukkan bahwa apabila variabel *Work Life Balance* dan Komitmen Afektif dianggap konstan atau bernilai nol, maka nilai Kinerja Karyawan diperkirakan sebesar 1,922.
b. Koefisien regresi *Work Life Balance* sebesar 0,464 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan *Work Life Balance* akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,464 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap.
c. Koefisien regresi Komitmen Afektif sebesar 0,487 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan Komitmen Afektif akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,487 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap. Selain itu, nilai signifikansi kedua variabel sebesar 0,002 (< 0,05) menunjukkan bahwa *Work Life Balance* dan Komitmen Afektif berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan.

3. Uji Hipotesis

a. Uji t (parsial)

Pengujian t digunakan untuk mengetahui pengaruh secara parsial variabel Penggunaan *Work Life Balance* (X1), Komitmen Afektif (X2), terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dasar pengambilan keputusan dalam uji t dilakukan dengan membandingkan nilai signifikansi dengan tingkat signifikansi

sebesar 0,05. Apabila nilai signifikansi < 0,05 maka variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Hasil pengujian t dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Uji t

Variabel	t hitung	Sig.
X1	3,255	0,002
X2	3,325	0,002

Sumber: Data Olahan SPSS, 2026

1. Variabel *Work Life Balance* (X_1) memperoleh nilai t_{hitung}sebesar 3,255 dengan nilai signifikansi sebesar 0,002. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 (0,002 < 0,05), maka dapat disimpulkan bahwa *Work Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi karyawan, maka kinerja karyawan cenderung meningkat. Dengan demikian, hipotesis pertama (H_1) yang menyatakan bahwa *Work Life Balance* berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan diterima.
2. Variabel Komitmen Afektif (X_2) memperoleh nilai t_{hitung}sebesar 3,325 dengan nilai signifikansi sebesar 0,002. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 (0,002 < 0,05), maka dapat disimpulkan bahwa Komitmen Afektif berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi komitmen afektif yang dimiliki karyawan, maka semakin baik pula kinerja yang ditunjukkan. Dengan demikian, hipotesis kedua (H_2) yang

menyatakan bahwa Komitmen Afektif berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan diterima.

b. Uji F (Simultan)

Pengujian F digunakan untuk mengetahui apakah variabel *Work Life Balance* (X1) dan Komitmen Afektif (X2) secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y). Pengambilan keputusan dilakukan berdasarkan tingkat signifikansi sebesar 0,05 (5%). Apabila nilai F hitung lebih besar dari F tabel dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka variabel *Work Life Balance* dan Komitmen Afektif secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Tabel 7. Hasil Uji Regresi Linear Berganda (Uji f)

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3286.091	2	1643.045	131.876	.000[b]
	Residual	672.786	54	12.459		
	Total	3958.877	56			

Sumber: Output SPSS, 2026

Hasil pengujian F menunjukkan bahwa model regresi memiliki tingkat signifikansi sebesar 0,000, yang lebih kecil dari 0,05 (0,000 < 0,05). Selain itu, nilai F_{hitung} sebesar 131,876, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel *Work Life Balance* dan Komitmen Afektif berpengaruh positif dan signifikan terhadap

Kinerja Karyawan pada KSP Credit Union Femung Pebaya Malinau. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan *Work Life Balance* dan Komitmen Afektif secara bersama-sama cenderung meningkatkan Kinerja Karyawan. Dengan demikian, model regresi yang digunakan layak dan hipotesis penelitian yang menyatakan adanya pengaruh simultan kedua variabel independen terhadap Kinerja Karyawan dapat diterima.

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen, yaitu *Work Life Balance* dan Komitmen Afektif, dalam menjelaskan variasi variabel dependen, yaitu Kinerja Karyawan.

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi R2

Model Summary[b]				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.911[a]	.830	.824	3.530

Sumber: Output SPSS, 2026.

Berdasarkan hasil analisis pada tabel *Model Summary*, diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,824. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 82,4% variasi Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh variabel *Work Life Balance* dan Komitmen Afektif. Sementara itu, sisanya sebesar 17,6% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dengan demikian, model yang digunakan memiliki kemampuan yang sangat baik dalam menjelaskan variasi Kinerja Karyawan.

Pembahasan Hasil Penelitian

1. **Pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan (Positif dan Signifikan Secara Parsial)**

   Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, variabel *Work Life Balance* (X_1) memiliki koefisien regresi sebesar 0,464 dengan nilai t-hitung sebesar 3,255 dan tingkat signifikansi 0,002 (<0,05). Hasil tersebut menunjukkan bahwa *Work Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada KSP Credit Union Femung Pebaya Malinau. Dengan demikian, hipotesis pertama (H_1) yang menyatakan bahwa *Work Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dinyatakan diterima.

   Nilai koefisien regresi yang positif menunjukkan bahwa semakin baik keseimbangan antara kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Sebaliknya, apabila keseimbangan tersebut menurun, maka kinerja karyawan juga berpotensi mengalami penurunan. Hasil ini mengindikasikan bahwa kemampuan karyawan dalam mengelola tuntutan pekerjaan tanpa mengabaikan kehidupan pribadi menjadi salah satu faktor penting dalam meningkatkan kualitas maupun kuantitas hasil kerja.

   Hasil penelitian ini juga didukung oleh analisis statistik deskriptif yang menunjukkan bahwa variabel *Work Life*

Balance memperoleh nilai rata-rata sebesar 3,66 yang termasuk dalam kategori sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum karyawan KSP Credit Union Femung Pebaya Malinau telah mampu menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadinya. Karyawan merasa dapat mengatur waktu, energi, serta menjalankan tanggung jawab di tempat kerja tanpa harus mengabaikan kehidupan di luar pekerjaan. Kondisi tersebut memberikan dampak positif terhadap semangat kerja, konsentrasi, dan kemampuan menyelesaikan pekerjaan secara optimal.

Secara teoritis, hasil penelitian ini sejalan dengan *Spillover Theory*, yang menjelaskan bahwa pengalaman positif dalam kehidupan pribadi dapat memberikan pengaruh positif terhadap pelaksanaan pekerjaan. Keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi mampu mengurangi stres, meningkatkan kepuasan kerja, serta menjaga kondisi fisik dan psikologis karyawan sehingga mereka dapat bekerja secara optimal. Sebaliknya, ketidakseimbangan antara kedua aspek tersebut dapat memicu konflik peran, kelelahan, dan penurunan produktivitas kerja.

Temuan penelitian ini juga menunjukkan bahwa kondisi di KSP Credit Union Femung Pebaya Malinau telah mendukung terciptanya *Work Life Balance* yang baik. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa

sebagian besar responden mampu menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi sehingga berdampak pada peningkatan kinerja Kondisi tersebut berdampak pada meningkatnya motivasi kerja, tanggung jawab, serta kualitas pelayanan yang diberikan kepada anggota koperasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Muhammad Arifin (2022) yang menyimpulkan bahwa *Work Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa semakin baik keseimbangan kehidupan kerja yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Temuan ini juga didukung oleh penelitian Siti Khotimah (2024) yang menyatakan bahwa *Work Life Balance* berpengaruh signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia serta mampu meningkatkan efektivitas kerja. Dengan demikian, hasil penelitian ini semakin memperkuat bahwa *Work Life Balance* merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan pada KSP Credit Union Femung Pebaya Malinau.

Berdasarkan keseluruhan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa *Work Life Balance* merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan di KSP Credit Union Femung Pebaya Malinau. Semakin baik keseimbangan antara kehidupan kerja dan

kehidupan pribadi yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja yang dapat dihasilkan. Oleh karena itu, organisasi perlu terus mempertahankan bahkan meningkatkan kebijakan dan lingkungan kerja yang mendukung terciptanya *Work Life Balance*, seperti pembagian beban kerja yang proporsional, pengaturan waktu kerja yang efektif, serta pemberian dukungan terhadap kesejahteraan karyawan. Upaya tersebut tidak hanya bermanfaat bagi karyawan, tetapi juga akan berdampak positif terhadap peningkatan kualitas pelayanan dan pencapaian tujuan organisasi.

2. **Pengaruh Komitmen Afektif terhadap Kinerja Karyawan (Positif dan Signifikan Secara Parsial)**

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, variabel Komitmen Afektif (X_2) memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,487, nilai t-hitung sebesar 3,325, serta tingkat signifikansi sebesar 0,002 (<0,05). Hasil tersebut menunjukkan bahwa Komitmen Afektif berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada KSP Credit Union Femung Pebaya Malinau. Dengan demikian, hipotesis kedua (H_2) yang menyatakan bahwa Komitmen Afektif berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dinyatakan diterima.

Nilai koefisien regresi yang positif menunjukkan bahwa setiap peningkatan Komitmen

Afektif akan diikuti oleh peningkatan Kinerja Karyawan sebesar 0,487 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi keterikatan emosional, rasa memiliki, serta loyalitas karyawan terhadap organisasi, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan.

Hasil penelitian ini didukung oleh analisis statistik deskriptif yang menunjukkan bahwa tingkat Komitmen Afektif karyawan berada pada kategori yang baik. Kondisi tersebut mencerminkan bahwa sebagian besar karyawan memiliki rasa bangga menjadi bagian dari organisasi, bersedia memberikan kontribusi terbaik, serta memiliki keinginan untuk tetap bekerja dan berkembang bersama organisasi. Sikap tersebut mendorong karyawan untuk bekerja lebih bertanggung jawab, disiplin, dan berorientasi pada pencapaian tujuan organisasi.

Secara teoritis, hasil penelitian ini sejalan dengan teori komitmen organisasi yang menyatakan bahwa komitmen afektif merupakan bentuk keterikatan emosional individu terhadap organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen afektif tinggi akan menunjukkan loyalitas, keterlibatan, dan kesediaan untuk memberikan usaha terbaik dalam melaksanakan pekerjaannya. Kondisi tersebut berdampak pada peningkatan kualitas kerja, produktivitas, dan pencapaian target organisasi.

Temuan penelitian ini juga menunjukkan bahwa karyawan KSP Credit Union Femung Pebaya Malinau memiliki hubungan emosional yang baik dengan organisasi sehingga mampu menciptakan semangat kerja yang tinggi. Rasa memiliki terhadap organisasi membuat karyawan terdorong untuk memberikan pelayanan terbaik kepada anggota koperasi serta menyelesaikan setiap tanggung jawab secara optimal.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa Komitmen Afektif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi komitmen afektif yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja yang dihasilkan. Oleh karena itu, organisasi perlu terus membangun lingkungan kerja yang mampu meningkatkan rasa memiliki, loyalitas, serta keterikatan emosional karyawan terhadap organisasi sehingga kinerja dapat terus meningkat.

Berdasarkan keseluruhan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa Komitmen Afektif merupakan faktor yang berperan penting dalam meningkatkan Kinerja Karyawan di KSP Credit Union Femung Pebaya Malinau. Semakin tinggi tingkat keterikatan emosional, loyalitas, dan rasa memiliki karyawan terhadap organisasi, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Oleh karena itu, organisasi perlu terus

mempertahankan dan meningkatkan komitmen afektif karyawan melalui penciptaan lingkungan kerja yang positif, komunikasi yang baik, pemberian penghargaan atas prestasi kerja, serta kesempatan pengembangan karier. Upaya tersebut diharapkan mampu memperkuat hubungan antara karyawan dan organisasi sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara lebih efektif dan berkelanjutan.

3. Pengaruh *Work Life Balance* dan Komitmen Afektif terhadap Kinerja Karyawan (Positif dan Signifikan Secara Simultan)

Berdasarkan hasil uji F (simultan), diperoleh nilai F-hitung sebesar 131,876 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 (<0,05). Nilai F-hitung tersebut lebih besar daripada F-tabel, sehingga menunjukkan bahwa *Work Life Balance* dan Komitmen Afektif secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada KSP Credit Union Femung Pebaya Malinau. Dengan demikian, hipotesis ketiga (H_3) yang menyatakan bahwa *Work Life Balance* dan Komitmen Afektif secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dinyatakan diterima.

Hasil koefisien determinasi menunjukkan nilai Adjusted R Square sebesar 0,824, yang berarti 82,4% variasi Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh variabel Work Life Balance dan Komitmen Afektif. Sementara itu, 17,6%

sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian yang tidak diteliti.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi, tetapi juga oleh tingginya keterikatan emosional karyawan terhadap organisasi. Kedua variabel tersebut saling melengkapi dalam menciptakan kondisi kerja yang mendukung peningkatan produktivitas, tanggung jawab, kualitas pelayanan, serta pencapaian target organisasi.

Secara teoritis, temuan ini mendukung pandangan bahwa *Work Life Balance* mampu menciptakan kondisi kerja yang sehat dan mengurangi konflik antara kehidupan pribadi dengan pekerjaan, sedangkan Komitmen Afektif memperkuat keterikatan emosional karyawan terhadap organisasi. Kombinasi kedua faktor tersebut mendorong karyawan untuk bekerja secara optimal, mempertahankan loyalitas, serta memberikan kontribusi terbaik bagi organisasi.

Dengan demikian, KSP Credit Union Femung Pebaya Malinau perlu terus mempertahankan kebijakan yang mendukung terciptanya *Work Life Balance* sekaligus meningkatkan Komitmen Afektif karyawan melalui lingkungan kerja yang kondusif, komunikasi yang baik, penghargaan atas kinerja, serta kesempatan untuk berkembang. Upaya tersebut

diharapkan mampu meningkatkan kinerja karyawan secara berkelanjutan dan mendukung tercapainya tujuan organisasi.

Berdasarkan keseluruhan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa *Work Life Balance* dan Komitmen Afektif merupakan dua faktor yang saling melengkapi dalam meningkatkan Kinerja Karyawan di KSP Credit Union Femung Pebaya Malinau. *Work Life Balance* memberikan dukungan melalui terciptanya keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi sehingga karyawan dapat bekerja dengan lebih nyaman dan produktif, sedangkan Komitmen Afektif memperkuat motivasi intrinsik melalui rasa memiliki, loyalitas, dan keterikatan emosional terhadap organisasi. Oleh karena itu, pihak KSP Credit Union Femung Pebaya Malinau perlu mempertahankan bahkan meningkatkan kedua aspek tersebut melalui kebijakan yang mendukung kesejahteraan karyawan, pembagian beban kerja yang proporsional, komunikasi yang efektif, pemberian apresiasi atas kinerja, serta pengembangan budaya organisasi yang mampu memperkuat rasa memiliki terhadap organisasi. Dengan demikian, peningkatan *Work Life Balance* dan Komitmen Afektif secara berkelanjutan diharapkan dapat terus meningkatkan kualitas kinerja karyawan serta mendukung tercapainya tujuan organisasi secara optimal.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh *Work Life Balance* dan Komitmen Afektif terhadap Kinerja Karyawan pada KSP Credit Union Femung Pebaya Malinau, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: 1). *Work Life Balance* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada KSP Credit Union Femung Pebaya Malinau. Hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin baik keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Keseimbangan tersebut membantu karyawan bekerja lebih fokus, produktif, serta mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawab secara optimal; 2) Komitmen Afektif secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada KSP Credit Union Femung Pebaya Malinau. Karyawan yang memiliki keterikatan emosional, rasa memiliki, dan loyalitas yang tinggi terhadap organisasi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik. Komitmen afektif mendorong karyawan untuk memberikan kontribusi terbaik dalam mencapai tujuan organisasi; 3) *Work Life Balance* dan Komitmen Afektif secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada KSP Credit Union Femung Pebaya Malinau. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut mampu menjelaskan sebagian besar variasi kinerja karyawan, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar

penelitian. Dengan demikian, peningkatan Work Life Balance dan Komitmen Afektif secara bersamaan merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, peneliti memberikan beberapa saran yang diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pihak-pihak terkait, yaitu sebagai berikut:

1. Bagi KSP Credit Union Femung Pebaya Malinau

Pihak KSP Credit Union Femung Pebaya Malinau diharapkan dapat terus mempertahankan serta meningkatkan kebijakan yang mendukung terciptanya Work Life Balance bagi karyawan, seperti pengelolaan beban kerja yang proporsional, pembagian waktu kerja yang efektif, serta pemberian kesempatan istirahat yang memadai. Selain itu, organisasi juga perlu memperkuat Komitmen Afektif karyawan melalui komunikasi yang terbuka, pemberian apresiasi atas kinerja, kesempatan pengembangan karier, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif sehingga karyawan semakin termotivasi untuk memberikan kinerja terbaik.

2. Bagi Karyawan

Karyawan diharapkan mampu menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi serta terus meningkatkan rasa memiliki, loyalitas, dan tanggung jawab terhadap organisasi. Dengan demikian, karyawan dapat mempertahankan bahkan meningkatkan kualitas kinerja dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

DAFTAR PUSTAKA

Allen, N. J., & Meyer, J. P. (2020). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1–18.

Ari Kurniawan, F., & Arestia, N. (2025). Work life balance dan komitmen organisasi: Bagaimana pengaruhnya terhadap kinerja karyawan? Publik: *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik*, 12(4), 1662–1671.

Badrianto, Y., & Ekhsan, M. (2021). Pengaruh work-life balance terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 8(2), 155–166.

Badan Pusat Statistik Kabupaten Malinau. (2023). *Keadaan Ketenagakerjaan Kabupaten Malinau Tahun 2023.* https://malinaukab.bps.go.id/id/pressrelease/2023/12/01/322/keadaan-ketenagakerjaan-kabupaten-malinau-tahun-2023.html.

Badan Pusat Statistik Provinsi Kalimantan Utara. (2024). *Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Provinsi Kalimantan Utara pada Februari 2024 Sebesar 4,01 Persen.*https://kalimantanutara.bps.go.id/pressrelease/2024/05/07/346

Basuki, A. T., & Prawoto, N. (2020). *Analisis regresi dalam penelitian ekonomi dan bisnis.* Raja Grafindo Persada.

Bernardin, H. J., & Russell, J. E. A. (2013). *Human resource management: An experiential approach* (6th ed.). McGraw-Hill.

Colquitt, J. A., LePine, J. A., & Wesson, M. J. (2019). *Organizational behavior: Improving performance and commitment in the workplace.* McGraw-Hill.

Desiana, N., & Cindi, P. (2020). Pengaruh komitmen afektif terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 9(1), 45–54.

Ghozali, I. (2021). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 26.* Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Griffin, R. W. (2015). *Management (12th ed.).* Cengage Learning.

Greenhaus, J. H., & Allen, T. D. (2019). Work–family balance: A review and extension. *Journal of Management*, 45(1), 45–72.

Hakim, L. (2023). *Manajemen sumber daya manusia.* Deepublish.

Hanaysha, J. (2020). Examining the effects of employee commitment on

organizational performance. *Journal of Management Development*, 39(4), 387-400.

Indeed Indonesia. (2024). *Laporan kesejahteraan dan burnout karyawan Indonesia 2024.*

Indrasari, M. (2020). *Metodologi penelitian.* Deepublish.

Kotler, P., & Keller, K. L. (2016). *Marketing management* (15th ed.). Pearson Education.

Kurniawan, A., Rahmadani, D., & Taufik, R. (2025). Pengaruh work-life balance dan motivasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Manajemen*, 10(2), 101–112.

Luthans, F. (2016). *Organizational behavior: An evidence-based approach* (13th ed.). McGraw-Hill Education.

Mangkunegara, A. A. A. P. (2022). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan.* Remaja Rosdakarya.

Marsyanda, E., & Rozaq, K. (2024). Pengaruh work life balance dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui komitmen afektif sebagai variabel intervening. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 12(3), 225–239.

Mercer Indonesia. (2023). *Employee engagement Indonesia 2024 report.*

Meyer, J. P., & Allen, N. J. (2017). *Commitment in the workplace: Theory, research, and application.* Sage Publications.

Newstrom, J. W. (2016). *Organizational behavior: Human behavior at work* (15th ed.). McGraw-Hill.

Pramudika, D. (2022). Komitmen afektif dan kinerja pegawai. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 14(1), 72–84.

Priyatno, D. (2020). *SPSS panduan praktis analisis data statistik.* Mediakom.

Purwanto, A., Wijayanti, L., & Rahmawati, N. (2024). Pengaruh motivasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 11(1), 3341.

Putri, S. W., & Frianto, A. (2023). Pengaruh work life balance terhadap komitmen afektif dan kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 12(2), 180–190.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2020). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson.

Santoso, S. (2021). *Statistik parametrik untuk penelitian.* Elex Media Komputindo.

Schermerhorn, J. R., Bachrach, D. G., & Wright, B. (2020). *Management.* Wiley.

Sekaran, U., & Bougie, R. (2019). *Research methods for business.* Wiley.

Sihombing, N. (2024). Pengaruh transformational leadership, motivational language dan work-life balance terhadap komitmen afektif karyawan pada Bank X. *STIE Indonesia Banking School.*

Siregar, X., et al. (2022). *Metode penelitian kuantitatif.* Alfabeta.

Sudiro, A., & Putri, R. (2023). Manajemen kinerja dalam organisasi modern. *Jurnal Manajemen dan Inovasi*, 8(4), 211-223.

Sugiyono. (2023). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D.* Alfabeta.

Sujarweni, V. W. (2019). *Metodologi penelitian: Lengkap, praktis, dan mudah dipahami.* Pustaka Baru Press.

Susita, N., Dewi, S., & Mulyadi, M. (2020). Pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Sosial*, 9(3), 155–167.

Sutanto, E. M., & Tjahjono, H. K. (2021). *Manajemen sumber daya manusia strategik.* Andi Offset.

Uyun, Q. (2021). Kinerja karyawan dalam perspektif manajemen sumber daya manusia. *Jurnal Ilmu Manajemen Indonesia*, 6(2), 97–105.

Yunia, N. H., & Hadi, H. K. (2024). Pengaruh work-life balance terhadap kinerja pegawai dengan komitmen afektif sebagai variabel mediasi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 12(1), 45–56.