



---

## **PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE* KOMPENSASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL**

**Made Mahadiva<sup>1</sup> I Gede Riana<sup>2</sup>**

---

### *Abstract*

---

#### **Keywords:**

*Work Life Balance;*  
*Kompensasi;*  
*Kepuasan Kerja;*  
*Komitmen Organisasional.*

*Employees are the most important factor that contributes to the achievement of company goals. Through employees, strength or resources will be obtained for the sustainability of the company. Work-life balance is an important thing to note so that employees feel they have a sense of desire to stay in their organization. This study aims to analyze the effect of Work life-balance, compensation, and job satisfaction on organizational commitment. This research was conducted at PT Agung Automall Gianyar by analyzing work-life balance, compensation, job satisfaction, and organizational commitment within the company. The sample in this study consisted of employees of PT. Agung Automall Gianyar, which consisted of 72 people who were determined based on the saturated sampling technique. To obtain the data needed in this study, interview methods and filling out questionnaires were used which were filled out by company employees. The data analysis technique used is the Classical Assumption Test, F-Test and T- Test. The results of this study indicate that the variables studied, namely work life balance, compensation and job satisfaction have a positive and significant impact on the organizational commitment of PT. Agung Automall Gianyar.*

---

#### **Kata Kunci:**

*Work Life Balance;*  
*Kompensasi;*  
*Kepuasan Kerja;*  
*Komitmen Organisasional.*

---

#### **Abstrak**

Karyawan merupakan bagian terpenting yang ikut berkontribusi untuk pencapaian tujuan perusahaan. Melalui karyawan, akan diperoleh kekuatan ataupun sumber daya untuk keberlangsungan perusahaan. *Work-life balance* merupakan hal yang penting untuk diperhatikan agar karyawan merasa memiliki rasa keinginan untuk bertahan dalam organisasinya. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *Work life-balance*, kompensasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional. Penelitian ini dilakukan di PT Agung Automall Gianyar dengan menganalisis *Work-life balance*, kompensasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasional dalam perusahaan. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Agung Automall Gianyar yang berjumlah 72 orang yang ditentukan berdasarkan teknik sampling jenuh. Untuk memperoleh data yang diperlukan dalam penelitian ini digunakan metode wawancara dan pengisian kuesioner yang di isi oleh karyawan perusahaan. Teknik analisis data yang digunakan adalah Uji Asumsi Klasik, Uji F dan Uji T - *Test*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel yang di teliti yakni *work life balance*, kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional karyawan PT. Agung Automall Gianyar.

---

#### **Koresponding:**

*Fakultas Ekonomi dan Bisnis*  
*Universitas Udayana, Bali,*  
*Indonesia*  
*Email:*  
*Mahadiva6699@gmail.com*

## PENDAHULUAN

Komitmen organisasional adalah perilaku individu dalam mempertahankan dirinya untuk berada di organisasi tertentu. Komitmen organisasional memungkinkan anggota organisasi dapat mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan organisasi tersebut (Siswatiningsih, 2018). Untuk meningkatkan komitmen organisasional salah satunya dapat melalui penerapan keseimbangan kehidupan kerja atau *Work – Life Balance*. Menurut Parkes & Langford (2008), *Work-Life Balance* adalah suatu kondisi saat seorang individu mampu bertanggung jawab dalam pekerjaan dan keluarga, serta bertanggung jawab baik dalam kegiatannya diluar pekerjaan. Apabila keseimbangan kehidupan kerja dan pribadi sudah seimbang, maka produktifitas dalam bekerja akan meningkat (Poulose & Sudarsan, 2017). Elpariani *et al.* (2020) menyatakan bahwa *Work-life balance* memiliki hasil signifikan dan positif terhadap komitmen organisasional kaum milenial. Demikian pula menurut Palit (2021), bahwa ketidakseimbangan kehidupan kerja dan pribadi dapat mengurangi komitmen organisasional dikarenakan adanya konflik pribadi sehingga karyawan merasa terganggu saat bekerja.

Selain itu, dapat juga dipengaruhi oleh pemberian kompensasi. Kompensasi merupakan imbalan yang diterima setiap karyawan yang telah melaksanakan dan menyelesaikan kewajibannya (Arifin, 2019). Sumadi & Rozak (2017) menyatakan bahwa pemberian kompensasi berupa gaji, hadiah, tunjangan, bonus dan pemberian non finansial lainnya yang sudah sesuai maka akan menumbuhkan komitmen organisasional karyawan. Komitmen organisasional yang mengacu pada semakin tinggi kompensasi yang diberikan maka akan timbulnya rasa komitmen organisasional yang tinggi pada karyawan tersebut (Putra *et al.* 2018). Sejalan dengan pendapat Ogunnaike *et al.* (2016) bahwa disaat karyawan diberi Kompensasi yang cukup, maka kinerjanya akan meningkat sehingga dapat mengurangi keinginan karyawan untuk keluar, dimana hal ini mengindikasikan bahwa kompensasi meningkatkan komitmen organisasional karyawan.

Kepuasan kerja seorang karyawan juga berpengaruh pada komitmen organisasional karyawan. Terciptanya kepuasan kerja karyawan akan membawa dampak positif bagi perusahaan atau organisasi karena akan berdampak pada produktivitas karyawannya. Frempong *et al.* (2018) menyatakan bahwa jika karyawan diberikan kebebasan dalam berpendapat dan berpartisipasi dalam memberikan terobosan baru maka karyawan akan merasa dihargai dan hal ini dapat meningkatkan Komitmen organisasional pada karyawan tersebut. Karyawan yang merasa puas akan hasil kerjanya dan didukung oleh rekan kerja, situasi kerja maka akan muncul rasa Komitmen organisasional pada karyawan tersebut (Talukder, 2019).

Teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori pertukaran sosial, yaitu teori tentang individu yang melakukan tindakan tertentu yang berkaitan dengan individu lainnya untuk memperoleh perlakuan atau imbalan yang diinginkan (Fadhilah & Indarti, 2020). Keterkaitan Komitmen Organisasional terhadap teori pertukaran sosial dimana jika seorang individu mendapat perlakuan baik, rasa puas dalam bergabung dalam organisasi maka komitmen organisasional individu tersebut cenderung meningkat.

Penelitian dilakukan pada PT. Agung Automall Gianyar, yang bergerak pada usaha penjualan dan perawatan kendaraan bermotor. Fenomena yang ditemukan yaitu terjadinya permasalahan pada internal perusahaan karena dampak pandemi covid-19 yang mengharuskan perusahaan memberlakukan sistem *Work From Home*. Hasil pra survei yang dilakukan dengan manager perusahaan ditemukan beberapa permasalahan diantaranya, kurangnya ketepatan waktu dalam bekerja, penjualan tidak mencapai target dan karyawan yang mendahului pulang saat jam kerja. Hal ini disebabkan karena kurangnya kepuasan kerja dan rendahnya produktivitas karyawan dalam melakukan

tugas – tugasnya. Masalah – masalah ini tentunya akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan dan komitmen organisasi dalam diri karyawan.

Berdasarkan fenomena dan penelitian terdahulu maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut. H1: *Work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional, H2: Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasional, H3: Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasional.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *Work-life balance*, kompensasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional. Penelitian ini dilakukan di PT Agung Automall Gianyar yang berlokasi di Jl. By Pass Dharma Giri, Buruan, Kec. Blahbatuh, Kabupaten Gianyar. Lokasi ini dipilih karena adanya permasalahan dalam komitmen organisasional karyawan yang ada di dalam perusahaan tersebut. Adapun objek dalam penelitian ini terdiri dari, pertama, komitmen organisasional merupakan sikap atau persepsi karyawan PT. Agung Automall Gianyar yang mencerminkan dedikasi yang berkesinambungan dimana karyawan atau anggota organisasi menunjukkan kesetiiaannya pada organisasi. Kedua, *Work-Life Balance* merupakan sikap atau persepsi karyawan PT. Agung Automall Gianyar dimana adanya keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi sehingga tanggung jawab terhadap pekerjaan bisa dijalani dengan penuh tanggung jawab. Ketiga, pemberian kompensasi merupakan sikap atau persepsi karyawan PT. Agung Automall Gianyar atas hasil kerja dari karyawan atau SDM terhadap perusahaan. keempat, Kepuasan kerja merupakan sikap atau persepsi karyawan PT. Agung Automall Gianyar secara individu yang secara emosional mencintai dan senang terhadap pekerjaannya.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT Agung Automall Gianyar sebanyak 72 orang. Sampel penelitian menggunakan metode sampel jenuh sehingga jumlah sampel sama dengan jumlah populasi yaitu 72 orang. Data penelitian diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden dengan menggunakan *google form*. Pernyataan dalam kuesioner diukur dalam skala likert sehingga perlu dilakukan uji instrument berupa uji validitas dan uji reabilitas. Data kemudian dianalisis dengan menggunakan analisis statistik deskriptif dan analisis regresi linier berganda. Untuk menguji model regresi yang telah dibuat maka dilakukan uji asumsi klasik, yang terdiri atas: uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Uji F dilakukan untuk mengetahui model penelitian mengenai pengaruh *Work-life balance*, Kompensasi dan kepuasan kerja secara keseluruhan menjelaskan pengaruh Komitmen organisasional. Sementara uji hipotesis melalui uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat (pengujian secara parsial).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

**Tabel 1.**  
**Karakteristik Responden**

No	Variabel	Klasifikasi	Jumlah (Orang)	Persentase(%)
1	Jenis Kelamin	Laki-laki	48	66.7
		Perempuan	24	33.3
		<b>Total</b>	<b>72</b>	<b>100</b>
2	Usia	17-26 tahun	17	23.6
		27-36 tahun	30	41.7
		37-46 tahun	17	23.6
		> 46 tahun	8	11.1
		<b>Total</b>	<b>72</b>	<b>100</b>
3	Pendidikan	SMA/SMK	30	41.7
		Diploma	12	16.7
		S1	23	31.9
		S2	7	9.7
		<b>Total</b>	<b>72</b>	<b>100</b>
4	Masa Kerja	1-3 tahun	19	26.4
		4-6 tahun	36	50.0
		> 6 tahun	17	23.6
		<b>Total</b>	<b>72</b>	<b>100</b>

Sumber: Data primer diolah, 2022

Karakteristik pertama adalah jenis kelamin, persentase responden laki-laki sebesar 66,7 persen dan responden perempuan sebesar 33,3 persen. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT. Agung Automall Gianyar didominasi oleh jenis kelamin laki-laki. Karakteristik kedua yaitu usia, persentase tertinggi usia adalah sebesar 41,7 persen dengan rentang usia 27-36 tahun, sedangkan persentase usia terendah adalah > 46 tahun sebesar 11,1 persen. Hal ini berarti karyawan PT. Agung Automall Gianyar lebih banyak diisi oleh usia 27-36 tahun karena dianggap masih produktif dan aktif bekerja serta telah memiliki cukup pengalaman dalam bekerja. Karakteristik ketiga yaitu pendidikan, dimana pendidikan terakhir dominan responden adalah pada tingkat SMA/SMK dengan persentase 41,7 persen, sedangkan untuk pendidikan terakhir S2 memiliki persentase 9,7 persen. Hal ini menunjukkan bahwa posisi karyawan di PT. Agung Automall Gianyar lebih banyak diisi oleh lulusan SMA/SMK. Karakteristik keempat yaitu masa kerja, persentase tertinggi masa kerja responden adalah 50 persen pada rentang waktu 4-6 tahun, sedangkan untuk yang terendah adalah masa kerja > 6 tahun dengan persentase 23,6 persen. Hal ini berarti masa kerja karyawan PT. Agung Automall Gianyar didominasi dengan rentang waktu 4-6 tahun.

Uji instrumen penelitian dilakukan dengan uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas dilakukan dengan menghitung nilai *Pearson Product Moment Correlation*. Suatu instrument dikatakan valid apabila nilai-nilai *Pearson Product Moment Correlation* ( $r \geq 0,30$ ). Hasil uji ditemukan bahwa keempat variabel memperoleh nilai koefisien korelasi (*Pearson Correlation*) dengan skor total seluruh indikator lebih besar dari 0,30. Hal ini membuktikan bahwa butir-butir pernyataan dalam instrument penelitian ini telah memenuhi syarat validitas data. Sementara uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana alat ukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Pengujian reliabilitas dilakukan terhadap instrument dengan koefisien *cronbach's alpha*, dimana apabila nilai *cronbach's*

$\alpha > 0,60$ , maka instrumen yang digunakan reliabel Hasil pengujian ditemukan bahwa keempat variabel memperoleh *Cronbach Alpha* yang lebih besar dari 0,60 sehingga pernyataan pada kuesioner dalam penelitian ini dapat dikatakan reliabel serta dapat digunakan untuk melakukan penelitian.

Distribusi jawaban responden terhadap *work life balance* dengan nilai rata-rata tertinggi sebesar 4,40 pada pernyataan “Kehidupan pribadi saya membantu saya rileks dan merasa siap untuk pekerjaan hari berikutnya” dan nilai rata-rata terendah sebesar 3,58 pada pernyataan “Rutinitas pekerjaan saya telah banyak mengganggu dan mengurangi rutinitas pribadi dan keluarga saya”. Jumlah nilai rata-rata untuk variabel *work life balance* sebesar 4,08 termasuk dalam kriteria baik, artinya karyawan yang bekerja di PT. Agung Automall Gianyar memiliki *work life balance* yang baik dan pandai mengatur waktu antara kehidupan pribadi dengan pekerjaan sehingga selalu siap untuk pekerjaan hari berikutnya.

Distribusi jawaban responden terhadap kompensasi dengan nilai rata-rata tertinggi sebesar 4,14 pada pernyataan “Segala fasilitas yang disediakan oleh perusahaan dapat menunjang pekerjaan saya” dan nilai rata-rata terendah sebesar 3,74 pada pernyataan “Gaji yang saya terima secara keseluruhan sesuai dengan usaha yang telah saya kerjakan”. Jumlah nilai rata-rata untuk variabel kompensasi sebesar 4,01 termasuk dalam kriteria tinggi, artinya karyawan PT. Agung Automall Gianyar mendapat kompensasi yang tinggi dan fasilitas yang cukup untuk menunjang pekerjaan karyawan.

Distribusi jawaban responden terhadap kepuasan kerja dengan nilai rata-rata tertinggi sebesar 4,25 pada pernyataan “Saya merasa puas karena pengawasan yang diberikan atasan sangat baik” dan nilai rata-rata terendah sebesar 3,63 pada pernyataan “Saya merasa puas karena gaji yang diterima sesuai dengan beban kerja saya”. Jumlah nilai rata-rata untuk variabel kepuasan kerja sebesar 4,07 termasuk dalam kriteria tinggi, artinya karyawan PT. Agung Automall Gianyar memiliki kepuasan kerja yang tinggi selama bekerja di PT. Agung Automall Gianyar.

Distribusi jawaban responden terhadap komitmen organisasional dengan nilai rata-rata tertinggi sebesar 4,32 pada pernyataan “Saya memiliki keterikatan emosional yang tinggi pada organisasi ini” dan “Tindakan meninggalkan organisasi ini menjadi sesuatu yang beresiko tinggi bagi saya”. Sedangkan nilai rata-rata terendah sebesar 4,11 pada pernyataan “Saya memiliki kewajiban bertanggung jawab untuk tetap bertahan dalam organisasi ini”. Jumlah nilai rata-rata untuk variabel komitmen organisasional sebesar 4,24 termasuk dalam kriteria sangat tinggi, artinya karyawan PT. Agung Automall Gianyar memiliki komitmen yang sangat tinggi terhadap organisasi dan tidak akan mengambil resiko dengan meninggalkan pekerjaan saat ini.

**Tabel 2.**  
**Hasil Uji Normalitas**

<b>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</b>		
Unstandardized Residual		
N		72
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
Test Statistic		.128
Asymp. Sig. (2-tailed)		.095 <sup>c</sup>

Sumber: Data primer diolah, 2022

Hasil uji normalitas menunjukkan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) *Kolmogorov-Smirnov* sebesar 0,095, lebih besar dibandingkan nilai  $\alpha$  sebesar 0,05 maka mengindikasikan bahwa data yang digunakan pada penelitian ini telah berdistribusi normal.

**Tabel 3.**  
**Uji Multikolinieritas**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
<i>Work life balance</i>	.278	3.594
Kompensasi	.499	2.004
Kepuasan kerja	.275	3.637

a. Dependent Variable: Komitmen organisasiona

Sumber: Data primer diolah, 2022

Hasil uji multikolinieritas menunjukkan bahwa tidak terdapat variabel bebas yang memiliki nilai *tolerance* kurang dari 0,10 dan juga tidak ada variabel bebas yang memiliki nilai *VIF* lebih dari 10. Maka dari pada itu model regresi bebas dari gejala multikoleniaritas.

**Tabel 4.**  
**Uji Heteroskedastisitas**

Model	Standardized Coefficients		
	Beta	t	Sig.
1 (Constant)		1.569	.121
<i>Work life balance</i>	-.182	-.800	.426
Kompensasi	.074	.437	.664
Kepuasan kerja	.009	.041	.968

a. Dependent Variable: abs\_res

Sumber: Data primer diolah, 2022

Hasil uji diperoleh bahwa nilai *Sig.* variabel *work life balance* sebesar 0,426; nilai *Sig.* variabel kompensasi sebesar 0,664 dan nilai *Sig.* Variabel kepuasan kerja sebesar 0,968 lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa model diatas dinyatakan tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

**Tabel 5.**  
**Hasil Analisis Jalur Pada Substruktur 1**

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.787	1.830		.430	.668
<i>Work life balance</i>	.103	.063	.191	2.646	.014
Kompensasi	.662	.142	.403	4.659	.000
Kepuasan kerja	.411	.133	.361	3.094	.003
F sig.	: 0,000				
R Square	: 0,746				

a. Dependent Variable: Komitmen

Sumber: Data primer diolah, 2022

Hasil uji sig. F sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai signifikan 0,05 mengindikasikan bahwa *work life balance*, kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap komitmen organisasional. Diperkuat oleh hasil *R square* sebesar 0,746 artinya pengaruh *work*

*life balance*, kompensasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional sebesar 74,6 persen sedangkan sisanya sebesar 25,4 persen dipengaruhi oleh faktor lain diluar model.

Pengaruh *work life balance* terhadap komitmen organisasional diperoleh nilai sig.t sebesar 0,014 kurang dari nilai signifikan yang digunakan ( $0,014 < 0,05$ ) dan nilai  $\beta_1$  sebesar 0,191 menunjukkan arah positif. Hal tersebut menunjukkan bahwa *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional yang berarti hipotesis diterima. Hasil ini mengindikasikan bahwa karyawan PT. Agung Automall Gianyar memiliki *work life balance* yang baik diikuti dengan komitmen organisasional karyawan yang sangat tinggi. Hasil penelitian (Yunita, 2018) menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan Work-life balance terhadap komitmen organisasional di perusahaan retail Denpasar Barat, Bali. Demikian pula dengan Hutagalung *et al.*, (2020) dalam hasil penelitiannya, Work- life balance memiliki dampak positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Hal tersebut sejalan dengan Talukder (2019), Carvalho *et al.* (2021), Marseno & Muafi (2021) dan Fukuzaki *et al.* (2021) yang menyatakan bahwa Work-life balance secara nyata berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen organisasional karyawan.

Pengaruh kompensasi terhadap komitmen organisasional diperoleh nilai sig.t sebesar 0,000 kurang dari nilai signifikan yang digunakan ( $0,000 < 0,05$ ) dan nilai  $\beta_2$  sebesar 0,662 menunjukkan arah positif. Hal tersebut menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional yang berarti hipotesis diterima. Hasil ini mengindikasikan bahwa karyawan PT. Agung Automall Gianyar mendapat kompensasi yang tinggi dan diikuti dengan komitmen organisasional karyawan yang sangat tinggi. Pratama & Musadieg, (2016) juga menyatakan kompensasi yang sesuai dengan harapan karyawan akan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Hal tersebut sejalan dengan penelitian Sari & Riana (2018), Arta & Surya (2017), Kee *et al.* (2016), Ashraf (2020), Nasution *et al.* (2021), Ogunnaike *et al.* (2016), Putra *et al.* (2018) dan Silaban & Syah (2018) yang menyatakan bahwa pemberian kompensasi yang sesuai akan memberikan efek positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional

Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional diperoleh nilai sig.t sebesar 0,003 kurang dari nilai signifikan yang digunakan ( $0,003 < 0,05$ ) dan nilai  $\beta_3$  sebesar 0,411 menunjukkan arah positif. Hal tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional yang berarti hipotesis diterima. Hasil ini mengindikasikan bahwa karyawan PT. Agung Automall Gianyar memiliki kepuasan yang tinggi diikuti dengan komitmen organisasional karyawan yang sangat tinggi. Didukung oleh penelitian Asriani & Supartha, (2017) menyatakan adanya pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional. Suputra & Sriathi, (2018) juga menyatakan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional. Hal tersebut sejalan dengan Apridar & Adamy (2018), Talukder (2019), Frempong *et al.*, (2018) dan Omotayo *et al.* (2014) yang menyatakan bahwa Kepuasan kerja secara nyata berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen organisasional karyawan.

## SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, dapat diambil beberapa simpulan sebagai berikut. *Work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional karyawan PT. Agung Automall Gianyar. Hal ini berarti karyawan yang pandai mengatur *work life balance* dengan baik akan memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional PT. Agung Automall Gianyar. Hal ini berarti semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan karyawan maka semakin tinggi pula

komitmen karyawan terhadap organisasi. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional PT. Agung Automall Gianyar. Hal ini berarti semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan karyawan maka semakin tinggi pula komitmen karyawan terhadap organisasi.

PT. Agung Automall Gianyar diharapkan dapat memperhatikan *work life balance* karyawan melalui seperti dengan membuat jadwal kerja secara adil sesuai dengan jam kerja yang sudah disepakati sebelumnya, tidak memberikan pekerjaan tambahan diluar jam kerja, dan memberikan hak cuti dan libur sesuai dengan peraturan ketenagakerjaan yang berlaku. Selain itu, tunjangan karyawan (tunjangan hari raya, tunjangan jabatan, dan tunjangan kesehatan) juga harus diperhatikan agar tunjangan yang diperoleh karyawan sudah sesuai dengan kebutuhan mereka. Manajemen juga dapat memberikan apresiasi atau penghargaan kepada karyawan yang telah bekerja keras atau karyawan berprestasi, serta memberikan pengembangan dan peluang karir yang sesuai dengan usaha dan kemampuan karyawan.

## REFERENSI

- Apridar, & Adamy, M. (2018). The effect of job satisfaction and work motivation on organizational commitment and organizational citizenship behavior in bni in the working area of bank indonesia lhokseumawe. *Emerald Reach Proceedings Series*, 1(1), 1–5.
- Arifin, M. Z., Alhabsji, T., & Utami, H. N. (2016). Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasional Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Tingkat Pelaksana Perum Jasa Tirta I Wilayah Sungai Brantas Dan Bengawan Solo). *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 3(2), 64–76.
- Arifin, S., Putra, A. R., & Hartanto, C. F. B. (2019). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan. *Ekonomi, Keuangan, Investasi Dan Syariah (EKUITAS)*, 1(1), 22–29.
- Arta, I. G. N. W., & Surya, I. B. K. (2017). Pengaruh Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasional Dan Turnover Intention Pada Agent Pru Megas. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(8), 4156–4184.
- Ashraf, M. A. (2020). Demographic factors, compensation, job satisfaction and organizational commitment in private university: an analysis using SEM. *Journal of Global Responsibility*, 11(4), 407–436.
- Asriani, N. W. N., & Supartha, I. W. G. (2017). Komitmen Organisasional Karyawan Dipengaruhi Oleh Iklim Organisasi Dan Kepuasan Kerja Pada Grand Sinar Indah. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(11), 5999–6028.
- Carvalho, C., Pinto, A., Santos Costa, P., & Parreira, P. (2021). Adulthood in teachers of higher education: difference in the management of their work-life balance and organizational commitment. *Revista INFAD de Psicología. International Journal of Developmental and Educational Psychology.*, 1(1), 107–116.
- Elpariani, N. P. L. A. R., Riana, I. G., & Surya, I. B. K. (2020). Coherency Work- life Balance, Compensation, Job Satisfaction and Organizational Commitments Millennial Generations. *Global Journal of Social Sciences Studies*, 6(2), 139–147.
- Fadhilah, S. U. K., & Indarti, T. (2020). Pertukaran Sosial Dalam Novel Sang Pewarta Karya Aru Armando ( Prespektif Teori Pertukaran Sosial George C . Homans ). *Bapala*, 7(4), 1–11.
- Frempong, L. N., Agbenyo, W., & Darko, P. A. (2018). The Impact of Job Satisfaction on Employees' Loyalty and Commitment: A Comparative Study Among Some Selected Sectors in Ghana Is Governance In Africa Encouraging Financial Inclusion? Panel Data Analysis On African Countries View project Agricultural Credi. *European Journal of Business and Management Www.Iiste.Org ISSN*, 10(12), 95–105.
- Fukuzaki, T., Iwata, N., Ooba, S., Takeda, S., & Inoue, M. (2021). The Effect of Nurses' Work–Life Balance on Work Engagement: The Adjustment Effect of Affective Commitment. *Yonago Acta Medica*, 64(3), 269–281.
- Hutagalung, I., Soelton, M., & Octaviani, A. (2020). The role of work life balance for organizational commitment. *Management Science Letters*, 10(15), 3693–3700.
- Kee, L. B., Ahmad, R. bin, & Abdullah, S. M. (2016). Relationship between Financial Compensation and Organizational Commitment among Malaysian Bank Workers. *Asian Business Research*, 1(1), pp. 75.
- Nasution, M., Prayogi, M., Jufrizen, J., Pulungan, D., & Juliandi, A. (2019). Compensation and Organizational Commitment: The Mediating Role of Job Satisfaction. 1990.

- Ogunnaike, O. O., Oyewunmi, A. E., & Famuwagun, O. E. (2016). Empirical Appraisal of Compensation and Organizational Commitment in Education Management. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 7(3), 296–301.
- Omotayo, Adewale, O., Pavithra, & Adenike, A. A. (2014). Compensation Management and Organizational Commitment in Developing Economies. *Acme Intellect International Journal of Research in Management Social Sciences & Technology*, 8(8), 1–15.
- Palit, K. (2021). EPRA International Journal of Research and Development ( IJRD ) Work Life Balance And Its Effects On Organizational Commitment : An Empirical Study Among The New Middle Class In Kolkata , West Bengal Kahini Palit EPRA *International Journal of Research and*. 7838(September), 66–70.
- Poulose, S., & Sudarsan, N. (2017). Assessing the influence of work-life balance dimensions among nurses in the healthcare sector. *Journal of Management Development*, 36(3), 427–437.
- Pratama, E. W., & Musadieuq, M. Al. (2016). KOMITMEN ORGANISASIONAL ( Studi pada Karyawan KSP Sumber Dana Mandiri Gresik ). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 34(1),1–9.
- Putra, B. N. K., Sudja, I. N., & Martini, L. K. B. (2018). The Effect of Job Characteristics and Compensation to Work Satisfaction and Organization Commitment on All Lpd Kerambitan Tabanan. *International Journal of Contemporary Research and Review*, 9(03), 20572–20582.
- Sari, M. R., & Riana, I. G. (2018). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Di Pt Jengala Keramik Bali. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 7(3), 1539–1565.
- Silaban, N., & Syah, T. Y. R. (2018). The influence of compensation and organizational commitment on employees' turnover intention. *IOSR Journal of Business and Management*, 20(3), 1-6.
- Siswatiningsih, I., Raharjo, K., & Prasetya, A. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Transaksional Terhadap Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Komitmen Oganisasional Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 5(2).1-10
- Sumadi, & Rozak, H. H. A. (2017). Komitmen Organisasional Dan Implikasinya Bagi Kinerja Karyawan Pt . Asuransi Jasa Indonesia ( Persero ) Wilayah Jawa Tengah & Diy. *Jurnal Prosiding Seminar Nasional Multi Disiplin Ilmu & Call for Papers Unisbank*, 3(3), 830–839.
- Suputra, I. D. N. S. A., & Sriathi, A. A. A. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 7(9), 4628–4656.
- Talukder, A. K. M. M. H. (2019). supervisor support and organizational commitment: the role of work–family conflict, job satisfaction, and work– life balance. *Journal of Employment Counseling*, 56(September), 98–116.
- Timothy, I. (2017). Pengaruh Motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Cocacola Amatil Indonesia Surabaya. *Agora*, 5(1).1-7
- Yunita, P. I. (2018). Komitmen organisasi pada tenaga operasional: peran work- life balance, stress kerja, dan kepuasan kerja. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pendidikan Nasional (Undiknas) Denpasar. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*, 3(1), 35–44.